

## **BVGer A-5307/2018 vom 18. Juni 2019**

Bundesverwaltungsgericht, 2019-06-18, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bvger\\_A-5307\\_2018](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bvger_A-5307_2018)

FR: TAF A-5307/2018 du 18 juin 2019

IT: TAF A-5307/2018 del 18 giugno 2019

### **Regeste**

Fin des rapports de travail

### **Erwägungen**

#### **E. 3**

Lors de l'entretien annuel du 7 novembre 2016, tant les objectifs "prestations" que les objectifs "comportement et capacité" ont été évalués à 2, pour une évaluation globale de 2. L'employée a immédiatement contesté dite évaluation en relevant un certain nombre de dysfonctionnements au sein des projets informatiques de la ChF. Elle a requis que son évaluation soit portée à l'échelon supérieur. D. D.a Le 15 décembre 2016, une entrevue entre l'employée et le vice-chancelier de la Confédération (vice-chancelier) a eu lieu afin d'éliminer les divergences. Le 6 janvier 2017, un deuxième entretien, cette fois également en présence du supérieur direct de l'employée, poursuivait le même but. D.b Par décision du 7 mars 2017, le vice-chancelier a corrigé l'évaluation d'un des sous-critères des objectifs "prestations" (le modifiant de 1 à 2), dite modification n'ayant aucune influence sur l'évaluation globale. D.c Par courriel du 31 mars 2017, l'employée a contesté cette décision. Elle a également fait valoir des accusations de harcèlement psychologique envers son supérieur. E. E.a Le 2 ou 3 mai 2017, une séance entre l'employée, le vice-chancelier et la responsable des ressources humaines de l'autorité inférieure a permis de trouver des solutions orientées sur l'avenir, en particulier de confier un rôle "d'avocat du diable" - soit un rôle organisationnel visant à offrir un oeil critique sur les projets informatiques de l'employeur - à l'employée. E.b Par courriel du 29 juillet 2017, le vice-chancelier a précisé le cadre régissant le nouveau rôle de l'employée. E.c Par courriel du 6 septembre 2017, l'employée a en substance salué le projet du vice-chancelier, mais regretté que dit projet ne contienne pas la reconnaissance "sans équivoque d'un préjudice et d'un comportement [...] non conforme à l'attitude attendue d'un supérieur hiérarchique". F. F.a Par courriel du 2 octobre 2017, la responsable des ressources humaines a requis l'employée de l'informer si elle maintenait sa contestation de l'évaluation 2016 et si elle désirait toujours avoir un entretien avec ses supérieurs. F.b Par courriel du 16 octobre 2017, l'employée a maintenu sa contestation et requis l'ouverture d'une procédure destinée à établir l'existence de harcèlement psychologique de la part de deux de ses supérieurs. F.c Le 26 octobre 2017, l'employée, la responsable des ressources humaines, le vice-chancelier et les deux supérieurs mis en cause par l'employée ont tenu une séance commune. Une deuxième séance a eu lieu le 1 novembre 2017. F.d Lors de son entretien annuel du 24 novembre 2017, tant les objectifs "prestations" que les objectifs "comportement et capacité" ont été évalués à 3, pour une évaluation globale de 3. L'employée a exprimé son désaccord avec certaines remarques. F.e Le 1er décembre 2017, la responsable des ressources humaines a informé l'employée, le vice-chancelier et les deux supérieurs mis en cause par l'employée de

l'ouverture d'une enquête externe en lien avec les allégations de harcèlement psychologique. G. Le 28 février 2018, l'experte externe a rendu son rapport sur les allégations de harcèlement psychologique. Il en ressort notamment que l'experte a exclu l'existence d'une situation de harcèlement psychologique et a recommandé à l'employée de retirer ses allégations. H. H.a Le 13 mars 2018, l'employée, la responsable des ressources humaines, l'experte mandatée, le vice-chancelier et les deux supérieurs mis en cause par l'employée ont tenu une séance commune et discuté du rapport précité. H.b Suite à cette séance, l'employée a été invitée à déclarer si elle retirait ses allégations de harcèlement psychologique ou si elle requerrait le prononcé d'une décision formelle. H.c Par courrier du 6 avril 2017, l'employée a déclaré être représentée par un mandataire "in Bezug auf ihr Arbeitsverhältnis" et requis la consultation de son dossier personnel, de même qu'une prolongation de délai pour se déterminer sur les suites du rapport en matière de harcèlement psychologique. Aucune prise de position n'a été déposée dans le délai prolongé. I. Dès le 24 avril 2018, l'employée s'est déclarée en arrêt maladie. Par courriel (depuis son adresse privée) du 30 avril 2018, l'employée a remis un certificat médical, valable du 24 avril au 8 mai 2018 inclus. J. Par décision (en allemand) du 1er mai 2018, la Chancellerie fédérale a constaté que l'employée n'avait pas été victime de harcèlement psychologique de la part de sa hiérarchie. Cette décision est entrée en force sans avoir fait l'objet d'un recours. K. Par courriel (depuis son adresse privée) du 14 mai 2018, l'employée a déclaré être encore absente pendant deux semaines, s'est excusée pour la tardiveté de l'information (Entschuldigung für die späte Nachricht) et a remis un certificat médical couvrant la période du 9 mai au 22 mai 2018 inclus. L. Par courriel du 15 mai 2018 (expédié sur l'adresse privée de l'employée), l'employeur a pris acte de sa remise de certificat médical, l'a informée que le certificat n'avait pas été remis à temps et lui a rappelé que les certificats médicaux devaient être remis sans délai sinon l'absence était qualifiée d'injustifiée (ich bitte dich mit Nachdruck, Arztzeugnisse unverzüglich einzureichen, ansonsten Deine Abwesenheit als unentschuldig qualifiziert werden muss). Enfin, invitation a été faite à l'employée de prendre contact avec la responsable des ressources humaines pour discuter de son avenir professionnel. M. Par SMS (Short Message Service) des 24 et 25 mai 2018, le supérieur de l'employée s'est enquis de son état de santé et requis la production d'un certificat médical. L'employée a remis, par SMS du 25 mai 2018, une photo d'un certificat médical couvrant la période du 22 mai au 5 juin 2018. Par SMS du 6 juin 2018, l'employée a remis un certificat médical couvrant la période du 5 juin au 19 juin 2018. Par SMS du 20 juin 2018, l'employée a remis un certificat médical couvrant la période du 19 juin au 3 juillet 2018. N. Par pli recommandé du 21 juin 2018 (notifié tant à l'employée le 26 juin 2018 qu'à son mandataire), l'employeur s'est référé à son courriel du 15 mai 2018 (let. L supra), a constaté avoir à nouveau reçu un certificat médical en retard le 20 juin 2018 et donc considéré l'absence de l'employée comme injustifiée. De plus, l'employée n'avait pas pris contact avec son employeur comme requis dans le courriel précité. L'employeur a qualifié ce qui précède de violation grave du devoir de collaboration de l'employée dans le cadre d'un arrêt maladie. Dans ces circonstances, complétées par le comportement de l'employée dans le cadre de la procédure de harcèlement psychologique, l'employeur a considéré que le lien de confiance était rompu et qu'une procédure de résiliation immédiate des rapports de travail était donc ouverte. O. Par SMS du 5 juillet 2018, l'employée a écrit à son supérieur "[...] le certificat médical est échu mais je ne vois mon médecin que demain c'est ok ? Ça commence à aller mieux :) LG". P. Par courriel (expédié sur l'adresse privée de l'employée) et pli recommandé du 9 juillet 2018 (notifié le 10 juillet 2018), l'employeur a remis un projet (en

allemand) de décision de résiliation immédiate des rapports de travail et lui a imparti un délai au 20 juillet 2018 pour exercer son droit d'être entendu. Q. Par SMS du 11 juillet 2018, l'employée a remis un certificat médical - daté du 4 juillet 2018 - à son supérieur, couvrant la période du 4 juillet au 18 juillet 2018, accompagné du texte "[...] ich denke ich habe es vergessen, sorry". R. Par courriel et pli recommandé du 16 juillet 2018, l'employeur a remis le projet de décision en français, précisé que le délai pour exercer le droit d'être entendu n'était pas prolongé et que l'employée n'avait pas remis de procuration pour son mandataire concernant la procédure de résiliation des rapports de travail. S. Par SMS du 22 juillet 2018, l'employée a remis un certificat médical à son supérieur, couvrant la période du 19 juillet au 1er août 2018. T. Par décision (mélangeant allemand et français) du 25 juillet 2018 et notifiée le lendemain, l'autorité inférieure a résilié les rapports de travail de l'employée avec effet immédiat au 31 juillet 2018. A l'appui de sa décision, dite autorité a notamment retenu que l'employée, par son comportement dans la procédure pour harcèlement psychologique, en remettant ses certificats médicaux en retard et en ne prenant pas contact avec son employeur dans la procédure "Health & Medical" avait durablement et irrémédiablement ébranlé le lien de confiance et gravement violé ses obligations légales, dont son devoir de fidélité ainsi que ses obligations contractuelles et légales. U. Le 2 août 2018, l'employeur a remis un certificat de travail en français et en allemand à l'employée. V. V.a Par SMS du 4 août 2018, l'employée a remis un certificat médical à son ancien supérieur, couvrant la période du 2 août au 16 août 2018, accompagné du texte "[...] jusqu'à ce que la décision entre en force je dois continuer à envoyer les certificats voici le dernier". V.b Par SMS du 20 août 2018, l'employée a remis un certificat médical à son ancien supérieur, couvrant la période du 16 août au 4 septembre 2018, accompagné du texte "[...] merci beaucoup voici le dernier certificat merci". W. Par courrier du 21 août 2018, le mandataire de la recourante a informé l'employeur qu'il représenterait l'employée dans la procédure de résiliation immédiate des rapports de travail. X. Par acte du 14 septembre 2018, A. \_\_\_\_\_ (ci-après aussi : la recourante) a interjeté recours auprès du Tribunal administratif fédéral (ci-après : le Tribunal ou le TAF) contre cette décision. A l'appui de son recours, la recourante a notamment requis l'octroi de l'assistance judiciaire totale et la restitution de l'effet suspensif au recours et a fait valoir une violation de son droit d'être entendu, une constatation inexacte des faits pertinents et l'absence de justes motifs. Il a donc requis la prolongation des rapports de travail jusqu'au délai de résiliation ordinaire et le paiement d'indemnités. Y. Y.a Par ordonnance du 20 septembre 2018, le Tribunal a invité, jusqu'au 5 octobre 2018, d'une part, la recourante à produire des informations complémentaires sur sa demande d'assistance judiciaire et, d'autre part, l'autorité inférieure à se déterminer sur la demande de restitution de l'effet suspensif. Y.b Par acte du 4 octobre 2018, l'autorité inférieure a produit ses déterminations. Y.c Par décision incidente du 10 octobre 2018, la demande de restitution de l'effet suspensif a été rejetée par le Tribunal. Dite décision est entrée en force sans avoir été attaquée. Y.d Par deux plis du 5 novembre 2018, la recourante a complété sa demande d'assistance judiciaire et produits de nouveaux certificats médicaux couvrant la période du 5 octobre au 30 novembre 2018. Y.e Par décision incidente du 26 novembre 2018, la demande d'assistance judiciaire a été rejetée par le Tribunal. Dite décision est entrée en force sans avoir été attaquée. Z. Le 22 janvier 2019, la recourante a déposé des observations spontanées. AA. Le 18 avril 2019, l'autorité inférieure a remis d'ultimes observations. Celles-ci ont été remises à la recourante en date du 29 avril 2019 et les parties ont été informées que la cause était gardée à juger. BB. BB.a Par courrier du 28 décembre 2018, l'autorité inférieure a exprimé son intention de refuser de

modifier le certificat de travail de l'employée. BB.b Le 29 janvier 2019 et suite à un échange d'écriture avec le mandataire, l'autorité inférieure a notifié un projet de décision et imparti un délai au 20 février 2019 pour se déterminer. BB.c Par acte du 4 février 2019, l'employée a interjeté recours contre le courrier du 28 décembre 2019, dit recours faisant l'objet de la procédure A-620/2019. BB.d Dans sa réponse du 28 février 2019, l'autorité inférieure a partiellement modifié le certificat de travail litigieux selon les demandes de la recourante. CC. Par écriture du 15 avril 2019, la recourante a requis la jonction de la présente procédure avec la procédure A-620/2019 l'opposant à son l'autorité inférieure et traitant du contenu du certificat de travail. CC.a Par pli du 16 mai 2019, l'autorité inférieure s'est déclarée d'accord avec la jonction de la procédure. DD. Les autres faits pertinents seront examinés dans les considérants en droit ci-dessous. Droit : 1. 1.1 La procédure de recours 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) n'en dispose autrement (art. 37 LTAF). Le Tribunal examine d'office et librement sa compétence (art. 7 PA), ainsi que la recevabilité des recours qui lui sont soumis. 1.2 Sous réserve de l'exception prévue à l'art. 32 al. 1 let. c LTAF, qui n'est pas réalisée ici, le Tribunal administratif fédéral est compétent, en vertu de l'art. 36 al. 1 de la loi fédérale du 24 mars 2000 sur le personnel de la Confédération (LPers, RS 172.220.1), pour connaître des recours contre les décisions au sens de l'art. 5 PA prises par l'employeur fédéral. En l'espèce, l'acte attaqué du 25 juillet 2018 (let. T supra), rendus par l'employeur de la recourante, satisfont aux conditions prévalant à la reconnaissance d'une décision au sens de l'art. 5 PA, de sorte que le présent Tribunal est compétent pour connaître des contestations portées devant lui. Selon toute vraisemblance, le courrier du 28 décembre 2018 (let. BB.a supra) ne réalisait pas les conditions de l'art. 5 PA et ne pouvait pas faire l'objet d'un recours. En particulier, l'autorité inférieure était en train d'exercer le droit d'être entendue de la recourante avant de rendre une décision au sens de l'art. 5 PA en matière de certificat de travail. A titre exceptionnel, le Tribunal est entré en matière par soucis d'économie de procédure. L'autorité inférieure n'a pas non plus requis que le recours du 4 février 2019 soit déclaré irrecevable. 1.3 La recourante a pris part à la procédure devant l'autorité inférieure. Etant la destinataire de la décision de résiliation et du certificat de travail, elle est particulièrement atteinte et a un intérêt digne de protection à requérir son annulation ou sa modification (art. 48 al. 1 PA). Elle a donc qualité pour recourir. 1.4 Présentés dans les délais (art. 50 al. 1 PA) et les formes (art. 52 al. 1 PA) prévus par la loi, les recours sont ainsi recevables, de sorte qu'il convient d'entrer en matière. 2. A titre liminaire, il y a lieu d'ordonner la jonction des causes A-5307/2018 et A-620/2019 comme requis par la recourante et à laquelle l'autorité inférieure s'est déclarée favorable.

### **E. 3.1**

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). Le Tribunal fait cependant preuve d'une certaine retenue dans l'exercice de son libre pouvoir d'examen lorsque la nature des questions litigieuses qui lui sont soumises l'exige, singulièrement lorsque leur analyse nécessite des connaissances spéciales ou encore lorsqu'il s'agit de circonstances locales que l'autorité qui a rendu la décision connaît mieux (ATF 131 II 680 consid. 2.3.3 ; arrêt du TAF A-379/2016 du 8 septembre 2016 consid. 2.2). En matière de droit du personnel, le Tribunal examine avec retenue les questions ayant trait à l'appréciation des prestations des employés, à

l'organisation administrative ou de problèmes liés à la collaboration au sein du service et des relations de confiance. Il ne substitue pas son propre pouvoir d'appréciation à celui de l'autorité administrative. Cette réserve n'empêche pas le Tribunal d'intervenir lorsque la décision attaquée semble objectivement inopportune (ATAF 2007/34 consid. 5 ; arrêt du TAF A-3750/2016 du 7 février 2017 consid. 1.4.1 ; Moser et al., Prozessieren vor dem Bundesverwaltungs-gericht, 2ème éd., Bâle 2013, n° 2.160).

### **E. 3.2**

Le Tribunal vérifie d'office les faits constatés par l'autorité inférieure (art. 12 PA), sous réserve du devoir de collaborer des parties (art. 13 PA). Le Tribunal applique le droit d'office, sans être lié par les motifs invoqués (art. 62 al. 4 PA), ni par l'argumentation juridique développée dans la décision entreprise (Moser et al., op. cit., n° 2.165). Il 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 (ATF 135 I 91 consid. 2.1 ; ATAF 2014/24 consid. 2.2 et réf. cit.).

### **E. 3.3.1**

L'objet du présent litige porte sur la question de savoir si l'autorité inférieure avait de justes motifs pour résilier les rapports de travail avec effet immédiat le 25 juillet 2018. Ainsi, le Tribunal présentera le cadre juridique régissant la résiliation immédiate des rapports de travail (consid. 5 infra). Puis, il examinera à l'aune de ce cadre si l'autorité inférieure était fondée à résilier les rapports de travail de la recourante (consid. 6 infra) dans le respect des formes (consid. 6.5 ss infra).

### **E. 3.3.2**

Il y a lieu ici d'écarter tous les griefs concernant la procédure en constatation du harcèlement psychologique. En effet, la décision du 1er mai 2018 est entrée en force sans que la recourante, représentée par un mandataire, n'interjette recours. Toutefois, cette procédure sera prise en considération pour déterminer si la résiliation des rapports de travail constitue un congé-représailles interdit par l'art. 22a al. 5 LPers.

### **E. 3.3.3**

Enfin, suite à la jonction des causes A-5307/2018 et A-620/2019, entre également dans le litige le grief de la recourante s'agissant de son certificat de travail (consid. 7 infra). Il sied ici de souligner que le mandataire de la recourante, suite à la réponse de l'autorité inférieure le 28 février 2019, a réduit l'objet du litige à la seule question de savoir si l'autorité inférieure pouvait faire figurer la phrase "qui sait imposer son point de vue quand il le faut" dans le certificat de travail en question.

## **E. 4**

Au préalable, le Tribunal relève que la recourante a invoqué plusieurs violations de son droit d'être entendue, en ce sens que l'autorité inférieure lui avait soumis un projet de décision en allemand, qu'elle avait violé les règles de la représentation, que le droit d'être entendu n'avait été exercé que pro forma et, finalement, que les actes n'avaient pas été notifiés conformément aux règles applicables.

### **E. 4.1.1**

Vu la nature formelle de la garantie constitutionnelle du droit d'être entendu, dont la violation entraîne en principe l'annulation de la décision attaquée sans égard aux chances de

succès du recours sur le fond, ce moyen doit être examiné en premier lieu (Waldmann/Bickel, in : Waldmann/Weissenberg, op. cit., art. 29 n° 28 ss p. 630 et n° 106 ss p. 658).

#### **E. 4.1.2**

Le droit d'être entendu est inscrit à l'art. 29 al. 2 de la Constitution fédérale du 18 avril 1999 (Cst., RS 101) et consacré, en procédure administrative fédérale, par les art. 26 à 28 (droit de consulter les pièces), les art. 29 à 33 (droit d'être entendu stricto sensu) et l'art. 35 PA (droit d'obtenir une décision motivée). L'art. 30 al. 1 PA prévoit en particulier que l'autorité entend les parties avant qu'une décision ne soit prise touchant leur situation juridique, soit le droit d'exposer leurs arguments de droit, de fait ou d'opportunité, de répondre aux objections de l'autorité et de se déterminer sur les autres éléments du dossier (ATF 135 I 279 consid. 2.3 ; 132 II 485 consid. 3 ; ATAF 2010/53 consid. 13.1 ; voir également Thierry Tanquerel, Manuel de droit administratif, 2011, n° 1528 p. 509).

#### **E. 4.1.3**

Le fait que l'octroi du droit d'être entendu ait pu être déterminant pour l'examen matériel de la cause, soit que l'autorité ait pu être amenée de ce fait à une appréciation différente des faits pertinents, ne joue pas de rôle (ATF 137 I 195 consid. 2.2 ; ATAF 2007/30 consid. 5.5.1 ; 2007/27 consid. 10.1 ; voir également Moser et al., op. cit., n° 3.110).

#### **E. 4.1.4**

Dans le cadre d'une résiliation des rapports de travail, l'autorité compétente ne peut parvenir à sa décision (définitive) qu'après avoir eu connaissance de la situation d'espèce pertinente et avoir entendu la personne concernée. Le droit d'être entendu (art. 29 al. 2 Cst. et art. 29 et 30 al. 1 PA) est violé lorsque le licenciement est dans les faits déjà certain et établi avant même d'entendre l'employé concerné (arrêts du TF 8C\_340/2014 du 15 octobre 2014 consid. 5.2, non publié à l'ATF 140 I 320 ; 8C\_187/2011 du 14 septembre 2011 consid. 6.2). Afin que l'employé puisse exercer son droit d'être entendu de manière complète, il ne doit pas uniquement connaître les faits qui lui sont reprochés, mais également les conséquences auxquelles il doit s'attendre (cf. arrêts du TF 8C\_258/2014 du 15 décembre 2014 consid. 7.2.4 ; 8C\_158/2009 du 2 septembre 2009 consid. 5.2, non publié à l'ATF 136 I 39 ; arrêt du TAF A-224/2016 du 6 avril 2017 consid. 3.1.4). Pour ce faire, un projet de décision contenant les motifs de licenciement et mettant ainsi la résiliation en perspective est généralement remis à l'employé. Cela étant, il est dans la nature des choses qu'à ce moment, l'employeur ait en principe déjà l'intention de dissoudre les rapports de travail. Dans le cas contraire, il n'y aurait en effet aucun motif d'entendre l'employé. Il ne peut pas non plus être évité que l'employeur maintienne le plus souvent son avis initial, qui résulte lui-même des éléments qu'il a pu rassembler pour établir son projet de décision. Il est néanmoins essentiel que la décision de résiliation des rapports de travail ne soit pas déjà définitive au moment de donner la possibilité à l'employé d'exercer son droit d'être entendu et, partant, qu'il ne soit pas exclu que l'employeur revienne sur son projet (cf. arrêt du TAF A-6277/2014 du 16 juin 2015 consid. 7.2.1). Cela suppose une attention particulière de l'employeur à l'égard de son agent.

#### **E. 4.2.1**

En l'espèce et en premier lieu, il s'agit d'examiner la question de la langue du projet de décision. Il ressort du dossier que la recourante est de langue maternelle française, mais dispose des compétences linguistiques et juridiques nécessaires pour comprendre une

décision en allemand. Selon une partie incontestée de son certificat de travail, il est souligné que "parmi ses qualités, nous tenons à relever sa maîtrise de la langue allemande". Par ailleurs, elle communiquait régulièrement avec ses collègues et son employeur en allemand - par exemple les quatre descriptifs de postes, ses conventions d'objectifs et évaluations annuelles étaient en allemand - et elle fait elle-même valoir ses compétences dans ses documents de postulation. Lors de son évaluation du 24 novembre 2017, il est constaté que "Die Anforderung der Stelle: Deutsch (B2), [...] werden tendenziell übertroffen". Le rapport en matière de harcèlement psychologique et la décision du 1er mai 2018 y consécutive étaient déjà rédigés en allemand, ce qui n'a pas occasionné de griefs de la recourante. Il peut également être constaté que la décision du 25 juillet 2018 reprend des considérants en allemand et d'autres en français. Or, dans son recours il n'appert aucune allégation de la violation de son droit d'être entendue à ce propos. Enfin, la recourante a retiré le projet de décision notifié par recommandé le 10 juillet 2018 et un délai au 20 juillet 2018 pour se déterminer était imparti. La recourante n'allègue pas avoir requis un projet de décision en français et il n'appert pas du dossier que tel aurait été le cas. Ainsi, la recourante n'a pas réagi pour demander une traduction française du projet dans l'exercice de son droit d'être entendu et une telle traduction résulte de l'initiative de l'employeur. Dès lors l'argument linguistique est infondé.

#### **E. 4.2.2**

En deuxième lieu, il sied d'examiner l'incapacité alléguée de la recourante d'agir lors de l'exercice du droit d'être entendu.

##### **E. 4.2.2.1**

L'allégation selon laquelle la recourante n'était pas en mesure d'agir ne saurait être suivie. Certes, elle a versé au dossier une attestation de son psychiatre du 4 août 2018 qui déclare "prendre en charge [... la recourante ...] depuis le 19.06.2018. Lorsque je l'ai prise en charge [la recourante] était dans l'incapacité à traiter ses affaires courantes, même les plus simples". De même, il doit être considéré que la résurgence de sa sclérose en plaque était de nature à déstabiliser l'employée. Toutefois, d'une part, l'intéressée a informé son supérieur le 5 juillet 2018 qu'elle allait mieux (let. O supra) et a fait parvenir un certificat médical à son employeur le 11 juillet 2018, soit le lendemain du retrait du pli recommandé au guichet postal contenant le projet de décision. De même, dans la période d'incapacité alléguée, la recourante a remis trois autres certificats médicaux. De la sorte, la recourante gérait ses affaires courantes entre le 20 juin 2018 et le 4 août 2018, ce qui infirme la substance même du certificat médical précité. A cet égard, envoyer un certificat attestant d'une incapacité d'agir n'était pas plus compliqué ni exigeant que d'envoyer un certificat médical attestant d'une incapacité de travailler.

##### **E. 4.2.2.2**

D'autre part, l'incapacité d'agir alléguée n'a été documentée que le 4 août 2018, soit rétroactivement et après le prononcé querellé. Or, cette incapacité alléguée aurait été existante depuis le 19 juin 2018. Force est donc de constater que pendant toute la période de juin et juillet 2018, la recourante a violé son devoir de collaboration, ce qui ne saurait être opposé à l'employeur. De plus, la recourante savait déjà depuis le 26 juin 2018 (au plus tard puisque le pli lui avait été remis par courriel le 21 juin 2018) qu'une procédure de résiliation immédiate des rapports de travail était ouverte à son endroit. De la sorte, elle avait le temps de prendre les dispositions requises, notamment en précisant l'étendue du mandat de son

avocat. Le mandataire a également reçu une copie du pli du 21 juin 2018. Or, dit mandataire, conscient de l'ouverture de la procédure et alors qu'il avait un délai pour préciser l'étendue de son mandat, n'a pas jugé utile de le faire. Si sa mandante était réellement en état d'incapacité comme allégué, le Tribunal ne doute pas que le mandataire eût procédé conformément à ses devoirs professionnels et déontologiques.

#### **E. 4.2.2.3**

Il ressort de ce qui précède que l'incapacité de la recourante n'est pas rendue vraisemblable. Même si tel devait être le cas, la recourante avait le devoir d'en informer l'employeur, ce qui n'a pas été fait jusqu'à la procédure de recours. Il en va de même du mandataire. Il y a donc lieu d'écarter le grief d'une violation du droit d'être entendu de l'employée sur ce point.

#### **E. 4.2.3**

En troisième lieu, concernant l'exercice pro forma du droit d'être entendu, comme déjà constaté, il est normal que l'employeur exprime une intention - soit celle de résilier les rapports de travail - en exerçant le droit d'être entendu de son employée (consid. 4.1.4 supra). Or, la question de savoir si la recourante pouvait encore influencer la décision de son employeur restera à jamais ouverte puisque celle-ci n'a pas pris position dans le délai imparti. Elle ne peut donc se plaindre d'une violation du droit d'être entendu puisqu'elle a d'elle-même renoncé à l'exercer et ainsi essayer d'influencer l'issue de sa cause. Au surplus, le délai de 10 jours imparti par pli du 9 juillet 2018 était adéquat (arrêts du TF 8C\_541/2017 du 14 mai 2018 consid. 2.2 et 8C\_615/2016 du 15 juillet 2017 consid. 3.2.1). Il sied ici de rappeler que l'employeur public se doit de faire preuve de diligence lors de résiliation immédiate des relations de travail (consid. 5.7 infra) et qu'il ne saurait dès lors impartir des délais conséquents, ce d'autant plus que les délais d'ordre peuvent être prolongés sur demande des parties. La recourante n'a à aucun moment requis une prolongation de délai et a choisi de ne pas s'exprimer. Ce choix de l'employée et/ou de son mandataire ne peut être opposé à l'employeur.

#### **E. 4.2.4**

En dernier lieu, il sied d'examiner le grief selon lequel la notification des actes dans la procédure de première instance était nulle et violait donc le droit d'être entendu de la recourante.

##### **E. 4.2.4.1**

Le 6 avril 2018, le mandataire avait déclaré représenter l'employée en matière de relation de travail ("in Bezug auf ihr Arbeitsverhältnis" ; let. H.c supra). Or, à cette date, seule la procédure en matière de harcèlement psychologique était ouverte puisque ce n'est qu'environ trois semaines plus tard que la recourante a été mise en arrêt maladie le 24 avril 2018 (let. I supra), a commencé à remettre ses certificats médicaux en retard et donc provoqué l'ouverture de la procédure en résiliation des rapports de travail le 21 juin 2018 (let. N supra). Dès lors, sur la base de cet état de fait, l'autorité inférieure ne pouvait pas partir du principe que le mandataire de la recourante la représenterait également dans le cadre de la procédure de résiliation des rapports de travail.

##### **E. 4.2.4.2**

Le 21 juin 2018, lorsque l'autorité inférieure a formellement ouvert la procédure de résiliation des rapports de travail, dite annonce a été notifiée à la recourante et à son mandataire. Par pli recommandé du même jour, l'employeur a requis le mandataire de

l'employée de l'informer sur l'étendue de son mandat jusqu'au 3 juillet 2018. Le 3 juillet 2018, le mandataire a requis une prolongation de délai. Le 4 juillet 2018, la prolongation requise a été octroyée et le mandataire informé que sans prise de position de sa part dans le délai, l'autorité partait du principe que la recourante n'était pas représentée s'agissant de la résiliation des rapports de travail. Or, le mandataire n'a pas jugé utile de donner suite dans le délai prolongé. De même, la recourante, qui a reçu une copie de chacun des courriers, n'a pas non plus réagi. En conséquence, l'autorité pouvait considérer à juste titre que la recourante n'était pas représentée. D'ailleurs dans son écriture du 22 janvier 2019, le mandataire reconnaît qu'il "est donc exact qu'initialement, le soussigné ne représentait pas la recourante dans le cadre de la procédure de licenciement et doutait de l'étendue de son mandat le 12 juillet 2018" (ad 2.4 p. 3).

#### **E. 4.2.4.3**

Certes, le pli du 9 juillet 2018 n'a été notifié qu'à la recourante, ce qui paraît maladroit de la part de l'autorité inférieure. En effet, dès lors que le délai avait été prolongé jusqu'au 12 juillet 2018 pour que le mandataire se détermine sur l'étendue de son mandat, il n'est guère compréhensible que l'autorité se soit empressée de notifier un acte à la seule recourante juste avant l'échéance du délai. Cela étant, ceci aurait pu être relevant si le mandataire avait annoncé représenter l'employée dans le délai imparti, dans quel cas l'autorité aurait dû notifier une nouvelle fois son pli. En effet, en l'absence de représentation formelle au 9 juillet 2018, la notification des actes à la seule employée était conforme au droit.

#### **E. 4.2.4.4**

Enfin, ce n'est que le 21 août 2018, soit plus de six semaines après l'envoi du courrier recommandé du 9 juillet 2018 et un mois après le prononcé de la décision querellée, que le mandataire a déclaré représenter la recourante dans la procédure liée à la résiliation des rapports de travail (let. W supra).

#### **E. 4.2.4.5**

Dans ces circonstances, l'employeur pouvait notifier sa décision du 25 juillet 2018 à son employée uniquement et sans violer son droit d'être entendue. Il ne saurait non plus être considéré que la notification ne serait pas valablement intervenue.

#### **E. 4.3**

Il ressort de ce qui précède que les griefs d'une violation du droit être entendu sont mal fondés - nonobstant les doutes entretenus en cours de procédure de première instance - et doivent en conséquence être écartés.

#### **E. 5**

Aux termes de l'art. 10 al. 4 LPers, les parties peuvent, pour de justes motifs, résilier avec effet immédiat les contrats de durée déterminée et les contrats de durée indéterminée.

#### **E. 5.1**

La LPers ne définit pas la notion de justes motifs figurant à son art. 10 al. 4 LPers. Les justes motifs prévus par la LPers sont cependant les mêmes que ceux du droit privé du travail, raison pour laquelle, dans l'examen de la question de savoir si la résiliation immédiate est justifiée, le Tribunal peut se fonder sur la pratique civile en lien avec l'art. 337 CO (arrêts du TAF A-4312/2016 du 23 février 2017 consid. 5.1, A-6805/2015 du 6 mai 2016 consid. 4.1, A-2689/2015 du 10 novembre 2015 consid. 3.2.1 et réf. cit.).

## **E. 5.2**

La résiliation immédiate doit permettre de mettre fin sans délai à une situation qui n'est objectivement plus supportable. Sont considérées comme des justes motifs toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail (art. 337 al. 2 CO). Mesure exceptionnelle, la résiliation avec effet immédiat pour justes motifs doit être admise de manière restrictive. Ainsi l'auteur du congé doit pouvoir justifier de circonstances propres à détruire la confiance qu'impliquent dans leur essence les rapports de travail, ou à l'ébranler de façon si sérieuse que la poursuite du contrat jusqu'au prochain terme de résiliation ou à l'expiration de celui-ci ne peut plus être exigée. En effet, le contrat de confiance qui lie les parties constitue le fondement des rapports de travail inaltérés entre l'employé et l'employeur (arrêt du TF 4C.431/2005 du 31 janvier 2006 consid. 2.1). Un tel lien de confiance est nécessaire au bon accomplissement du travail. Il est évident que l'importance de la confiance mutuelle s'accroît à mesure que les responsabilités augmentent, respectivement que la position de l'employé dans l'entreprise évolue, ou encore lorsque la nature des tâches confiées ou le degré d'indépendance prend de l'ampleur (ATF 130 III 28 consid. 4.1 ; arrêt du TAF A-2689/2015 précité consid. 3.2.2). Un manquement particulièrement grave doit pouvoir être reproché à l'une des parties et doit en outre avoir conduit objectivement à la destruction du lien de confiance mutuel. Il ne suffit donc pas que la continuation du contrat soit simplement insupportable pour la partie qui le résilie. Bien plutôt, ce ressenti doit aussi apparaître soutenable d'un point de vue objectif, de nature à avoir rompu le contrat de confiance que constitue le contrat de travail (ATF 129 III 380 consid. 2.1 ; Wolfgang Portmann/Roger Rudolph, *Der Arbeitsvertrag*, in : Honsell/Vogt/Wiegand [éd.], *Basler Kommentar, Obligationenrecht I*, 6ème éd., Bâle 2015, n° 1 ss ad art. 337 CO).

## **E. 5.3**

L'existence de justes motifs de résiliation immédiate s'examine au cas par cas. C'est pourquoi l'employeur doit avoir pris en considération tous les éléments du cas particulier lorsqu'il prend sa décision, spécialement la position et les responsabilités du travailleur, la nature et la durée des rapports contractuels, tout comme la nature et la gravité des manquements reprochés. Seul un manquement particulièrement grave du travailleur justifie son licenciement immédiat ; si le manquement est moins grave, il ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement (ATF 142 III 579 consid. 4.2 ; arrêt du TF 4A\_153/2016 du 27 septembre 2016 consid. 2.1). L'avertissement ne constitue jamais le motif du licenciement ; c'est bien la gravité de l'acte reproché ne permettant pas, selon les règles de la bonne foi, la continuation des rapports de travail jusqu'à l'expiration du délai de congé, qui fonde un tel motif. La gravité est notamment appréciée au regard du fait que l'acte est intentionnel ou non ; même s'il l'est, il convient de tenir compte du fait que l'acte est dirigé contre une chose ou une personne (collaborateur ou client), de l'ampleur des dommages qu'il est de nature à créer, des antécédents de l'auteur, du risque de récurrence, ainsi que de l'éventuelle faute concomitante de l'employeur (Rémy Wyler/Boris Heinzer, *Droit du travail*, 3ème éd., 2014, p. 572). La preuve doit être apportée que, subjectivement, l'incident en question a gravement perturbé ou détruit le rapport de confiance et qu'il est si lourd que la continuation des rapports de travail n'est objectivement plus tolérable. Cette gravité peut être absolue ou relative. Elle est absolue lorsqu'elle résulte d'un acte isolé. A l'inverse, elle est relative lorsqu'elle résulte du fait que le travailleur

persiste à violer ses obligations contractuelles ; la gravité requise ne résulte ainsi pas de l'acte lui-même, mais de la réitération des manquements (ATF 130 III 28 consid. 4.1 ; 130 II 213 consid. 3.2 ; arrêt du TF 4A\_397/2014 du 17 décembre 2014 consid. 3.1 ; arrêt du TAF A-2689/2015 précité consid. 3.2.1 et réf. cit. ; Wyler/Heinzer, op. cit., p. 572). Si le comportement reproché n'a pas d'incidence directe sur les prestations de l'employé, la gravité du manquement reproché ne sera admise qu'avec retenue (ATF 130 III 28 consid. 4.1, ATF 129 III 380 consid. 3.1 ; arrêt du TAF A-2689/2015 précité consid. 3.2.3 et réf. cit. ; Portmann/Rudolph, op. cit., n° 4 ad art. 337 CO).

#### **E. 5.4**

L'absence injustifiée d'un travailleur peut, selon les circonstances, constituer un juste motif de résiliation par l'employeur ; elle peut également tomber sous le coup de l'art. 337d al. 1 CO, qui régit l'abandon d'emploi. Lorsque l'employeur a des doutes au sujet de la capacité de travail de son employé, il doit l'inviter à reprendre son emploi ou à produire un certificat médical, ou encore justifier son absence avant de considérer qu'il y a un abandon d'emploi. Corollairement, il doit inviter le travailleur à reprendre son travail avant de le licencier avec effet immédiat (arrêt du TF 4A\_337/2013 du 12 novembre 2013 consid. 3). Lorsque le travailleur tarde fautivement à annoncer l'empêchement de travailler, par exemple en ne remettant pas immédiatement ses certificats médicaux, il influence ainsi notablement la décision de l'employeur de le licencier avec effet immédiat (arrêts du TF 4A\_521/2016 du 1er décembre 2016 consid. 3.5 et 4A\_140/2009 du 12 mai 2009 consid. 5.2 ; Wyler/Heinzer, op.cit., pp. 586-587).

#### **E. 5.5**

Parmi ses obligations professionnelles les plus importantes, l'employé doit exécuter le travail qui lui est confié avec soin, fidèlement et dans l'intérêt de l'employeur. Elle se traduit par le devoir général de diligence et de fidélité, à la base du contrat de confiance liant les parties (Geiser/Müller, *Arbeitsrecht in der Schweiz*, 3ème éd., Berne 2015, n° 348 ss p. 136 ss). Ce devoir général de diligence et de fidélité des employés de la Confédération est réglé à l'art. 20 al. 1 LPers. En vertu de cette disposition, l'employé est tenu d'exécuter avec soin le travail qui lui est confié et de défendre les intérêts légitimes de la Confédération et de son employeur. Le devoir de fidélité et de sauvegarde des intérêts se rapporte en première ligne à l'obligation principale de l'employé, à savoir aux prestations de travail qu'il doit fournir. Ainsi, l'employé a l'obligation d'accomplir son travail fidèlement et consciencieusement, mais également d'éviter et d'annoncer les risques ou de veiller sur les affaires confiées. En particulier, il viole son devoir de fidélité et de sauvegarde des intérêts lorsqu'il n'observe pas les règles de droit, les accords contractuels, les directives ou les instructions données (Peter Helbling, in : *Bundespersonalgesetz [BPG]*, Portmann/Uhlmann [éd.], Berne 2013, n° 41 ad art. 20 LPers). A la différence de l'art. 321a al. 1 CO, le devoir de fidélité issu de la LPers contient une "double obligation de loyauté" (*doppelte Loyalitätsverpflichtung*), dans la mesure où l'employé soumis à la LPers ne se doit pas uniquement de sauvegarder les intérêts publics et d'être loyal envers son employeur (devoir de confiance particulier), mais également - en tant que citoyen - envers l'Etat (devoir de confiance général ; Helbling, op. cit., n° 50 ad art. 20 LPers).

#### **E. 5.6**

Tant l'employeur privé que l'employeur public bénéficient d'un pouvoir d'appréciation important dans l'examen de l'existence d'un juste motif de résiliation immédiate. Le principe

de la proportionnalité (art. 5 al. 2 Cst.) doit toutefois être respecté, de sorte que l'employeur optera pour la mesure la plus adaptée, respectivement celle qui est suffisante. La résiliation immédiate constitue la mesure la plus sévère que l'employeur peut prononcer, si bien qu'elle doit être l'exception (*ultima ratio*) et, ainsi, faire l'objet d'une utilisation restrictive (notamment ATF 140 I 257 consid. 6.3 ; 130 III 28 consid. 4.1 ; arrêt du TAF A-4586/2014 précité consid. 3.2). La charge de la preuve de l'existence d'un juste motif au sens de l'art. 10 al. 4 LPers incombe à la personne qui s'en prévaut soit, au cas d'espèce, à l'autorité inférieure (art. 8 du Code civil suisse du 10 décembre 1907 [CC RS 210] ; ATF 130 III 213 consid. 3.2 ; Wyler/Heinzer, op. cit., p. 571).

#### **E. 5.7.1**

S'agissant d'une décision de résiliation immédiate des rapports de travail, l'employeur est contraint d'agir avec célérité dans la mesure où s'il tarde à agir, il laisse penser qu'une continuation des rapports de travail jusqu'à l'échéance du délai de congé est possible (ATF 130 III 28 consid. 4.4 ; arrêts du TF 4A\_559/2016 du 18 janvier 2017 consid. 4.1 ; 4A\_251/2015 du 6 janvier 2016 consid. 3.2.2). Si le délai jurisprudentiel de quelques jours du droit privé n'est certes pas applicable aux relations de droit public, notamment afin de respecter le droit d'être entendu de l'employé et pour prendre en considération les contraintes du processus décisionnel de l'administration, force est de constater que l'employeur de droit public n'est pas libéré de l'obligation de diligence (ATF 138 I 113 consid. 6.5 ; arrêt du TF 8C\_422/2013 du 9 avril 2014 consid. 9.2 ; 8C\_141/2011 du 9 mars 2012 consid. 5.5 ; Wyler/Heinzer, op. cit., p. 593).

#### **E. 5.7.2**

Les circonstances du cas concret déterminent le laps de temps dans lequel on peut raisonnablement attendre de l'employeur privé qu'il prenne la décision de résilier le contrat immédiatement. De manière générale, la jurisprudence considère qu'un délai de réflexion de deux à trois jours ouvrables est suffisant pour réfléchir et prendre des renseignements juridiques, étant précisé que les week-ends et jours fériés ne sont pas pris en considération. Si l'état de fait appelle des éclaircissements, il faut tenir compte du temps nécessaire pour élucider les faits, étant précisé que l'employeur qui soupçonne concrètement l'existence d'un juste motif doit prendre immédiatement et sans discontinuer toutes les mesures que l'on peut raisonnablement attendre de lui pour clarifier la situation.

#### **E. 5.7.3**

Les développements jurisprudentiels précités ne sont pas transposables tels quels aux rapports de travail de droit public. Dans ce domaine, l'employeur doit en effet résilier par voie de décision écrite et motivée (art. 36 al. 1 LPers) et respecter le droit d'être entendu de son employé. De plus, indépendamment de ces garanties, les contingences liées aux procédures internes d'une administration ne permettent souvent pas de prendre une décision immédiate. Il peut parfois être nécessaire ou adéquat de diligenter une enquête administrative avant de rendre une décision, particulièrement lorsqu'il s'agit d'étayer ou d'infirmer des soupçons qui pèsent sur l'employé. De plus, la particularité du droit de la fonction publique, selon laquelle la décision ne peut souvent pas être prise par le supérieur hiérarchique direct, mais dépend de l'autorité d'engagement ou d'une autorité de surveillance, nécessite d'accorder à l'employeur public un délai de réaction plus long (ATF 138 I 113 consid. 6.4 ; arrêt du TAF A-3148/2017 du 3 août 2018 consid. 6.2 ; Rémy Wyler/Matthieu Brigueat, *La fin des rapports de travail dans la fonction publique*, Lausanne

2017, p. 92s.). Si les spécificités de la procédure administrative justifient ce délai plus long, l'employeur ne doit cependant pas traîner face à des circonstances qui appelleraient le prononcé d'une décision de résiliation avec effet immédiat (arrêts du TF 8C\_281/2017 du 26 janvier 2018 consid. 5.4.2 et 8C\_141/2011 du 9 mars 2012 consid. 5.5). Quand bien même ce temps de réaction de l'employeur s'examine au cas par cas, il appert de la pratique que, dans les situations qui n'entraînent pas l'ouverture d'une enquête administrative, un délai de deux mois entre la découverte des faits et la signification de la résiliation immédiate est admissible, pour autant que l'employeur ne reste pas inactif sans motif (arrêts du TAF A-2578/2016 du 17 octobre 2017 consid. 6.5.1.2 et A-3861/2016 précité consid. 4.2.2 et réf. cit.).

### **E. 6.1**

En l'espèce, la recourante ne conteste pas avoir remis ses certificats médicaux en retard. Elle considère par contre que l'employeur ne l'a jamais rappelée à l'ordre ni rendue attentive aux conséquences de ces retards. Ainsi, l'employeur a toléré ces retards et il n'avait pas de justes motifs pour résilier les rapports de travail avec effet immédiat.

### **E. 6.2**

En premier lieu, les dates des certificats médicaux et de leur remise à l'employeur, de même que les périodes couvertes par dits certificats, peuvent ainsi être résumées (let. I, K, M, O, Q et S supra) :  
Date du certificat Période couverte Date de remise  
24.04.2018 24.04 - 08.05  
30.04.2018 09.05.2018 09.05 - 22.05 14.05.2018 22.05.2018 22.05 - 05.06 25.05.2018  
05.06.2018 05.06 - 19.06 06.06.2018 19.06.2018 19.06 - 03.07 20.06.2018 04.07.2018  
04.07 - 18.07 11.07.2018 20.07.2018 19.07 - 01.08 22.07.2018  
Dès lors, il est incontestable que la recourante n'a pas remis un seul de ses certificats médicaux à temps avant le prononcé du 25 juillet 2018. Il sied ici de rappeler qu'il relève du devoir de fidélité de l'employée de justifier en temps et en heure ses absences (consid. 5.4 supra). A cet égard, il incombait à la recourante d'organiser ses rendez-vous médicaux de façon à obtenir un nouveau certificat médical avant l'échéance du précédent. Il appartient également à la recourante d'assumer la courte durée de validité des certificats et, corollaire, de devoir faire preuve de plus de diligence. De même, sa transmission des certificats médicaux, consistant à prendre le certificat médical en photo et le transmettre à son supérieur par SMS, pouvait se faire le jour même du rendez-vous médical et indépendamment des horaires de bureau. Or, aucun certificat médical n'a été transmis à son employeur le jour de la date du certificat médical.

### **E. 6.3**

En deuxième lieu, il sied d'examiner les griefs de la recourante.

#### **E. 6.3.1**

L'allégation selon laquelle la recourante, avant le prononcé litigieux, n'aurait pas consulté le courriel de son employeur du 15 mai 2018 (let. L supra ; recours ch. 13 p. 15) la sommant de rendre ses certificats médicaux en temps et en heure doit être écartée. En effet, au début de son arrêt maladie et n'ayant plus accès à son ordinateur professionnel, la recourante a utilisé une adresse de courriel privée pour communiquer son certificat médical à l'employeur les 30 avril 2018 et 14 mai 2018 (let. I et L supra). Cette adresse - que la recourante qualifie d'adresse poubelle destinée à surfer sur internet - avait déjà été utilisée au cours des années précédentes pour diverses communications entre la recourante et ses collègues, de sorte qu'il était déjà usuel que l'autorité inférieure et la recourante

communiquent par ce biais lors que la recourante n'avait pas accès à son ordinateur professionnel. En envoyant par courriel du 14 mai 2018 son certificat médical à son employeur, la recourante - juriste de formation - ne pouvait pas ne pas s'attendre à recevoir une communication sur une adresse qu'elle avait d'elle-même choisie pour communiquer avec son employeur. Dès lors qu'elle reconnaît l'avoir reçu mais pas lu avant le 25 juillet 2018, il y a lieu de constater que la notification est valablement intervenue. Il peut par ailleurs être relevé que suite au courriel du 15 mai 2018, la recourante a changé de canal de communication pour remettre ses certificats médicaux à son employeur par SMS. Enfin, la confirmation de prise en charge des frais d'honoraires et de frais de procédure par une protection juridique le 15 août 2018 - que l'on ne saurait considérer comme un pourriel - a été notifié par courriel tant au mandataire qu'à l'employée. Or, l'adresse de courriel utilisée par l'assurance pour correspondre avec sa cliente est la même que celle utilisée par l'employeur, confirmant que cette adresse n'est pas une "adresse-poubelle" jamais consultée mais bel et bien une adresse de correspondance usuelle de la recourante.

### **E. 6.3.2**

Cela étant, même en considérant l'hypothèse improbable où la notification du 15 mai 2018 ne serait pas valable, force est de constater que les 24 et 25 mai, la recourante a reçu des SMS de son supérieur l'invitant à produire ses certificats médicaux. Par la suite, l'annonce de l'ouverture formelle d'une procédure de résiliation des rapports de travail le 21 juin 2018, notifiée par courriel le 21 juin 2018 et par pli recommandé le 26 juin 2018 (let. N supra), n'a en rien changé la remise tardive des certificats médicaux. Or, suite à cette information, qui précisait le motif de dite ouverture de procédure, la recourante ne saurait alléguer de bonne foi ne pas avoir su que son employeur ne tolérait pas les remises tardives des certificats médicaux. Le fait que son supérieur direct ne réagisse pas sur ce point lors de la réception tardive des certificats médicaux ne peut l'avoir confortée dans ses retards dès lors qu'une procédure de résiliation immédiate des rapports de travail était formellement ouverte par les ressources humaines. Enfin, suite à la communication du 21 juin 2018, la recourante a informé son employeur le 5 juillet 2018 qu'elle se rendait chez le médecin le lendemain (soit le 6 juillet ; let. O supra) mais a produit un certificat médical daté du 4 juillet 2018 le 11 juillet 2018 en s'excusant du retard (let. Q supra). Nonobstant le fait que l'employée a soit menti à son employeur soit fait usage d'un faux dans les titres (un certificat médical antidaté) pour justifier son absence, elle se savait en retard et en faute. Enfin, même l'exercice du droit d'être entendu, notifié sous pli recommandé le 10 juillet 2018, n'a pas eu d'effet sur la ponctualité de remise des certificats médicaux (let. P supra).

### **E. 6.3.3**

Ainsi, la sommation du 15 mai 2018 doit être considérée comme notifiée. Même si tel devait être le cas, dès le 26 juin 2018 (au plus tard puisque le pli du 21 juin 2018 a également été notifié par courriel), l'employée ne pouvait en aucun cas se prévaloir de retards justifiés dans la remise de ses certificats médicaux et encore moins considérer que son employeur, qui avait ouvert une procédure de résiliation immédiate des rapports de travail en raison de ces retards, tolérait cette situation. De même, la recourante ne peut pas prétendre de bonne foi ne pas avoir su les conséquences auxquelles elle s'exposait en raison de ses retards. Or, en réponse au pli du 21 juin précité, la recourante a soit menti soit produit un faux à son employeur, remettant en tout état de cause le certificat du "4" juillet 2018 avec un retard d'une semaine (consid. 6.2 supra). De même, elle a encore tardé à remettre son certificat médical du 20 juillet 2018, alors que l'employeur exerçait son droit d'être

entendu avant le prononcé de la décision querellée du 25 juillet 2018.

#### **E. 6.3.4**

Il résulte de ce qui précède que la recourante a reçu une première sommation le 15 mai 2018. Dite sommation est restée sans effet, les certificats médicaux des 22 mai, 5 juin et 19 juin 2018 étant remis tardivement. Suite à la notification du pli du 21 juin 2018, l'employée a soit menti soit produit un faux à son employeur le 11 juillet 2018 ; et ce en retard, tout comme le certificat médical du 20 juillet 2018 alors que l'employeur exerçait son droit d'être entendue dans le cadre de la résiliation des rapports de travail. Dès lors, il appert que l'employée savait que son employeur ne tolérait pas ses retards et que la remise tardive des certificats médicaux est entièrement imputable à l'employée.

#### **E. 6.4**

En troisième lieu, il sied d'examiner si, eu égard aux circonstances du cas d'espèce, la remise tardive des certificats médicaux était de nature à respectivement rompre ou ébranler suffisamment le lien de confiance fondant un juste motif. Il sied de rappeler que l'arrêt maladie de la recourante a débuté le 24 avril 2018, soit peu avant le prononcé de la décision du 1er mai 2018 relative aux accusations de harcèlement psychologique élevées par la recourante contre deux de ses supérieurs et ce, suite à un différend sur une évaluation annuelle (let. J supra).

##### **E. 6.4.1.1**

En substance, la recourante estime que l'employeur, en prenant en considération la procédure de harcèlement psychologique close par décision du 1er mai 2018 pour estimer que le lien de confiance était rompu, a violé le droit fédéral, notamment l'interdiction de congé-représailles.

##### **E. 6.4.1.2**

L'employeur, en substance également, a considéré que le comportement de l'employée pendant la procédure ayant amené à la décision du 1er mai 2018 avait durablement ébranlé le rapport de confiance et que dans ce contexte, la remise tardive des certificats médicaux fondait un juste motif de résiliation des rapports de travail.

##### **E. 6.4.2.1**

Il ressort du dossier que suite à une évaluation annuelle de novembre 2016 avec laquelle elle n'était pas d'accord (let. C supra), l'employée a formulé des accusations de harcèlement psychologique envers deux personnes de sa hiérarchie (let. D.b supra). L'employeur a immédiatement réagi, instaurant un dialogue entre les parties. L'échec de ce dialogue a amené l'employeur à mandater une experte externe afin de faire vérifier le bien-fondé des accusations formulées par l'employée (let. F.e supra). L'expertise excluait sans ambiguïté le bien-fondé des griefs de harcèlement psychologique, recommandant même à l'employée de retirer ses allégations (Es ist zwingend, dass [die Beschwerdeführerin] die Mobbing-Vorwürfe zurückzieht, da diese nicht zutreffen, auch nicht ansatzweise). Dans le cadre de l'expertise, l'employée a déclaré être d'accord avec cette conclusion (rapport d'expertise du 28 février 2018 p. 9). Le 13 mars 2018, confirmé par courriel du 14 mars 2018, un délai a été imparti à l'employée et aux personnes mises en cause pour requérir des modifications de l'expertise jusqu'au 9 avril 2018. Le 6 avril, le mandataire de l'employée a annoncé son mandat de représentation et requis une prolongation de délai de 30 jours. Relevant les conclusions claires de l'expertise et la grosse charge (grosse Belastung)

provoquée par la procédure pour les personnes impliquées, l'employeur a partiellement admis la demande précitée et le délai a été prolongé jusqu'au 20 avril. Il a également déclaré que si les reproches de mobbing n'étaient pas formellement retirés dans le délai prolongé, il rendrait une décision, tout en rappelant les conclusions de l'expertise. Le mandataire ne s'est pas déterminé dans le délai prolongé et dès lors implicitement requis le prononcé d'une décision. Celle-ci a été prononcée le 1er mai 2018 et est entrée en force sans avoir été contestée.

#### **E. 6.4.2.2**

L'employeur a donc écouté et entendu son employée et a mis en oeuvre diverses mesures pour vérifier ses dires, notamment l'expertise externe. Il en est ressorti que les accusations de l'employée étaient infondées - ce que l'employée a reconnu - à tel point que même l'experte lui avait chaudement recommandé de les retirer. Or, la réaction de l'employée aux efforts de son employeur a été d'engager un mandataire peu avant l'échéance du délai pour se déterminer sur l'expertise dont elle avait connaissance depuis un mois, de requérir une prolongation de délai, de ne pas se déterminer dans le délai prolongé, d'ainsi exiger une décision (consid. 6.4.2.1 supra) pour finalement ne pas contester dite décision une fois celle-ci prononcée. Il est indéniable que le comportement de l'employée était de nature à ébranler la confiance nécessaire à une continuation de la collaboration. En effet, d'une part, dès le 13 mars 2018, les personnes impliquées et l'employeur avaient connaissance du fait que la recourante avait reconnu qu'il ne s'agissait pas de harcèlement psychologique (let. H.a supra). A ce moment-là, les impliqués s'imaginaient encore pouvoir continuer la relation professionnelle avec l'employée. En maintenant ses accusations qu'elle savait infondées, l'employée a adopté un comportement contradictoire qui n'était pas de nature à restaurer un climat de confiance avec les personnes mises en cause et avec qui la recourante aurait dû continuer à travailler. D'autre part, en mandant un avocat à la dernière minute (dont l'intervention s'est finalement bornée à produire une procuration et à prolonger la procédure de quelques jours), en ne contestant pas l'expertise dans laquelle elle reconnaissait que ses griefs n'étaient pas fondés, en ne déposant aucune observation dans le délai prolongé et en requérant le prononcé d'une décision qui ne pouvait pas lui être favorable sans par la suite la contester, la recourante a adopté une attitude chicanière envers son employeur et les personnes impliquées. Dès lors, par son attitude et ses choix, la recourante a fragilisé encore plus un lien de confiance déjà mis à mal par les accusations de harcèlement psychologique.

#### **E. 6.4.2.3**

C'est sur ce terrain à la relation de confiance doublement fragilisée que la remise tardive des certificats médicaux est intervenue. Or, comme il a été ci-dessus constaté, la recourante n'a non seulement remis aucun certificat en temps et en heures entre le 24 avril et le 22 juillet 2018 et ce sans motif valable, mais en plus elle a soit menti soit produit un faux - de surcroît en retard - juste après l'ouverture de la procédure de résiliation immédiate des rapports de travail. De même, la recourante n'a pas remis dans le délai impartis la procuration nécessaire à ce que l'employeur puisse transférer son dossier dans le cadre de la procédure "Health & Medical" (let. N supra). Dans ce contexte, il n'y a pas lieu d'attribuer à l'employeur un désir de représailles envers son employée en raison des accusations de harcèlement psychologique. Eu égard aux particularités du cas d'espèce et la retenue dont doit faire preuve le Tribunal s'agissant des relations de confiance, l'autorité inférieure avait suffisamment de faits objectifs pour considérer que la relation de confiance était rompue ou

durablement atteinte, de sorte que la remise tardive des certificats médicaux constituait un juste motif de résiliation des rapports de travail. Il y a donc lieu de confirmer intégralement la décision du 25 juillet 2018.

#### **E. 6.5**

S'agissant d'une résiliation qui serait intervenue en temps inopportun, il peut être constaté que la recourante était certes en arrêt maladie depuis le 24 avril 2018 (let. I supra). Cela étant, selon la jurisprudence, une résiliation immédiate des rapports de travail au sens de l'art. 10 al. 4 LPers peut intervenir même pendant la période de protection de l'art. 336c al. 1 let. b CO (ATAF 2015/21 consid. 5.2 ; arrêt du TAF A-7515/2014 du 29 juin 2016 consid. 6.3.2). En matière d'incapacité de travail pour cause de maladie, nier un tel principe reviendrait à rendre lettre morte le devoir de collaboration de l'employée puisque celle-ci pourrait être absente plusieurs mois sans avoir à se justifier et sans en subir de conséquences.

#### **E. 6.6**

Enfin, il sied d'examiner si l'employeur aurait dû prononcer un avertissement avant de résilier les rapports de travail.

##### **E. 6.6.1**

En l'espèce, dans son courriel du 15 mai 2018, l'employeur a sommé l'employée de remettre ses certificats médicaux à temps (Ich bitte dich mit Nachdruck, Arztzeugnisse unverzüglich einzureichen, ansonsten Deine Abwesenheit als unentschuldigt qualifiziert werden muss). Il sied ici de rappeler que la recourante est juriste de formation et que même si la menace de résiliation des rapports de travail ne figure pas expressis verbis dans le courriel précité, le fait d'informer une juriste que ses absences seront qualifiées d'injustifiées est suffisamment explicite pour qu'elle soit en mesure de comprendre les conséquences de la remise tardive de ses certificats médicaux.

##### **E. 6.6.2**

A tout le moins, de jurisprudence constante, un avertissement n'est pas nécessaire avant une résiliation immédiate des rapports de travail (cf. ATF 142 III 579 consid. 4.2 ; arrêt du TF 4A\_153/2016 du 27 septembre 2016 consid. 2.1). En l'espèce, eu égard au comportement de la recourante, l'employeur aurait été fondé à ne pas prononcer d'avertissement avant de résilier les rapports de travail.

#### **E. 6.7**

En conséquence, le recours du 14 septembre 2018 interjeté contre la décision du 25 juillet 2018 est rejeté.

#### **E. 7**

Comme ci-dessus énoncé, il y a encore lieu de traiter du certificat de travail dans le présent arrêt dans la mesure où le recours du 4 février 2019 ne serait pas devenu sans objet (consid. 2 et 3.3.3 supra).

##### **E. 7.1.1**

La LPers ne contient aucune norme concernant les certificats de travail, de sorte que l'art. 330a CO est applicable par analogie (art. 6 al. 2 LPers ; arrêt du TAF A-6127/2017 du 30 avril 2018 consid. 4.1).

### **E. 7.1.2**

Selon l'art. 330a al. 1 CO, le travailleur peut demander en tout temps à l'employeur un certificat portant sur la nature et la durée des rapports de travail, ainsi que sur la qualité de son travail et sa conduite. On parle de certificat de travail complet ou qualifié (ATF 136 III 510 consid. 4.1). Le second alinéa dispose que, à la demande expresse du travailleur, le certificat ne porte que sur la nature et la durée des rapports de travail. Il s'agit d'une simple attestation de travail (ATF 129 III 177 consid. 3.2 et 3.3).

### **E. 7.1.3**

S'il n'est pas satisfait du certificat de travail reçu, parce que celui-ci est lacunaire, inexact ou qu'il contient des indications trompeuses ou ambiguës, il peut en demander la modification, par le biais d'une action en rectification (ATF 129 III 177 consid. 3.3 ; arrêt du TF 4A\_270/2014 du 18 septembre 2014 consid. 3.2). Il appartient au travailleur de prouver les faits justifiant l'établissement d'un certificat de travail différent de celui qui lui a été remis. L'employeur devra collaborer à l'instruction de la cause, en motivant les faits qui fondent son appréciation négative. S'il refuse de le faire ou ne parvient pas à justifier sa position, le juge pourra considérer que la demande de rectification est fondée (arrêt 4A\_117/2007 du 13 septembre 2007 consid. 7.1).

### **E. 7.1.4**

Si le travailleur demande la rectification du contenu du certificat de travail, il doit formuler lui-même le texte requis, de manière à ce que le tribunal puisse le reprendre sans modification dans son jugement (arrêt du TF 4A\_270/2014 précité consid. 3.2.2 et réf. cit.).

## **E. 7.2**

A titre liminaire, il peut être précisé que le litige porte sur un certificat de travail complet et non pas sur une attestation de travail (consid. 7.1.2 supra).

### **E. 7.2.1**

La recourante estime que la phrase "capable d'imposer son point de vue" dans le certificat de travail devrait être supprimée. Selon elle, il s'agit d'une phrase codée et/ou elle ne respecte pas le principe de bienveillance ou de véracité, tout en relevant qu'il pouvait s'agir d'une mauvaise traduction de "Durchsetzungsvermögen". Elle requiert donc principalement la suppression de la phrase, subsidiairement sa modification en "qui sait imposer son point de vue quand il le faut" (recours du 4 février 2019 ch. 2.1).

### **E. 7.2.2**

Dans sa réponse du 28 février 2019 (let. BB.d supra ; ch. 12), l'autorité inférieure s'est référée à son courrier du 18 décembre 2018 et son projet de décision du 18 janvier 2019. Il en ressort que la Chancellerie fédérale allègue ne pas coder ses certificats de travail et que la "Durchsetzungsvermögen" figurait comme impératif (als Erfordernis) dans les cahiers des charges de l'employée établis en 2011 et 2013 pour des projets informatiques. Dès lors, elle n'entendait pas supprimer ce jugement de valeur (Werturteil) du certificat de travail, mais s'est déclarée d'accord de modifier la phrase "capable d'imposer son point de vue" en "qui sait imposer son point de vue quand il le faut".

### **E. 7.3.1**

Dans un premier temps, la phrase litigieuse doit être remise dans son contexte. En effet, si le mandataire de la recourante se livre à un exercice linguistique qui lui est propre sur le sens

des mots utilisés, il sied de relever ceux-ci ne sauraient être sortis du contexte dans lesquelles ils sont effectivement utilisés. Ainsi, le certificat de travail du 28 janvier 2019 constate "Dotée d'une grande vivacité intellectuelle et d'un esprit critique, [la recourante] est une personne engagée et compétente, capable d'imposer son point de vue. Participant aux réflexions, elle sait faire preuve d'endurance et peut assumer de grandes charges de travail. Communicative, elle s'est montrée aimable et novatrice à l'égard de ses supérieurs, de ses clients et de ses collègues". Il en ressort que la phrase litigieuse est en adéquation avec les deux adjectifs la précédant (engagée et compétente) de même qu'avec le début de la phrase (d'un esprit critique). La suite (participant aux réflexions ... elle s'est montrée aimable ...) dénote que l'employeur prenait au sérieux le point de vue de son employée et que ce point de vue n'était pas autoritaire mais dans un esprit de dialogue dans laquelle l'amabilité de la recourante était appréciée. Il n'y a donc pas lieu d'y voir un langage codé ou une appréciation négative mais bel et bien un jugement de valeur cohérent de l'employeur sur les compétences de son ancienne employée.

### **E. 7.3.2**

Dans un second temps, il peut être constaté que la compétence de "Durchsetzungsvermögen" figurait comme impératif dans les cahiers des charges de l'employée établis en 2011 et 2013 pour des projets informatiques. Ainsi, les descriptifs de poste 2011 et 2013 conclus dans le cadre de projets informatiques, requerraient notamment de l'employée "Anforderungen: ... Verhandlungsgeschick und Durchsetzungsvermögen auch gegenüber Personen nicht juristischer Fachausrichtung, ..." et sous "Fertigkeiten: ... Projekte/Teilprojekte leiten...". De même, les évaluations annuelles depuis 2012 constatent ces responsabilités et les jugent. La recourante ne conteste pas avoir eu des responsabilités et, dans ce cadre, avoir dû savoir défendre son point de vue ou prendre des décisions en fonction de sa vision des projets. Or, la recourante pourrait être amenée à postuler pour des emplois qui intègrent aussi la gestion de projets (informatiques), dans quel cas elle aura également comme tâche de savoir défendre un point de vue vis-à-vis, par exemple, de sa hiérarchie ou de clients. De la sorte, il y a lieu de confirmer la présence du jugement de valeur de l'autorité, en tant qu'il est objectif et répond à une compétence requise de son employée et exigible par un futur employeur.

### **E. 7.3.3**

De même, il est incontestable qu'une qualité requise dans la gestion de projet est de savoir défendre ce qui doit être fait. Par ailleurs, la recourante s'était déclarée d'accord pour exercer un rôle "d'avocat du diable" (let. E.a supra), lequel consistait justement à "tirer la sonnette d'alarme au cas où [l'employée] estime qu'une certaine décision ou une certaine situation mériterait, à son sens, un avis extérieur à la section" (courriel du vice-chancelier de la Confédération à la recourante du 29 juillet 2017). Or, un tel rôle ne saurait être confié à des employés incapables d'avoir un point de vue et de le défendre.

### **E. 7.3.4**

Il ressort de ce qui précède que la phrase "capable d'imposer son point de vue" dans le certificat de travail ne viole en aucun cas le principe de la véracité. Elle est cohérente non seulement dans le contexte dans lequel elle figure, mais également avec les pièces au dossier. Elle n'est aucunement négative et il ne saurait donc être retenu qu'en raison de la phrase litigieuse, le certificat de travail est lacunaire, inexact ou contient des indications trompeuses ou ambiguës. Il n'y a donc pas lieu d'ordonner sa suppression.

#### **E. 7.4**

Enfin, la recourante a requis de modifier la phrase "capable d'imposer son point de vue" en "capable d'imposer son point de vue quand il le faut" à titre subsidiaire. L'autorité inférieure a déclaré être d'accord avec cette nouvelle formulation. Il y a donc lieu de requérir l'autorité inférieure de modifier la phrase "capable d'imposer son point de vue" en "capable d'imposer son point de vue quand il le faut". Le recours du 4 février 2019 doit ainsi être très partiellement admis, dans la mesure où il n'est pas devenu sans objet.

#### **E. 8.1**

Conformément à l'art. 34 al. 2 LPers, la procédure de recours en matière de litiges liés aux rapports de travail est gratuite, de sorte qu'il n'est pas perçu de frais de procédure.

#### **E. 8.2.1**

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 (art. 64 al. 1 PA, art. 7 ss 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).

#### **E. 8.2.2**

Lorsqu'une procédure devient sans objet, les frais sont en règle générale mis à la charge de la partie dont le comportement a occasionné cette issue ; si la procédure est devenue sans objet, sans que cela soit imputable aux parties, les frais de procédure sont fixés au vu de l'état des faits avant la survenance du motif de liquidation (art. 5 FITAF). Ce principe est applicable par analogie aux dépens (art. 15 FITAF).

#### **E. 8.3.1**

En l'espèce, la recourante succombant intégralement dans la procédure A-5307/2018, aucune indemnité à titre de dépens ne sera allouée en l'espèce pour cette partie de la procédure.

#### **E. 8.3.2**

S'agissant de la procédure A-620/2019, il résulte de ce qui précède qu'en interjetant recours contre le courrier de l'autorité inférieure du 28 décembre 2019 alors que l'autorité exerçait formellement son droit d'être entendu en vue de prononcer une décision, la recourante a occasionné la reconsidération partielle de l'autorité inférieure du 28 février 2019 et n'a pas droit à des dépens à ce propos. Toutefois, en raison de l'admission très partielle du recours (consid. 7.4 supra) sur une conclusion subsidiaire, et en l'absence de décompte de prestations, il y a lieu d'octroyer des dépens réduits de 400.- francs. (dispositif à la page suivante)

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