

BVGer A-2663/2017 vom 14. März 2018

Bundesverwaltungsgericht, 2018-03-14, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bvger_A-2663_2017

FR: TAF A-2663/2017 du 14 mars 2018

IT: TAF A-2663/2017 del 14 marzo 2018

Regeste

Fin des rapports de travail

Erwägungen

E. 1.1

La procédure de recours devant le Tribunal est régie par la loi fédérale du 20 décembre 1968 sur la procédure administrative (PA, RS 172.021), pour autant que la loi du 17 juin 2005 sur le Tribunal administratif fédéral (LTAF, RS 173.32) et la LPers n'en disposent pas autrement (cf. art. 37 LTAF). Le Tribunal examine d'office et librement sa compétence (cf. art. 7 PA), ainsi que la recevabilité des recours qui lui sont soumis.

E. 1.2

Conformément à l'art. 31 LTAF, ensemble avec l'art. 36 al. 1 LPers, le Tribunal est compétent pour connaître du recours du 8 mai 2017, en tant qu'il est dirigé contre une décision au sens de l'art. 5 al. 1 PA prise par un employeur fédéral au sens de l'art. 3 al. 2 LPers, à savoir l'OFS. Aucune exception de l'art. 32 LTAF n'est en outre réalisée, ce dont il suit la compétence du Tribunal pour connaître du présent litige.

E. 1.3

Etant la destinataire de la décision attaquée et étant particulièrement atteinte par la résiliation de ses rapports de service, la recourante a la qualité pour recourir au sens de l'art. 48 al. 1 PA.

E. 1.4

Présenté dans le délai (cf. art. 50 al. 1 PA) et les formes (cf. art. 52 al. 1 PA) prescrits par la loi, le recours est ainsi recevable et il convient d'entrer en matière sur ses mérites.

E. 2.1

Selon l'art. 49 PA, le Tribunal administratif fédéral contrôle les décisions qui lui sont soumises sous l'angle de la violation du droit fédéral, y compris l'excès ou l'abus du pouvoir d'appréciation (let. a), de la constatation inexacte ou incomplète des faits pertinents (let. b) et de l'inopportunité (let. c). En matière de droit du personnel, le Tribunal examine toutefois avec une certaine retenue les questions ayant trait à l'appréciation des prestations des employés, à l'organisation administrative ou à la collaboration au sein du service et, dans le doute, ne substitue pas son propre pouvoir d'appréciation à celui de l'autorité administrative qui a rendu la décision, laquelle connaît mieux les circonstances de l'espèce. Cette réserve n'empêche pas le Tribunal d'intervenir lorsque la décision attaquée semble objectivement inopportune (cf. ATF 131 II 680 consid. 2.3.3 ; ATAF 2007/34 consid. 5 ; arrêt du Tribunal A-2678/2016 du 17 octobre 2017 consid. 2.1).

E. 2.2

Le Tribunal vérifie d'office les faits constatés par l'autorité inférieure (cf. art. 12 PA), sous réserve du devoir de collaborer des parties (cf. art. 13 PA). Il applique le droit d'office, sans être lié par les motifs invoqués (cf. art. 62 al. 4 PA), ni par l'argumentation juridique développée dans la décision entreprise. La procédure est régie par la maxime inquisitoire, ce qui signifie que le Tribunal définit les faits et apprécie les preuves d'office et librement (cf. art. 12 PA ; ATF 138 V 218 consid. 6 ; ATAF 2012/21 consid. 5.1). Les parties doivent toutefois collaborer à l'établissement des faits (cf. art. 13 PA), notamment en apportant les éléments en leur possession permettant d'établir la preuve des faits dont elles se prévalent (cf. ATF 132 II 113 consid. 3.2 ; ATAF 2009/50 consid. 10.2.1) et motiver leur recours (cf. art. 52 PA). En conséquence, l'autorité saisie se limite en principe aux griefs soulevés et n'examine les questions de droit non invoquées que dans la mesure où les arguments des parties ou le dossier l'y incitent (cf. ATF 135 I 91 consid. 2.1 ; ATAF 2014/24 consid. 2.2).

E. 2.3

Le présent litige pose la question de savoir si l'autorité inférieure a résilié à bon droit les rapports de travail de la recourante en vertu de l'art. 10 al. 3 let. b LPers, c'est-à-dire en raison de manquements dans les prestations et le comportement. A ce titre, le Tribunal examinera d'abord la validité des motifs de licenciement (cf. infra consid. 4), puis se penchera sur la question de savoir si la résiliation est intervenue en temps inopportun ou non (cf. infra consid. 5). Il fera précéder son analyse d'un rappel du droit applicable (cf. infra consid. 3). En préalable à cet examen, il convient de déclarer irrecevable la conclusion de la recourante tendant au remboursement de la réduction du salaire opérée par l'employeur du 21 septembre 2016 au 31 décembre 2016, dans la mesure où dite conclusion sort de l'objet de la contestation tel que défini par le dispositif de la décision querellée (cf. ATAF 2009/54 consid. 1.3.3).

E. 3

Le litige s'inscrit dans le cadre juridique suivant.

E. 3.1

Les rapports de travail du personnel de la Confédération sont régis en premier lieu par la LPers (cf. art. 2 al. 1 let. a LPers) et par l'ordonnance sur le personnel de la Confédération du 3 juillet 2011 (OPers, RS 172.220.111.3). A moins que la LPers ou une autre loi fédérale n'en dispose autrement, les dispositions pertinentes du Code des obligations du 30 mars 1911 (CO, RS 220) sont applicables par analogie (cf. art. 6 al. 2 LPers ; ATF 132 II 161 consid. 3.1). Les modifications du 14 décembre 2012 de la LPers entrées en vigueur le 1er juillet 2013 (RO 2013 1493) ne contiennent pas de dispositions transitoires. En l'absence de dispositions transitoires, la question du droit applicable doit être tranchée par le biais des principes généraux du droit intertemporel (cf. arrêts du Tribunal A-612/2015 du 4 mars 2016 consid. 3.1.1; Peter Helbling, in : Portmann / Uhlmann [éd.], *Bundespersönalgesetz [BPG]*, Berne 2013, n. 6 ad art. 41 LPers). En ce qui concerne le droit matériel, sont en principe applicables les dispositions en vigueur lors de la réalisation de l'état de fait qui doit être apprécié juridiquement ou qui a des conséquences juridiques (cf. ATF 139 V 338 consid. 6.2 ; Moor/Flückiger/Martenet, *Droit administratif*, vol. I, 3ème éd., Berne 2012, p. 184). En l'occurrence, la résiliation litigieuse est intervenue le 22 mars 2017 pour l'échéance du 31 juillet 2017. Elle se fonde certes, essentiellement, sur des faits se situant entre 2010 et 2017, soit avant et après l'entrée en vigueur du nouveau droit. Cela étant, il appert de la

décision querellée que ce sont principalement des faits postérieurs au 1er juillet 2013 qui ont fondé la résiliation. Dès lors, l'état de fait déterminant s'est produit après l'entrée en vigueur de la nouvelle LPers et cette dernière s'applique en l'espèce dans sa version ultérieure aux modifications du 14 décembre 2012.

E. 3.2

Conformément aux articles 10 al. 3, 13 LPers et 30a OPers, après le temps d'essai, le contrat de durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties, pour la fin d'un mois, en respectant la forme écrite et le délai de congé minimal selon l'art. 30a OPers. L'art. 10 al. 3 LPers spécifie que l'employeur doit faire valoir un motif objectif et suffisant pour résilier un contrat de durée indéterminée. Ce même alinéa contient une énumération exemplative de semblables motifs, notamment des violations d'obligations légales ou contractuelles importantes (let. a) et des manquements dans les prestations ou dans le comportement (let. b). Les exigences ont dès lors été assouplies par rapport à l'ancien droit, où l'employeur devait faire valoir l'un des motifs exhaustivement prévus par l'art. 12 al. 6 aLPers, lesquels comprenaient notamment (let. a) la violation d'obligations légales ou contractuelles importantes, (let. b) les manquements répétés ou persistants dans les prestations ou dans le comportement, malgré un avertissement écrit, et (let. c) les aptitudes ou capacités insuffisantes pour effectuer le travail convenu dans le contrat ou la mauvaise volonté de l'employé à accomplir ce travail. Cela étant, l'exigence d'un motif de résiliation perdure sous le nouveau droit, motif qui, comme précédemment, doit être reconnu tout à la fois objectif et suffisant (cf. arrêts du Tribunal A-7006/2015 du 19 octobre 2017 consid. 2.1, A-6428/2015 du 26 avril 2016 consid. 5.1, A-612/2015 du 4 mars 2016 consid. 3.2.1).

E. 3.3

Dans le cas où l'employé viole des obligations légales ou contractuelles importantes, une résiliation des rapports de service est admissible sur la base de l'art. 10 al. 3 let. a LPers. Sont notamment considérées comme des obligations légales ou contractuelles importantes, le fait d'effectuer le travail confié avec diligence (devoir de diligence) et de défendre les intérêts de son employeur (devoir de fidélité ; cf. art. 20 LPers).

E. 3.4

Le motif de manquements dans les prestations ou dans le comportement est, quant à lui, expressément prévu à l'art. 10 al. 3 let. b LPers.

E. 3.4.1

La prestation de l'employé est insuffisante, au sens de l'art. 10 al. 3 let. b LPers, lorsqu'elle n'est pas propre à atteindre le résultat du travail attendu, sans que l'employé ne viole toutefois aucune obligation légale ou contractuelle et sans qu'il ne se prévale d'une incapacité de travail. En revanche, dans le cas où l'employé ne met pas à disposition de l'employeur sa pleine capacité de travail ou effectue son travail de manière tellement déficiente qu'aucun résultat exempt de défauts ne soit possible, l'on se trouve en présence non seulement d'une prestation insuffisante mais également de la violation d'une obligation légale ou contractuelle (cf. arrêts du Tribunal A-7006/2015 précité consid. 2.2.1, A-6428/2015 précité consid. 5.2.1 et les réf. cit.).

E. 3.4.2

La notion de manquements dans le comportement - en tant qu'elle ne constitue pas une violation d'obligation au sens de l'art. 10 al. 3 let. a LPers - englobe, notamment, le

comportement de l'employé pendant le service envers sa hiérarchie, ses collègues, ses subalternes et les tiers, les comportements inappropriés ou irrespectueux de l'employé, le manque de prise de responsabilités, l'incapacité à travailler en équipe, un refus de coopérer, ainsi qu'un manque de dynamisme ou d'intégration (cf. arrêts du Tribunal A-7006/2015 précité consid. 2.2.2, A-6898/2015 du 10 mars 2016 consid. 3.2.2, A-3834/2011 du 28 décembre 2011 consid. 7.5.3 et les réf. cit.). Contrairement aux prestations de travail, lesquelles peuvent être évaluées dans une large mesure d'après des critères objectifs, le comportement d'un employé est apprécié par une évaluation subjective, ce qui augmente le risque d'une résiliation arbitraire. Le souhait de l'employeur de se séparer d'un employé difficile ne fonde en particulier pas un motif de licenciement. Les manquements dans le comportement du collaborateur concerné doivent pouvoir être reconnus comme tels (nachvollziehbar) par un tiers. Par cette approche objective et distancée d'évaluation, il est assuré que les sources de tensions seront analysées objectivement en cas de licenciement à la suite de conflits. Le comportement en cause de l'employé doit conduire à une perturbation de la marche de service ou affecter la relation de confiance entre lui et son supérieur (cf. arrêts du Tribunal A-6428/2015 précité consid. 5.2.1, A-6898/2015 précité consid. 3.2.2 et les réf. cit.). Une telle conclusion doit toutefois être apportée avec prudence, en tenant notamment compte du fait qu'elle ne peut s'appliquer à une situation induite par les défaillances de l'employeur ou en raison du fait qu'un employé revendique le respect de ses droits ou de sa personne (cf. Valérie Défago Gaudin, in : Conflit au travail, Prévention, gestion, sanctions, deuxième partie, Fonction publique, CERT Nr. 6, 2015).

E. 3.5

Il résulte des considérations qui précèdent que la délimitation entre les motifs de l'art. 10 al. 3 let. a et ceux de la let. b LPers est difficile. Cette démarcation a toutefois perdu de l'importance depuis que la jurisprudence a précisé qu'un licenciement pour l'un ou l'autre des motifs précités nécessitait de toute façon le prononcé d'un avertissement préalable.

E. 3.5.1

Sous l'ancien droit du personnel, en vigueur jusqu'au 1er juillet 2013 (cf. consid. 3.1), la loi précisait que la résiliation ordinaire donnée en raison de manquements répétés ou persistants dans les prestations de l'employé (cf. art. 12 al. 6 let. b aLPers) devait être précédée d'un avertissement écrit émanant de l'employeur. Selon la jurisprudence, l'avertissement écrit devait aussi précéder un licenciement se fondant sur l'art. 12 al. 6 let. a aLPers (cf. arrêts du Tribunal fédéral 1C_245/2008 du 2 mars 2009 consid. 5.4 ; arrêts du Tribunal A-4659/2010 du 14 juin 2011 consid. 4.3, A-2164/2009 du 1er septembre 2009 consid. 3.2.1 [lequel étend cette exigence à l'art. 12 al. 6 let. c, première partie, aLPers, cette disposition n'ayant pas de portée propre par rapport aux motifs de résiliation mentionnés aux let. a et b]). Dorénavant, l'art. 10 al. 3 LPers ne fait plus mention de la nécessité d'un avertissement préalable à une résiliation des rapports de travail en raison d'un motif objectivement suffisant. Cependant, la jurisprudence a stipulé qu'un tel avertissement devait tout de même être donné dans un certain nombre de situations, notamment celles décrites à l'art. 10 al. 3 let. a et b LPers, lorsqu'il est apte à provoquer un changement de comportement, avant le prononcé d'une décision de résiliation. En effet, la résiliation du contrat de travail est l'ultime mesure possible qui entre en ligne de compte. Auparavant, il convient de tout mettre en oeuvre pour permettre la poursuite de la collaboration professionnelle, afin de donner à l'employé concerné la possibilité de s'améliorer (cf. arrêts du Tribunal A-6428/2015 précité consid. 5.3, A-6723/2013 précité consid. 6.2, A-969/2014

du 11 novembre 2014 consid. 6.1 ; cf. Message du Conseil fédéral du 31 août 2011 concernant une modification de la loi sur le personnel de la Confédération, FF 2011 6171, 6183). Le comportement incriminé qui fonde le licenciement doit ainsi être en rapport avec celui qui a motivé l'avertissement préalable (cf. ATF 127 III 153 consid. 2b).

E. 3.5.2

L'avertissement préalable à la résiliation ordinaire remplit deux fonctions : d'une part, il contient un reproche formulé par l'employeur quant au comportement critiqué (Rügefunktion) ; d'autre part, il exprime la menace d'une sanction (Warnfunktion). Il doit être compris comme une mise en garde adressée à l'employé et destinée à lui éviter des conséquences plus lourdes. L'avertissement revêt, ainsi, également le caractère d'une mesure de protection à l'égard de l'employé. En lui donnant la possibilité de s'améliorer, il concrétise le principe de la proportionnalité qui, conformément à l'art. 5 al. 2 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst., RS 101), détermine l'activité de l'Etat à l'équilibre des intérêts publics et privés (cf. arrêt du Tribunal fédéral 8C_500/2013 du 15 janvier 2014 consid. 7.5 ; arrêts du Tribunal A-6428/2015 précité consid. 5.3, A-4054/2015 du 15 février 2016 consid. 7.2.2.2 et les réf. cit.).

E. 3.6

Enfin, aux termes de l'art. 34b al. 1 let. a LPers, si l'autorité de recours constate que la résiliation ordinaire des relations de travail a été prononcée en l'absence de motifs objectivement suffisants, l'employeur est tenu de verser à l'employé une indemnité. Cette dernière équivaut, en principe, au minimum à six mois de salaire et au maximum à une année de salaire (cf. art. 34b al. 2 LPers). Au contraire de l'ancien droit sur le personnel de la Confédération, la nouvelle législation ne prévoit pas la poursuite des relations de travail comme sanction à une résiliation sans motif objectivement suffisant (résiliation injustifiée). Celle-ci n'est envisagée que lorsque la résiliation du contrat de travail représente une grave entorse au droit en vigueur, notamment lorsque la résiliation est abusive en vertu de l'art. 336 CO ou si elle est motivée par le fait que l'employé avait signalé une irrégularité en vertu de l'art. 22a al. 4 LPers.

E. 4

Il convient de déterminer, dans un premier temps, si ces dispositions ont été correctement appliquées par l'autorité inférieure pour fonder sa décision de résiliation.

E. 4.1

A cet égard, le Tribunal constate d'emblée que la résiliation des rapports de travail a bien fait l'objet d'un avertissement préalable, quelques semaines avant l'incapacité de travail entamée le 21 septembre 2015. Par courrier du 19 août 2015, contresigné par la recourante, l'OFS a clairement averti celle-ci de l'éventualité d'un licenciement, en l'absence d'une amélioration de ses prestations et de son comportement. Le contenu de cette lettre n'est, en soi, pas contesté par l'intéressée. En revanche, elle explique avoir été en vacances entre le 20 août et le 14 septembre 2015, puis en incapacité totale pour cause de maladie, de manière prolongée, dès le 21 septembre 2015. Elle n'aurait, ainsi, travaillé que quatre jours entre l'avertissement du 19 août 2015 et la résiliation des rapports de service intervenue le 22 mars 2017. Dans ces conditions, elle n'aurait pas eu l'occasion de démontrer l'amélioration professionnelle qui était exigée d'elle. La recourante précise encore que si l'autorité inférieure avait estimé que les conditions d'une résiliation étaient déjà remplies le 19 août 2015, elle aurait dû la licencier ce jour-là, sans réserver une nouvelle évaluation au 26

octobre 2015. Dans son argumentaire, la recourante perd de vue que la loi, dans son propre intérêt, obligeait son employeur à précéder son licenciement d'un avertissement préalable, lequel réservait, par nature, d'hypothétiques progrès. Dès lors, on ne saurait considérer qu'aux yeux de ses supérieurs, les motifs d'une résiliation n'étaient pas encore réunis le 19 août 2015. Bien au contraire, l'autorité inférieure a, dans ce courrier, exposé en détail les griefs opposés à sa salariée, manifestant sans ambiguïté sa conviction que les manquements constatés étaient de nature à entraîner un licenciement. Le fait que la recourante n'ait travaillé que quatre jours suite à l'avertissement n'est nullement imputable à l'employeur. On ne saurait en déduire que les manquements évoqués dans la lettre du 19 août 2015 n'étaient plus d'actualité au moment de la résiliation. Au demeurant, il n'est pas inutile de préciser que ces mêmes manquements avaient déjà été reprochés à l'intéressée précédemment, notamment lors de l'entretien du 11 mars 2015 et à l'occasion des évaluations des 20 mai et 6 juillet 2015. Dès lors, elle a eu suffisamment de temps à disposition pour faire ou refaire ses preuves, ce qui ne s'est au final toutefois jamais produit. Il y a lieu de souligner, à cet égard, que l'OFS a fourni de nombreux efforts au cours des dernières années de l'engagement de la recourante auprès de l'office, en vue de lui offrir la possibilité de s'améliorer et de favoriser la pérennité de son emploi. C'est ainsi, notamment, qu'un processus de case management a été ouvert, en collaboration avec le MedicalService, et que des conventions thérapeutiques, ainsi qu'un plan d'intégration, ont été signés d'entente avec l'intéressée (comme en atteste sa signature apposée sur les documents en question). Le dossier et les documents produits en cause font état, par ailleurs, de nombreux entretiens entre l'employée, ses supérieurs hiérarchiques, des représentants des ressources humaines, des thérapeutes et des proches, ainsi que d'une certaine flexibilité de l'employeur symbolisée en particulier par l'octroi temporaire de taux d'occupation réduits. On ne saurait donc en conclure que la recourante n'a pas eu la possibilité d'améliorer ses prestations et son attitude.

E. 4.2

Sur le fond, la recourante ne conteste à aucun moment les manquements qui lui ont reprochés par son employeur et qui sont à l'origine de la résiliation des rapports de travail. En tout état de cause, à la lecture du dossier, dits manquements apparaissent objectivement fondés et propres à légitimer un licenciement ordinaire en application de l'art. 10 al. 3 let. b LPers. Il convient ici de rappeler qu'en matière de droit du personnel, le Tribunal examine avec une certaine retenue les questions ayant trait à l'appréciation des prestations des employés, à l'organisation administrative ou à la collaboration au sein du service et, dans le doute, ne substitue pas son propre pouvoir d'appréciation à celui de l'autorité administrative qui a rendu la décision, laquelle connaît mieux les circonstances de l'espèce (cf. supra consid. 2.1).

E. 4.3

Au vu de ce qui précède, il s'impose de considérer que l'OFS disposait de motifs objectivement suffisants pour mettre un terme aux rapports de travail qui le liaient à la recourante, en se fondant sur l'art. 10 al. 3 let. b LPers.

E. 5

Dans un second temps, il convient d'examiner si l'autorité inférieure était autorisée à résilier le contrat de travail par décision du 22 mars 2017, avec effet au 31 juillet 2017, alors que la recourante se trouvait en incapacité totale de travail.

E. 5.1

Selon l'art. 31a al. 1 OPers, en cas d'incapacité de travailler pour cause de maladie ou d'accident, l'employeur peut, une fois la période d'essai écoulée, résilier les rapports de travail de manière ordinaire au plus tôt après une période d'incapacité de travail d'au moins deux ans. L'al. 2 précise que s'il existait déjà un motif de résiliation selon l'art. 10 al. 3 LPers avant le début de l'incapacité de travailler pour cause de maladie ou d'accident, l'employeur peut, dès l'expiration des délais prévus par l'art. 336c al. 1 let. b CO, résilier les rapports de travail avant la fin du délai fixé à l'al. 1, à condition que le motif de résiliation ait été communiqué à l'employé avant le début de l'incapacité de travailler. Fait exception la résiliation au sens de l'art. 10 al. 3 let. c LPers, pour autant que l'aptitude ou la capacité insuffisante soit due à la santé de l'employé. Les délais prévus à l'art. 336c al. 1 let. b CO sont de 30 jours au cours de la première année de service, 90 jours de la deuxième à la cinquième année de service et 180 jours à partir de la sixième année de service.

E. 5.2

Dans sa décision, l'autorité inférieure a présenté une argumentation confuse. Elle a retenu que son employée avait totalisé une incapacité de travail pour cause de maladie équivalant à plus de deux ans. Elle a expliqué, dans ce contexte, que le délai de deux ans prévu à l'art. 31a al. 1 OPers avait commencé à courir le 12 janvier 2015, jour à partir duquel la recourante avait cumulé de nombreuses absences de longue et de courte durée, de telle sorte à ne plus observer son taux d'occupation de 80% de manière ininterrompue. Dès lors, le délai en question était échu. Dite autorité a, en outre, estimé que le délai de blocage de 180 jours prévu à l'art. 336c al. 1 let. b CO était également arrivé à échéance, et en a conclu qu'il n'était pas nécessaire de vérifier l'applicabilité de l'art. 31a al. 2 OPers. Elle s'est ensuite référée au contenu de la lettre d'avertissement du 19 août 2015 pour retenir que les délais prévus à cette dernière disposition avaient été, au demeurant, respectés. De son côté, la recourante, niant toute absence de longue durée entre le 29 juin 2013 et le 20 septembre 2015, soutient que le délai de deux ans de l'art. 31a al. 1 OPers a débuté le 21 septembre 2015 et qu'il n'est donc arrivé à échéance que le 21 septembre 2017. Elle conteste, par ailleurs, l'application de l'art. 31a al. 2 OPers au cas d'espèce, arguant du fait qu'elle n'a accompli que quatre jours de travail entre le 19 août et le 20 septembre 2015 et qu'en conséquence, elle n'a pas eu l'occasion d'améliorer ses prestations professionnelles. Elle défend, au final, l'idée selon laquelle la résiliation des rapports de service serait intervenue pendant une période de protection, et donc en violation de la loi.

E. 5.3

Le Tribunal retient que la question de savoir si une telle période de protection, au sens de l'art. 31a al. 1 OPers, a commencé à courir le 12 janvier 2015 pour arriver à échéance deux ans plus tard, peut rester indécise. En effet, même si, comme la recourante, l'on considère que ladite période de protection n'a débuté que le 21 septembre 2015, force est de constater qu'en vertu de l'art. 31a al. 2 OPers, un délai de 180 jours et non de deux ans, à compter de cette date, devait être respecté par l'employeur avant de prononcer un licenciement. A ce titre, l'avertissement du 19 août 2015 constitue bien une communication du motif de résiliation au sens de la disposition précitée. Ce courrier fait clairement mention des motifs de résiliation qui ont été opposés à la recourante par la suite dans le projet de décision du 3 novembre 2016 et dans la décision du 22 mars 2017. Il comporte, en outre, une référence explicite à une possible résiliation des rapports de travail en application de l'art. 10 al. 3 let. b LPers, en raison des griefs formulés. Le fait, évoqué par la prénommée, qu'elle n'ait

travaillé que quatre jours entre cet avertissement et son incapacité de travail durable, n'invalide en rien le contenu de la lettre du 19 août 2015, pas plus que le fait qu'un nouvel entretien était agendé au 26 octobre 2015. Il convient de rappeler, à cet égard, qu'un avertissement contenant la nature des reproches assorti d'une menace de résiliation, communiqué à l'employé avant le début de l'incapacité de travail, est en soi suffisant pour entraîner l'application de l'art. 31a al. 2 LPers. A défaut, la finalité de cette limitation de protection pourrait aisément être contournée, volontairement ou non ; il suffirait en effet à l'employé de bénéficier d'une incapacité de travail pour étendre à deux ans son délai de protection, alors que cette nouvelle incapacité pourrait être provoquée par les conséquences psychologiques de l'avertissement, de ses difficultés à y faire face ou par une volonté de créer abusivement ou artificiellement une telle protection (cf. Wyler/Briguet, La fin des rapports de travail dans la fonction publique, Lausanne 2017, p. 61 et réf. cit.). Il y a encore lieu de préciser que l'employeur avait déjà porté, précédemment, l'attention de la recourante sur ses manquements professionnels, notamment à l'occasion de l'entretien du 11 mars 2015 et des évaluations des 20 mai et 6 juillet suivant. Dans ces conditions, l'intéressée était, avant même le 19 août 2015, parfaitement au fait des griefs de ses supérieurs hiérarchiques et du comportement qui était attendu d'elle, de sorte qu'elle a largement eu l'occasion de s'efforcer d'améliorer ses prestations ainsi que son comportement.

E. 5.4

Au vu de ce qui précède, le Tribunal doit conclure que l'autorité inférieure était légitimée à faire application de l'art. 31a al. 2 OPers au cas d'espèce. Le délai minimal à respecter avant la résiliation des rapports de travail était donc bien de 180 jours après le début de l'incapacité de travail pour cause de maladie, à savoir le 21 mars 2016. En résiliant les rapports de travail pour le 31 juillet 2017, l'OFS a très largement respecté ce délai. Le licenciement n'est donc pas intervenu en temps inopportun.

E. 5.5

A toutes fins utiles, il convient encore de rappeler que selon une récente jurisprudence du Tribunal (cf. ATAF 2017 I/1 consid. 9.1.3), l'art. 31a al. 1 OPers, comme l'art. 336c CO, ne s'applique pas en cas d'incapacité de travail liée au poste de travail. En conséquence, dans un tel cas de figure, le travailleur n'est pas couvert par les délais de protection énumérés aux art. 31a al. 1 OPers et 336c al. 1 let. b CO. Dans le cadre de la présente contestation, il ne s'avère toutefois pas utile de déterminer si l'incapacité de travail de l'employée était ou non liée à son poste de travail. En effet, l'employeur a, en tout état de cause, respecté le délai de protection de 180 jours prévu à l'art. 336c al. 1 let. b CO, de sorte que la question de savoir s'il aurait pu résilier le contrat de travail avant l'échéance de ce délai peut rester indécise.

E. 6

Des considérations qui précèdent, il suit que la résiliation a été prononcée à bon droit, dans les formes et délai légaux. Partant, les prétentions de la recourante au titre d'indemnités fondées sur les art. 34b al. 1 let. a et 19 al. 3 let. b LPers doivent être rejetées. Ainsi mal fondé, le recours doit être rejeté, dans la mesure où il n'est pas irrecevable, et la décision attaquée confirmée.

E. 7.1

Conformément à l'art. 34 al. 2 LPers, la procédure de recours est gratuite, de sorte qu'il n'est pas perçu de frais de procédure.

E. 7.2

Le Tribunal peut allouer d'office ou sur requête à la partie ayant entièrement ou partiellement gain de cause une indemnité pour les frais indispensables et relativement élevés qui lui ont été occasionnés (cf. art. 64 al. 1 PA, art. 7 ss du règlement du 21 février 2008 concernant les frais, dépens et indemnités fixés par le Tribunal administratif fédéral [FITAF, RS 173.320.2]). Les autorités fédérales et, en règle générale, les autres autorités parties n'ont pas droit aux dépens (art. 7 al. 3 FITAF). Aucune indemnité à titre de dépens ne sera allouée en l'espèce. (le dispositif est porté à la page suivante)

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.