

# **BVGer A-5703/2018 vom 24. Mai 2019**

Bundesverwaltungsgericht, 2019-05-24, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bvger\\_A-5703\\_2018](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bvger_A-5703_2018)

FR: TAF A-5703/2018 du 24 mai 2019

IT: TAF A-5703/2018 del 24 maggio 2019

## **Regeste**

Personnel fédéral

## **Erwägungen**

### **E. 4**

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. 4.1**

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. 4.2**

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 rapport 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. 4.3**

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, mais bien la gravité de l'acte reproché qui ne permet pas, selon les règles de la bonne foi, la continuation des rapports de travail jusqu'à l'expiration du délai de congé. 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 (Wyler/Heinzer, op. cit., 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. 4.4**

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. 4.5**

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 (Thomas Geiser/Roland 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. 4.6**

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 en droit public, 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. 4.7.1**

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 ; Rémy Wyler/Boris Heinzer, *Droit du travail*, 3ème éd., 2014, p. 593).

#### **E. 4.7.2**

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. 4.7.3**

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 Briguët, *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. 5**

En l'espèce, il sied d'examiner si le fait que la recourante ne se présente pas à son poste à partir du 21 août 2017 en raison de sa nouvelle formation constituait un juste motif de résiliation immédiate des rapports de travail au sens de l'art. 10 al. 4 LPers.

#### **E. 5.1**

Dans un premier temps, il doit être relevé que la recourante était en incapacité de travail attestée et non contestée jusqu'au 31 juillet 2017 inclus. Aucun autre certificat prolongeant l'incapacité de travail au-delà du 31 juillet 2017 n'a été remis par la recourante. Ainsi, l'absence de la recourante à son poste de travail n'était plus justifiée dès le 1er août 2017. D'une part, la recourante n'a pas remis de nouveau certificat médical justifiant son absence du 1er août 2017 au 21 août 2017 ou plus tard et, d'autre part, l'EPFL n'a jamais exigé la production d'un certificat médical après le 31 juillet 2017. Force est donc de constater que la

recourante a de la sorte violé ses obligations contractuelles (consid. 4.4 supra) et l'EPFL fait défaut à ses devoirs. La recourante devait légalement reprendre son travail au 1er août 2017 et non pas au 21 août 2017. Sur ce point déjà tant l'EPFL que la CRIEPF n'ont pas retenu les faits correctement. Ceci doit profiter à la recourante dans la mesure où l'EPFL n'a jamais invoqué ce qui précède pour motiver sa décision de résiliation immédiate des rapports de travail. Toutefois, la recourante ne saurait se prévaloir que ses rapports de travail auraient été résiliés en temps inopportun.

### **E. 5.2.1**

Dans un deuxième temps, il doit être rappelé que l'EPFL et la recourante négociaient le départ de cette dernière au moment où elle a commencé sa formation le 21 août 2017. En effet, le 9 mars 2017, le mandataire de la recourante avait invité l'EPFL à ouvrir une discussion sur la sortie de l'employée, ce à quoi l'institution avait donné suite. La recourante a informé l'EPFL le 15 juin 2017, au plus tard, qu'elle allait commencer une haute école, dont le calendrier - accessible sur internet - déterminait la date de la rentrée au 21 août 2017. D'ailleurs, suite à ce courrier, l'EPFL a remis un projet de convention de résiliation des rapports de travail arrêtant la fin des rapports de travail au 31 août 2017.

### **E. 5.2.2**

Le 25 juillet 2017, soit un mois avant le début de la formation, la recourante a informé son employeur qu'elle se considérait libérée de son obligation de travailler dès le 21 août 2017 sauf avis contraire de l'EPFL. Or, dite institution n'a répondu que le 4 septembre 2017, soit six semaines après le courrier précité et deux semaines après le début de la formation. Certes, le mandataire devait encore déposer des déterminations sur le projet de convention. Cela étant, l'information donnée selon laquelle l'employée se considérait libérée de son obligation de travailler ne pouvait pas rester sans réaction de l'autorité pendant plus de 6 semaines. L'autorité de première instance ne peut en aucun cas se considérer comme étant mise devant le fait accompli. Elle avait en effet le temps de réagir, ce d'autant plus que les circonstances du cas permettaient à dite autorité de savoir, indépendamment du courrier du 25 juillet 2017, que la recourante ne reprendrait pas son poste au 21 août 2017. Au surplus, le 4 septembre 2017, l'EPFL n'a même pas demandé à son employée de reprendre son travail, se bornant à constater qu'elle ne pouvait se permettre de maintenir un poste et le salaire afférents pour une personne qui s'est engagée ailleurs et ne reprendra pas son emploi à l'EPFL et requis que les négociations avancent. L'autorité de première instance n'a ainsi nullement exprimé son désaccord avec la libération de l'obligation de travailler, se limitant à requérir une prise de position sur la convention de départ et n'a jamais exigé que son employée reprenne le travail.

### **E. 5.2.3**

En conséquence, l'employeur savait depuis le mois de mars 2017 que l'employée - avec un haut degré de probabilité - ne reviendrait pas. Dès la mi-juin 2017, il était certain que l'employée allait entamer une formation - incompatible avec un poste à 100% - dans une haute école le 21 août 2017 et qu'elle ne reviendrait jamais à son poste de travail. Un mois avant le début de la formation, la recourante a informé son employeur que sauf avis contraire de sa part, elle se considérait comme étant libérée de son obligation de travailler. Ceci n'a entraîné aucune réaction de l'employeur pendant six semaines. Enfin, lorsque l'employeur a réagi, il n'a pas demandé à son employée de reprendre le travail mais de finir les négociations sur une résiliation à l'amiable des rapports de travail. Ce n'est qu'après

avoir reçu une contre-proposition de l'employée que soudainement, plus d'un mois après le début de la formation de la recourante et sans préavis, l'EPFL a interrompu les négociations conventionnelles et remis à son employée un projet de résiliation immédiate des rapports de travail.

#### **E. 5.2.4**

En résumé, la recourante - par rapport au fait de ne pas se présenter à son travail dès le 21 août 2017 - a été transparente et a informé son employeur en temps et en heure. Certes, dans la mesure où elle informait son employeur de son intention de ne plus respecter ses devoirs contractuels, elle annonçait une violation à venir de son devoir de fidélité. Toutefois, son employeur avait largement les moyens en l'espace d'un mois de ne pas se déclarer d'accord avec la libération de l'obligation de travailler et d'exiger son retour, respectivement d'avertir les suites possibles en cas de non-respect de ce refus de libérer. L'EPFL ne saurait donc se justifier de circonstances propres à détruire la confiance ou à l'ébranler de façon si sérieuse que la poursuite du contrat jusqu'au prochain terme de résiliation ne pouvait plus être exigée. En conséquence, la condition des justes motifs n'est pas réalisée et l'EPFL ne pouvait résilier avec effet immédiat les rapports de travail. Toutefois, la recourante ne s'est plus présentée à son poste en raison d'une formation initiée auprès d'une haute école, autrement dit a abandonné son poste. L'employeur avait donc un motif objectivement suffisant pour résilier les rapports de travail de manière ordinaire au sens de l'art.10 al. 3 let. a LPers.

#### **E. 5.2.5**

Au surplus, une résiliation immédiate des rapports de travail n'aurait vraisemblablement pas respecté le principe de la proportionnalité dans le cas d'espèce. En effet, l'on ne saurait reprocher à l'EPFL de ne pas vouloir payer un salaire en contrepartie de prestations qui ne sont plus effectuées. Toutefois, il existait des solutions moins radicales permettant de parvenir à ces fins. Ainsi, dans le but de ne pas laisser les négociations durer plus long que nécessaire, l'EPFL pouvait remettre un projet de résiliation ordinaire des rapports de travail en même temps que la convention de résiliation, fixant ainsi un cadre temporel - compatible avec les faits connus - aux négociations conventionnelles. De même l'EPFL avait le temps de proposer à son employée de la libérer de son obligation de travailler à condition que celle-ci renonce à son salaire futur, respectivement de rendre une décision à ce propos. Considérant que l'employeur savait suffisamment à l'avance que son employée ne reviendrait pas et à quelle date, il avait le temps de prendre des mesures à titre préventif ; la mesure la plus répressive semble dès lors avoir été rendue nécessaire par la passivité de l'employeur. Toutefois, étant donné que l'employeur ne pouvait pas se prévaloir de justes motifs, la question de la proportionnalité peut souffrir de rester ouverte.

#### **E. 5.3**

Il ressort de ce qui précède que la condition des justes motifs n'est pas réalisée et que le recours doit être admis sur ce point. Cela étant, l'EPFL disposait d'un motif objectivement suffisant et pouvait prononcer une résiliation ordinaire des rapports de travail.

#### **E. 6.1**

Selon l'art. 34b al. 1 LPers, si l'instance de recours approuve le recours contre une décision de résiliation des rapports de travail prise par l'employeur et que, exceptionnellement, elle ne renvoie pas le dossier à l'instance précédente, elle est tenue d'allouer une indemnité au recourant s'il y a eu résiliation ordinaire en l'absence de motifs objectivement suffisants ou

résiliation immédiate en l'absence de justes motifs, ou si les règles de procédure n'ont pas été respectées (let. a) ; d'ordonner le versement du salaire jusqu'à l'expiration du délai de congé ordinaire ou du contrat de travail de durée déterminée s'il y a eu résiliation immédiate en l'absence de justes motifs (let. b) ; et de prolonger les rapports de travail jusqu'à l'expiration du délai de congé ordinaire si les dispositions relatives aux délais de congé n'ont pas été respectées (let. c). Aux termes du second alinéa de cette disposition, l'instance de recours fixe l'indemnité visée à l'al. 1 let. a, en tenant compte des circonstances. Le montant de l'indemnité correspond en règle générale à six mois de salaire au moins et à un salaire annuel au plus.

### **E. 6.2**

L'indemnité prévue à l'art. 34b al. 1 let. a LPers, en relation avec l'art. 34b al. 2 LPers, vise à offrir une compensation adéquate à l'employé licencié si le congé qui lui a été notifié est entaché d'un vice. Son montant correspond généralement à six mois de salaire au minimum et douze mois au maximum (art. 34b al. 2 LPers). D'une part, les conséquences d'un tel licenciement doivent avoir un effet suffisamment dissuasif et, d'autre part, l'employeur ne doit pas « faire une bonne affaire » en licenciant un employé sans motif juridiquement valable ou selon une procédure irrégulière (Message du 31 août 2011 concernant une modification de la loi sur le personnel de la Confédération, FF 2011 6171, 6191). Ainsi, par l'art. 34b LPers, le législateur a souhaité sanctionner l'employeur en cas de vice dans la décision. C'est également pour cette raison que les cotisations sociales ne sont pas déduites du montant de l'indemnité à verser à l'employé licencié, dite indemnité se déterminant dès lors en salaires bruts (arrêt du TAF A-7165/2016 du 5 décembre 2017 consid. 6.5). D'autre part, le juge doit tenir compte de la gravité de l'atteinte à la personnalité de l'employé, de l'intensité et de la durée des rapports de travail, de la culpabilité du comportement de l'employeur et la gravité d'une faute concomitante de l'employé, le degré d'illicéité de la résiliation, du type de licenciement, du comportement de l'employé envers ses devoirs de service, de la situation sociale et financière de la personne concernée ainsi que de son âge (arrêts du TAF A-656/2016 du 14 septembre 2016 consid. 7.3.1, A-615/2018 du 22 janvier 2019 consid. 7.1). Les situations où, par exception, le montant alloué a été inférieur à six mois tiennent, en particulier, au degré de la faute de l'employé (notamment arrêts du TAF A-3861/2016 du 27 juillet 2017 consid. 5.2.3, A-1055/2017 du 28 juin 2017 consid. 7.3 et A-656/2016 précité consid. 7.3.1).

### **E. 6.3**

Comme déjà mentionné, la résiliation immédiate des rapports de travail ne se fondait pas sur de justes motifs, mais reposait sur un motif objectivement suffisant. Il y a donc lieu d'ordonner le versement du salaire jusqu'à l'expiration du délai de congé ordinaire conformément à l'art. 34b al. 1 let. b LPers. La décision querellée a été prononcée le 30 octobre 2017 et notifiée à la recourante le 31 octobre 2017. Conformément à l'art. 20a al. 2 let. b OPers-EPF, après la période d'essai, le contrat peut être résilié pour la fin du mois et le délai de congé est trois mois à partir de la deuxième année de service. Ainsi, le délai de résiliation ordinaire était le 31 janvier 2018. Les rapports de travail doivent être prolongés et le salaire versé jusqu'à cette date.

### **E. 6.4**

La recourante fait valoir une indemnité de 122'471 francs, soit une indemnité de douze mois de salaire.

#### **E. 6.4.1**

La résiliation des rapports de travail est intervenue en raison du fait que la recourante ne s'est plus présentée à son poste de travail pour cause de formation. Dès lors que la recourante s'était déjà engagée ailleurs et se retrouvait dans l'impossibilité d'exécuter ses prestations contractuelles, la résiliation a été prononcée en raison d'une faute de l'employée, laquelle consiste en une violation du devoir de fidélité (consid. 4.5 supra). Eu égard au cas d'espèce, la faute de l'employée ne saurait être considérée comme très grave, mais fonde quand même de descendre sous le seuil des 6 mois d'indemnité. Elle n'a pas non plus subi un grave préjudice à sa personnalité en raison de la résiliation immédiate des rapports de travail. A cet égard, il sied de rappeler que l'indemnité est due uniquement parce que l'intimée n'avait pas - compte tenu des circonstances - de justes motifs pour résilier avec effet immédiat les rapports de travail. L'indemnité fondée sur l'art. 34b LPers ne saurait en aucun cas servir à couvrir un éventuel dommage ou tort moral subi par la recourante en raison du harcèlement psychologique allégué et qui doit faire l'objet d'une action idoine.

#### **E. 6.4.2**

L'EPFL n'a certes pas fait montre de la plus grande maîtrise dans cette procédure. Cela étant, il semble plutôt que ses erreurs relèvent de maladresses stratégiques et procédurales - en particulier une mauvaise gestion du calendrier ; la non prise en compte du fait que la recourante n'avait, tant qu'elle percevait son salaire, pas le même intérêt que l'employeur à transiger au plus vite ; le fait de ne pas mener les négociations en parallèle à l'exercice du droit d'être entendu dans le cadre d'une résiliation ordinaire des rapports de travail ; etc. - et non pas d'une volonté de nuire à la personnalité de la recourante. De même, la résiliation des rapports de travail était fondée, mais pas son caractère immédiat. De la sorte, l'on ne saurait considérer que l'intimée a commis une faute grave.

#### **E. 6.4.3**

La recourante, âgée de moins de 45 ans, a travaillé un peu plus de 10 ans pour l'EPFL (en incluant le prolongement des rapports de travail jusqu'au 31 janvier 2018), plus de 15 ans en comptant les années de service au sein de l'ISREC. Elle n'avait pas de position de cadre, mais a toutefois subi un préjudice économique par la perte de son salaire. Dit préjudice doit toutefois être relativisé dans la mesure où, en commençant des études de son propre chef, la recourante allait de toute façon ne plus percevoir son salaire à court terme.

#### **E. 6.4.4**

Considérant ce qui précède, le Tribunal arrête l'indemnité due à la recourante à 4 mois de salaire. Elle doit être calculée sur la base du dernier traitement brut déterminant perçu par celle-ci. Les charges sociales ne doivent être ni versées ni retranchées.

#### **E. 7.1**

Le recours est partiellement admis en tant qu'il est recevable.

#### **E. 7.2**

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. 7.3**

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 et 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). Dans les conclusions du recours, le mandataire de la recourante a requis l'allocation en faveur de cette dernière d'une indemnité de dépens. Dit mandataire n'a toutefois fourni aucun décompte comportant la liste des frais. Conformément à l'art. 14 al. 2 FITAF, le Tribunal, en l'absence de décompte de prestations, fixe l'indemnité sur la base du dossier. Au vu de l'ensemble des circonstances du cas, de l'importance de l'affaire, du degré de difficulté de cette dernière, de l'ampleur du travail accompli par le mandataire de la recourante et de l'issue de la cause, le Tribunal estime, au regard des art. 8 FITAF et ss, que le versement d'un montant global de 2'500 francs à titre de dépens (y compris supplément TVA selon l'art. 9 al. 1 let. c FITAF) apparaît comme équitable en la présente cause. (dispositif à la page suivante)

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