

BVGer A-6906/2011 vom 9. Mai 2012

Bundesverwaltungsgericht, 2012-05-09, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bvger_A-6906_2011

FR: TAF A-6906/2011 du 9 mai 2012

IT: TAF A-6906/2011 del 9 maggio 2012

Regeste

Fin des rapports de travail

Erwägungen

E. 1

Vous êtes tenue de respecter la convention du 1er juin 2010.

E. 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 pas autrement (art. 37 LTAF). Le Tribunal examine d'office sa compétence (art. 7 PA) et la recevabilité des recours qui lui sont soumis.

E. 1.2

Conformément à l'art. 36 al. 1 LPers, le Tribunal administratif fédéral connaît des recours contre les décisions au sens de l'art. 5 PA prises en matière de personnel par l'organe interne de recours (art. 35 al. 1 LPers) et contre les décisions de première instance rendues par le Conseil fédéral ou par les départements ainsi que les décisions de la Délégation administrative et du Secrétaire général de l'Assemblée fédérale (art. 35 al. 2 LPers). En l'occurrence, la décision attaquée a été rendue par le Département fédéral de la défense, de la protection de la population et des sports (DDPS), représenté par son secrétariat général, si bien que le recours interne n'était pas ouvert (art. 35 al. 2 LPers in fine ; art. 110 let. a de l'ordonnance du 3 juillet 2001 sur le personnel de la Confédération [OPers, RS 172.220.111.3]). Le Tribunal est donc compétent pour connaître du présent litige.

E. 1.3

Au surplus, la décision attaquée a été remise en mains propres à la recourante le 23 novembre 2011. Le recours a été déposé en temps utile par le destinataire de la décision attaquée (art. 22 ss, 48 et 50 PA) et satisfait aux exigences de forme et de contenu prévues à l'art. 52 PA. Il est dès lors recevable et il y a lieu d'entrer en matière. 2.

E. 2

Si, à titre exceptionnel, il arrive que vous ne puissiez pas observer les dispositions convenues, vous devez au préalable en informer votre supérieur, personnellement ou par téléphone, afin de discuter de la suite de la procédure.

E. 2.1

En sa qualité d'autorité de recours, le Tribunal dispose, en principe, d'un plein pouvoir de cognition en fait et en droit. Il revoit librement l'application du droit par l'autorité inférieure,

y compris l'excès ou l'abus du pouvoir d'appréciation, la constatation des faits et l'opportunité de la décision attaquée (art. 49 PA ; ATAF 2008/14 consid. 3.1). Il fait toutefois preuve de retenue dans certains cas lors de l'examen de la décision de l'autorité inférieure. Il en va en particulier ainsi lorsque l'application de la loi exige la connaissance de circonstances locales ou personnelles, lorsqu'elle nécessite des connaissances techniques ou lorsque interviennent des considérations ayant trait à l'organisation administrative ou à la collaboration au sein du service (ATAF 2007/34 consid. 5 ; arrêt du Tribunal administratif fédéral A-6331/2010 du 3 février 2012 consid. 2.2). Ainsi, lorsqu'une autorité administrative fédérale fonde sa décision de résilier les rapports de service sur une inaptitude de son agent au service, il lui est nécessaire de se prononcer sur les prestations de ce dernier. De ce point de vue, les supérieurs hiérarchiques de l'agent, qui ont pu suivre ce dernier tout au long de son parcours, sont plus proches des faits à apprécier. Il faut par conséquent leur reconnaître une certaine latitude, ce qui justifie que l'autorité de recours fasse preuve de retenue (ATF 118 Ib 164 consid. 4b p. 166 ; arrêt du Tribunal fédéral 8C_358/2009 du 8 mars 2010 consid. 4.2.1 ; ATAF 2007/34 consid. 5 ; arrêt du Tribunal administratif fédéral A-3406/2011 du 6 mars 2012 consid. 2.1 et les réf. cit. ; André Moser/Michael Beusch/Lorenz Kneubühler, Prozessieren vor dem Bundesverwaltungsgericht, Bâle 2008, n° 2.160, p. 77).

E. 2.2

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/Beusch/Kneubühler, op. cit., n° 2.165, p. 78). La procédure est régie par la maxime inquisitoire, ce qui signifie que le Tribunal définit les faits et apprécie les preuves d'office et librement (art. 12 PA). Les parties doivent toutefois collaborer à l'établissement des faits (art. 13 PA) et motiver leur recours (art. 52 PA). 3. Dans le cas présent, l'autorité inférieure justifie sa décision de résilier le contrat de travail de la recourante par référence à l'art. 12 al. 6 let. b LPers. En revanche, la recourante considère que le licenciement est nul au sens de l'art. 14 al. 1 let. b LPers en rapport avec l'art. 12 al. 6 LPers. Il s'agit donc de vérifier les conditions factuelles de la mise en oeuvre de ces dispositions, dont dépendent la validité de la résiliation. Pour ce faire, il s'impose de définir au préalable ces règles, au regard des autres dispositions légales pertinentes. 4.

E. 3

Le compte de temps de travail doit être égalisé d'ici la fin de l'année. A cet effet, la différence du temps de présence minimal par jour (9h15-15h45) par rapport au temps de travail réglementaire par jour (7,35 heures) doit en principe être compensée en l'espace d'un mois.

E. 4

Vous ne pouvez pas prendre plus de jours de vacances que ce dont vous disposez encore pour 2010.

E. 4.1

À bien des égards, le droit de la fonction publique se caractérise par le fait qu'il accorde à ses agents une protection accrue - voulue par le législateur - contre le licenciement, supérieure à celle du Code des obligations (CO, RS 220) (cf. arrêts du Tribunal fédéral 2P.252/2006 du 13 mars 2007 consid. 3.1, 2A.71/2001 du 22 mai 2001 consid. 2c).

E. 4.2

Conformément à l'art. 12 al. 1 et 3 et à l'art. 13 al. 1 LPers, après le temps d'essai, le contrat de durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties, pour la fin du mois, en respectant la forme écrite et le délai de congé minimal de trois mois durant les cinq premières années de service, de quatre mois de la sixième à la dixième année de service et de six mois à partir de la onzième année de service. La Confédération accorde en outre une importance particulière à un règlement à l'amiable des litiges survenant en cours d'emploi, la voie de la décision unilatérale ne devant être prise qu'en dernier ressort, comme une *ultima ratio* (cf. Annie Rochat Pauchard, La nouvelle loi sur le personnel de la Confédération [LPers], in : *Rivista di diritto amministrativo e tributario ticinese [RDAT]*, 2001, vol. II, p. 558 ; Minh Son Nguyen, La fin des rapports de service, in : *Personalrecht des öffentlichen Dienstes*, Berne 1999, p. 421 s.). Lorsque l'employeur et l'employé ne parviennent pas à s'entendre sur la cessation des rapports de travail, l'employeur résilie le contrat de travail par voie de décision administrative (art. 13 al. 3 et art. 34 al. 1 LPers ; Boris Heinzer, La fin des rapports de service et le contentieux en droit fédéral de la fonction publique, in : Rémy Wyler [éd.], *Panorama en droit du travail*, Berne 2009, p. 412 s.). Dans cette hypothèse, l'employeur doit faire valoir l'un des motifs de résiliation ordinaire prévus de manière exhaustive par l'art. 12 al. 6 LPers (Rochat Pauchard, *ibid.* ; Heinzer, *op. cit.*, p. 416). Sont considérés comme de tels motifs la violation d'obligations légales ou contractuelles importantes (let. a), les manquements répétés ou persistants dans les prestations ou le comportement, malgré un avertissement écrit (let. b), les aptitudes ou capacités insuffisantes pour effectuer le travail convenu dans le contrat ou la mauvaise volonté de l'employé à accomplir ce travail (let. c), la mauvaise volonté de l'employé à accomplir un autre travail pouvant raisonnablement être exigé de lui (let. d), des impératifs économiques ou impératifs d'exploitations majeurs, dans la mesure où l'employeur ne peut proposer à l'intéressé un autre travail pouvant raisonnablement être exigé de lui (let. e) et la disparition de l'une des conditions d'engagement fixées dans la loi ou dans le contrat de travail (let. f).

E. 4.3

Le motif de résiliation de l'art. 12 al. 6 let. b LPers précité et invoqué en l'espèce vise en particulier l'insuffisance des prestations, soit la quantité et la qualité du travail accompli, mais également le comportement sur le lieu de travail, la collaboration avec les collègues et l'attitude vis-à-vis de la clientèle (arrêt du Tribunal administratif fédéral A-1779/2006 du 15 mars 2007 consid. 3.2). Selon le texte légal, les manquements dans les prestations ou dans le comportement ne peuvent justifier une résiliation que s'ils perdurent malgré un vain avertissement, conçu comme un rappel adressé à l'employé ou comme une mise en garde destinée à lui éviter des conséquences désagréables (Heinzer, *op. cit.*, p. 417 et les réf. cit.). L'art. 31 al. 1 let. a OPers dispose en outre que la résiliation du contrat de travail est considérée comme étant due à une faute de l'employé notamment si l'employeur le résilie pour un des motifs définis à l'art. 12 al. 6 let. a à d LPers.

E. 4.4

Avant d'en arriver à la résiliation, en l'absence d'une faute de l'employé, l'employeur doit prendre toutes les mesures qui peuvent être raisonnablement exigées de lui pour garder l'agent à son service (art. 19 al. 1 LPers). Tout dépend ici des circonstances ayant conduit à envisager une résiliation des rapports de service, car le raisonnement n'est pas le même selon que l'on est en présence d'un problème de santé, d'un manque de travail correspondant

aux qualifications de l'agent, d'une prestation insuffisante, d'une intégration ou d'un dynamisme insuffisants, d'un manque d'intelligence ou encore, par exemple, d'une suppression de poste (ATAF 2007/34 consid. 7.2 ; arrêt du Tribunal administratif fédéral A-3406/2011 précité consid. 4.2 et la réf. cit.). Lorsque le motif réside dans la prestation de travail, on peut concevoir un déplacement si, malgré un engagement sans faille, un agent ne parvient pas à fournir une quantité ou une qualité de travail suffisante alors que tel ne serait pas le cas s'il occupait un autre poste de moindre importance. Si ce sont le comportement et les rapports avec un ou plusieurs collègues qui sont en cause, une affectation à un autre lieu de travail n'est envisageable que dans la mesure où on a l'assurance que le changement de lieu de travail permet effectivement de résoudre des problèmes d'ordre relationnel (ATF 137 I 58 consid. 4.2.3).

E. 4.5

L'employé qui conteste la validité de la résiliation de son contrat de travail peut en invoquer la "nullité" dans le cadre de la procédure d'opposition prévue par l'art. 14 al. 1 LPers. À cet effet, il s'adressera à son employeur par écrit dans un délai de 30 jours après avoir eu connaissance d'une possible cause de nullité, qu'il devra rendre "plausible" (ATAF 2007/3 consid. 4.6 ; Heinzer, op. cit., p. 431). La résiliation est "nulle" au sens de la disposition citée si elle présente un vice de forme majeur (let. a), est infondée au sens de l'art. 12 al. 6 et 7 LPers (let. b) ou a eu lieu en temps inopportun au sens de l'art. 336c CO (let. c) (cf. Wolfgang Portmann, Überlegungen zum bundespersonal-rechtlichen Kündigungsschutz, in : LeGes Gesetzgebung & Evaluation 2002/2, p. 56 ss). Si l'employeur s'en tient à vouloir résilier les rapports de travail, il doit, dans les 30 jours après avoir reçu l'opposition de son employé, demander à l'autorité de recours de vérifier la validité de la résiliation (art. 14 al. 2 LPers), qu'il lui incombe alors de prouver (cf. arrêt du Tribunal administratif fédéral A-3406/2011 précité consid. 4.5 et les réf. cit.). S'il n'agit pas de la sorte dans le délai précité, la résiliation est définitivement considérée comme "nulle" (art. 14 al. 2 LPers arrêt du Tribunal fédéral 2A.116/2005 du 12 mai 2005 consid. 4.2.2 ; ATAF 2007/3 consid. 3.3). L'art. 14 al. 2 LPers introduit un renversement du rôle des parties et du fardeau de la preuve (cf. ATAF 2007/3 consid. 3.3 ; arrêt du Tribunal administratif fédéral A-807/2011 du 1er novembre 2011 consid. 4.2 ; Portmann, op. cit., p. 60 s. et les réf. cit.). Il appartient ainsi à l'employeur qui a prononcé la résiliation des rapports de service contestée de prouver que la résiliation en question n'est pas entachée d'un vice. Dans l'hypothèse du dépôt d'un recours parallèle à l'opposition, les possibilités offertes par la procédure d'opposition prévue par l'art. 14 LPers devraient être considérées comme épuisées dès l'instant où l'autorité ayant résilié les rapports de travail demande à l'autorité de recours de constater la validité de la résiliation (cf. arrêt du Tribunal administratif fédéral A-499/2007 du 20 septembre 2007 consid. 4.2 ; Heinzer, op. cit., p. 434). L'art. 14 al. 1 LPers prévoit toutefois la réintégration provisoire dans l'emploi occupé jusqu'alors ou dans un autre emploi convenable pendant la durée la procédure, lorsque l'employé rend "plausible" que la résiliation est nulle (Heinzer, op. cit., p. 432). Si la résiliation est annulée en application de l'art. 14 al. 1 à 3 LPers, le rapport de travail sera en principe maintenu et l'employé réintégré au poste qu'il occupait avant la résiliation ; si cela est impossible, il lui sera proposé un autre travail pouvant raisonnablement être exigé de lui. L'indemnité visée à l'art. 19 LPers est par ailleurs réservée (art. 14 al. 5 LPers ; cf. arrêt du Tribunal administratif fédéral A-621/2009 du 20 août 2009 consid. 4.1).

E. 4.6

En l'espèce, A. _____ a recouru, le 22 décembre 2011, contre la décision attaquée. En parallèle à son recours, elle a également fait valoir, auprès de l'autorité inférieure, une cause de nullité au sens de l'art. 14 al. 1 let. b LPers. Il appartenait dès lors à l'autorité inférieure de déposer, dans le délai de 30 jours prévu à l'art. 14 al. 2 LPers, une demande tendant à la constatation de la validité de la décision de résiliation, ce qu'elle a fait le 19 janvier 2012. Les conclusions en constatation de l'autorité inférieure formellement dirigées contre la décision de résiliation des rapports de service du 14 novembre 2011 ont dès lors pour effet de saisir le Tribunal de l'acte contre lequel l'opposition a été présentée et sont, comme telles, dépourvues de contenu autonome. La résiliation des rapports de service de la recourante doit ainsi être examinée dans une unique procédure contentieuse (ATAF 2007/34 consid. 4.2). Il appartient par conséquent à l'autorité inférieure de prouver les motifs de validité de la résiliation. 5. Il convient à présent d'examiner si c'est à bon droit que l'autorité inférieure a résilié de manière ordinaire les rapports de travail selon l'art. 12 al. 6 let. b LPers. À l'appui de sa décision, elle avance les raisons suivantes.

E. 5

Je tiens à ce que vous vous conformiez aux processus de travail en vigueur. Et c'est sans équivoque que je vous mets en demeure de remplir correctement vos obligations professionnelles, notamment en ce qui concerne votre comportement, et d'agir de manière à éviter des plaintes de toute nature. J'exige en particulier que vous défendiez entièrement les intérêts de l'employeur en toute circonstance.

E. 5.1.1

Les supérieurs hiérarchiques de la recourante ont fait état de ses mauvaises prestations à son poste de travail dès l'année 2005 au moins. Il lui a été principalement reproché sa présence insuffisante à sa place de travail, ses problèmes de santé, ses difficultés à avoir une vue d'ensemble sur ses dossiers, ses difficultés à se concentrer sur son domaine de responsabilité ainsi que ses problèmes à accomplir ses tâches de manière ponctuelle. Il lui a également été reproché son manque de maîtrise de l'allemand, qui devrait être un minimum exigé pour une juriste dans sa position.

E. 5.1.2

Pour régler cette situation, une séance a été mise en place, au début de l'année 2006, afin d'éliminer les divergences faisant suite notamment à l'évaluation négative de la recourante pour l'année 2005. À cette occasion, C. _____, son supérieur hiérarchique, s'est à nouveau plaint de ses nombreuses absences et de son manque de connaissance en allemand conduisant trop souvent à des incompréhensions. La recourante a également reçu, cette même année, un avertissement écrit lui reprochant d'avoir enfreint les directives claires du DDPS et d'avoir porté atteinte à l'image du département, ainsi que d'avoir entraîné une perte de confiance auprès de ses supérieurs. Cet avertissement écrit du 22 février 2008, émanant du Secrétaire général suppléant du DDPS, lui imposait de se conformer à l'avenir aux directives du département quant au traitement des recours dont elle avait la charge et l'avisait que, si des violations devaient se reproduire, une procédure disciplinaire ou une procédure de licenciement serait mise en oeuvre.

E. 5.1.3

Malgré ces reproches, les performances insuffisantes de la recourante se sont poursuivies et ont été confirmées, à plusieurs reprises, notamment lors des évaluations annuelles APIS (évaluation globale de "B" en 2007 et 2008 et de "2" de 2009 à 2011). Il lui est toujours

reproché d'accomplir les tâches exigées de manière partielle, de présenter des absences répétées, comme le confirme d'ailleurs les relevés de son temps de travail ou les témoignages écrits de certains stagiaires, ou encore de ne pas remplir régulièrement et correctement son relevé de temps de travail, ce qu'elle a reconnu lors de la séance du 17 janvier 2006. Ce manque de présence a entraîné de nombreux retards dans le traitement des affaires, à l'image d'un cas en 2006-2007 que l'administration fédérale des douanes avait demandé à la recourante de traiter et qui ne l'a été complètement qu'après un peu moins d'une année. Ces nombreuses absences ont également pesé sur le déroulement du travail, sur le travail en équipe et sur la qualité du service.

E. 5.1.4

Afin d'endiguer cette situation, l'horaire de travail de la recourante a été diminué à 70% dès le 1er janvier 2007 et une convention écrite réglant ses horaires a été signée avec son supérieur hiérarchique le 12 février 2009. La recourante s'est notamment engagée, par cette convention, à respecter un certain nombre d'heures de présence obligatoire, ce qu'elle n'a toutefois respecté que partiellement. Suite à l'échec de l'ensemble de ces mesures, ses supérieurs ont été contraints de lui notifier en 2010 un avertissement écrit au titre de l'art. 12 al. 6 let. b LPers et de lui restreindre ses congés, notamment en lui refusant un congé payé de quinze jours pour son activité politique. Il a également été exigé de la recourante qu'elle réduise son solde d'heures négatif dans un certain délai en présentant une planification dans ce sens, ce qu'elle n'a pas fait. Au contraire, elle s'est opposée aux instructions de son supérieur et a refusé de signer une proposition de modification de la convention du 12 février 2009. Face à ces différents refus, un ultime avertissement écrit au titre de l'art. 12 al. 6 let. b LPers lui a été signifié en mai 2011. Une amélioration marquante de son attitude générale et de ses performances professionnelles a été exigée, sous peine de licenciement. Malgré cet avertissement, les manquements de la recourante n'ont pas été corrigés et se sont répétés. Le solde d'horaire négatif n'a notamment pas été réduit conformément à ce dont elle s'était engagée.

E. 5.2

Il résulte de ces considérations, découlant des écritures de l'autorité inférieure et du dossier, que la recourante a fait preuve, depuis l'année 2005 au moins, de nombreux manquements dans son travail, tant au niveau de l'exécution de ses tâches, de la qualité de son travail qu'au niveau de son taux de présence à sa place de travail, manquements qui ont été sanctionnés à plusieurs reprises par des avertissements, dont les deux derniers ont été expressément pris au sens de l'art. 12 al. 6 let. b LPers et dont la teneur est claire et précise. Les relations avec ses supérieurs se sont également dégradées au fil des années au point que les rapports de confiance mutuels ont disparu. Ces motifs, suffisamment établis par l'autorité inférieure, justifient en soi la résiliation des rapports de travail au sens de l'art. 12 al. 6 let. b LPers.

E. 5.3

La recourante invoque toutefois plusieurs raisons justifiant ses performances insatisfaisantes et son taux d'absentéisme élevé. Il convient dès lors de les examiner.

E. 5.3.1

En premier lieu, la recourante estime que son employeur n'a pas respecté le principe de flexibilité accrue quant à l'organisation de son temps de travail que la nouvelle réglementation sur le personnel impose à la Confédération en tant qu'employeur. A cet égard, le Tribunal relèvera que la Confédération doit certes assurer une certaine flexibilité et

une certaine qualité dans la gestion du personnel, notamment afin que les employés puissent assumer leurs responsabilités au sein de la famille et de la société (cf. art. 4 al. 2 let. i LPers). Toutefois, comme les autres employeurs, elle doit également prendre en considération les besoins du service et, pour ce faire, elle dispose d'une entière liberté au niveau opérationnel (cf. art. 12 OPers et 40 al. 1 de l'ordonnance du Département fédéral des finances du 6 décembre 2001 concernant l'ordonnance sur le personnel de la Confédération [O-OPers, RS 172.220.111.31]; Message concernant la loi sur le personnel de la Confédération [LPers] du 14 décembre 1998, in: Feuille fédérale [FF] 1999 II p. 1422 ss, 1422 et 1431). Ainsi, l'aménagement flexible du travail ne signifie aucunement que l'employé puisse bénéficier d'un horaire "à la carte" qui primerait sur les besoins du service. Tel est notamment le cas en ce qui concerne le travail à domicile et des horaires de travail mobile (cf. art. 28 al. 2 O-OPers). Par ailleurs, l'autorisation d'exercer des charges publiques ne peut être donnée que dans la mesure où elles ne risquent pas de compromettre l'exécution des tâches (art. 23 LPers et art. 91 al. 2 let. a OPers). Or, au cas d'espèce, il est évident que la position de la recourante en tant que cheffe du Service juridique au sein du Centre de dommages du DDPS, à qui il incombait la responsabilité de ce service, lui imposait certaines plages de présence à des moments fixes durant les heures de travail habituelles, cela afin de pouvoir coordonner les dossiers ou de répondre aux questions des différents collaborateurs. Il n'était donc pas disproportionné d'imposer à la recourante, au regard de son horaire de travail déjà réduit et de sa fonction dirigeante, certains horaires fixes, ce qu'elle a d'ailleurs accepté en signant la convention du 12 février 2009. On ne saurait dès lors reprocher à l'autorité inférieure d'avoir violé son devoir de flexibilité en imposant un minimum d'heures de présence au bureau ou de lui avoir refusé un congé payé pour exercer son mandat politique. De plus, l'autorité inférieure a fait de nombreux efforts dans ce sens, notamment en permettant à la recourante de prendre sa fille au bureau, de travailler occasionnellement à domicile, d'exercer un mandat public ou encore de remettre des propositions d'horaire de travail en fonction de ses besoins et de ceux de sa fille. Par conséquent, l'autorité inférieure n'a pas violé son devoir de flexibilité.

E. 5.3.2

La recourante justifie également ses manquements par le fait qu'on lui a interdit de travailler plus durant les vacances de sa fille, qu'elle et ses proches ont eu de nombreux problèmes de santé, qu'elle doit exercer son double mandat de député, qui lui avait été autorisé, et qu'elle doit s'occuper de ses deux enfants à charge. A ce propos, il sied en premier lieu de relever que le mandat politique de la recourante ne saurait justifier ni ses performances insuffisantes, ni son taux d'absentéisme important puisqu'il lui appartenait de faire passer en priorité les besoins du service (cf. supra consid. 5.3.1). Ainsi, la recourante aurait dû, si elle n'était plus en mesure d'assurer le fonctionnement de son service, diminuer ou résilier son mandat politique, comme le lui a suggéré son supérieur hiérarchique par courriel du 28 janvier 2010, ce qu'elle a d'ailleurs fait plus tard sans que toutefois ses performances professionnelles ne s'améliorent. Les problèmes de santé de son père, datant de l'année 2009 selon le certificat médical produit, et ceux de sa fille durant l'année 2008, permettent de comprendre une partie des absences de la recourante. Toutefois, ils ne justifient aucunement celles antérieures à l'année 2008. Il en est de même de ses propres problèmes de santé découlant du "mobbing" invoqué à son encontre qui date de 2010 selon ses déclarations. Certes, il y a lieu de reconnaître que la recourante a une santé fragile, mais il y a également lieu de se demander si la recourante a fait les efforts suffisants pour se présenter à son lieu de travail et accomplir ses tâches. En effet, malgré la diminution de son taux d'activité, ses

absences n'ont pas diminué de façon considérable. Cette question peut néanmoins rester ouverte puisque même si ses problèmes de santé justifient une certaine baisse de la qualité de son travail (par ex. les cas ne sont que partiellement traités dans les délais), ces derniers ne justifient aucunement la violation des directives du DDPS ou encore les évaluations négatives de ses compétences techniques et individuelles qualifiées régulièrement comme "répondant partiellement aux exigences". Finalement, il ne ressort pas du dossier que B. _____ ou D. _____ auraient interdit à la recourante de travailler plus durant les vacances de sa fille. Au contraire, ces derniers ont toujours exigé d'elle qu'elle rattrape son solde d'heures négatif mais qu'elle soit également présente à certaines heures fixes. Par conséquent, les problèmes de santé de la recourante et de ses proches ne sauraient justifier l'ensemble des reproches ayant conduit à son licenciement.

E. 5.3.3

Une autre raison des manquements de la recourante serait le "mobbing" et les attaques personnelles exercées par B. _____ à son encontre, notamment par le fait de la mettre régulièrement à l'écart, de lui donner des instructions contradictoires, de l'avoir dénigré devant ses collègues ou encore de faire rédiger son travail par les stagiaires. Selon la jurisprudence, le "mobbing" se définit comme un enchaînement de propos et/ou d'agissements hostiles, répétés fréquemment pendant une période assez longue, par lesquels un ou plusieurs individus cherchent à isoler, à marginaliser, voire à exclure une personne sur son lieu de travail. Il n'y a toutefois pas harcèlement psychologique du seul fait qu'un conflit existe dans les relations professionnelles ou qu'il règne une mauvaise ambiance de travail, ni du fait qu'un membre du personnel serait invité - même de façon pressante, répétée, au besoin sous la menace de sanctions disciplinaires ou d'une procédure de licenciement - à se conformer à ses obligations résultant du rapport de travail, ou encore du fait qu'un supérieur hiérarchique n'aurait pas satisfait pleinement et toujours aux devoirs qui lui incombent à l'égard de ses collaboratrices et collaborateurs (arrêt du Tribunal fédéral 4A_128/2007 du 9 juillet 2007 consid. 2.1 et les réf. cit.; arrêt du Tribunal administratif fédéral A-3943/2008 du 16 mars 2009 consid. 4). Ces considérations découlent notamment des articles 4 al. 2 let. g LPers et 328 CO qui garantissent le droit du travailleur à la protection de la personnalité, soit notamment la vie, la santé mais aussi la dignité et la considération dont jouit le travailleur dans l'entreprise (cf. Gabriel Aubert, Commentaire Romand, code des obligations I, ad art. 328 CO, n° 4, p. 1728). Au regard du dossier, il convient d'admettre que les rapports de confiance entre la recourante et B. _____ ont disparu depuis un certain temps, ce qu'ils admettent d'ailleurs tous les deux. Toutefois, aucun élément probant ne permet d'affirmer que B. _____ a exercé un "mobbing" à l'encontre de la recourante. En effet, il ne ressort pas du dossier que cette dernière aurait été systématiquement mise à l'écart, qu'elle aurait été dénigrée devant ses collègues ou devant les stagiaires, ni que des documents confidentiels auraient été mis à la vue de tous. Les exemples fournis par la recourante ne permettent ainsi pas d'affirmer de manière vraisemblable qu'elle aurait subi un quelconque harcèlement psychologique. Il n'est en effet pas rare que des séances soient fixées dans un délai relativement court ou que les stagiaires doivent préparer des rapports détaillés afin d'alléger le travail de certains collaborateurs. La recourante ne saurait donc y voir la manifestation d'un harcèlement psychologique à son égard. De plus, le fait que les supérieurs de la recourante lui aient refusé en 2010 des congés pour son mandat politique est compréhensible puisqu'elle devait déjà rattraper son solde d'heures négatif. La situation est identique pour le refus des mesures de flexibilité demandées par la recourante puisque ces refus étaient justifiés par les besoins du service (cf.

supra consid. 5.3.1). Or, en tant que responsable du service, B. _____ devait prendre des mesures pour assurer la bonne marche de celui-ci, sous peine de violer ses propres obligations contractuelles. Ainsi, même s'il est possible que ce dernier n'ait pas toujours fait preuve de patience envers la recourante, notamment en raison de la perte de confiance mutuelle, on ne saurait non plus y voir un "mobbing" de sa part, mais seulement l'accomplissement de ses tâches de responsable. La Cour suprême du canton de Berne a d'ailleurs émis le même raisonnement en rejetant le recours contre l'ordonnance de non-entrée en matière suite à la plainte pénale de la recourante du 30 juin 2011 à l'encontre de B. _____. Il convient également de constater que ce n'est pas la première fois que la recourante a des problèmes avec ses supérieurs hiérarchiques. En effet, par courriel du 13 avril 2005, C. _____, son précédent supérieur hiérarchique, s'était déjà plaint de son comportement, ce qu'il a confirmé lors de la séance du 17 janvier 2006. De plus, il est faux d'affirmer que les critiques ne viennent que de B. _____ puisque l'avertissement du 17 août 2010 a été signé par Brigitte Rindlisbacher, secrétaire générale du DDPS. Par conséquent, il convient d'admettre que les rapports conflictuels découlent de manière prépondérante du comportement de la recourante plutôt que d'une pression psychologique de ses supérieurs. Ainsi, l'autorité inférieure n'a pas violé son devoir de protection et on ne saurait donc, sur cette base, justifier les manquements de la recourante. Les lettres de soutien produites par la recourante ne sont enfin pas à même de modifier cette appréciation puisqu'aucune ne provient d'un de ses supérieurs. Dans tous les cas, elles ne permettent pas de remettre en doute l'appréciation de ces derniers, vu souvent le manque d'objectivité de ce genre de lettres.

E. 5.3.4

On ne saurait non plus remettre en cause l'objectivité de B. _____ dans ses évaluations APIS ou encore la manque de clarté des objectifs, comme le soutient la recourante. En effet, les mauvais résultats de la recourante ne sont pas dus à une appréciation purement subjective de ses supérieurs, mais bien à l'insuffisance de la quantité et la qualité de son travail, ainsi qu'à son comportement envers ses supérieurs (cf. supra consid. 5.2.2 et 5.2.3). Quant à la clarté des objectifs qui lui étaient assignés, rien n'empêchait la recourante de se renseigner sur la portée de ceux-ci et de demander des explications complémentaires. Dans tous les cas, le manque de clarté de certains objectifs ne justifie pas la notation négative des autres objectifs clairement présentés et non contestés. L'argumentation de la recourante ne saurait dès lors être suivie sur ce point non plus.

E. 5.3.5

Finalement, la recourante considère qu'elle s'est vue attribuer d'innombrables tâches et responsabilités sans qu'on ne la décharge conduisant ainsi à une surcharge de travail, ce qui a conduit aux manques de qualité de son travail. Comme exposé précédemment, la recourante a été engagée comme cheffe du Service juridique du Centre de dommages du DDPS. De par sa fonction, il est évident que cette dernière devait assumer un nombre important de tâches et de responsabilités. Elle devait ainsi mettre son entière capacité de travail à la disposition de son employeur afin de satisfaire les besoins du service en priorité (cf. consid. 5.2.2). La recourante ne pouvait dès lors pas exiger l'engagement d'un juriste supplémentaire pour la décharger de tâches qui lui revenaient. Tel semble néanmoins avoir été le cas puisqu'un juriste stagiaire de langue allemande, porteur d'un diplôme universitaire en droit, est entré en fonction en 2006. Ainsi, il y a lieu de reconnaître, une nouvelle fois, que l'autorité inférieure a tenu compte des besoins de la recourante afin qu'elle puisse

accomplir, dans les meilleures conditions, les tâches qui lui étaient dévolues. De plus, le fait qu'elle devait aller rechercher certains dossiers auprès de ses collègues, suite à ses absences, ne justifie aucunement le manque de qualité de son travail.

E. 5.4

Par conséquent, au regard de l'ensemble des motifs énumérés et des pièces du dossier, il y a lieu de reconnaître, au vu du déroulement des événements pendant une longue durée, que la recourante a été dépassée par ceux-ci et que, malgré ses efforts sporadiques pour concilier sa vie de famille, son activité politique et ses problèmes de santé, elle n'a plus été en mesure de diriger correctement son service et d'accomplir efficacement son travail. De plus, les rapports de confiance avec ses supérieurs ont totalement disparu au fil des années, sans que ce conflit de travail puisse être rattaché à une situation de "mobbing". Or, selon la jurisprudence, l'intérêt de l'administration à ce que les personnes employées à son service aient les aptitudes suffisantes pour exercer leur fonction prévaut sur l'intérêt de l'employé à conserver son emploi (ATF 124 II 53 consid. 2b/bb; arrêt du Tribunal administratif fédéral A-3406/2011 précité consid. 5.2). Dès lors, il y a lieu d'admettre que l'autorité inférieure n'a pas violé ses obligations en résiliant les rapports de service de la recourante selon l'art. 12 al. 6 let. b LPers.

E. 6

Etant donné que la résiliation des rapports de travail est fondée sur l'art. 12 al. 6 let. b LPers, ce qui constitue une faute de l'employé au sens de l'art. 31 al. 1 let. a OPers, il n'y a pas lieu d'examiner si l'autorité inférieure devait prendre des mesures raisonnablement exigibles pour garder la recourante à son service. En un tel cas de figure, l'employeur n'a pas à prendre de mesures supplémentaires (cf. consid. 4.4). Dans tous les cas, on ne voit pas quelles mesures l'autorité inférieure aurait pu prendre en plus pour garder la recourante à son service, tant les rapports avec ses supérieurs étaient devenus conflictuels. Le déplacement dans un poste moins important de l'administration ne permet pas non plus d'affirmer que celui-ci aurait effectivement résolu les problèmes d'ordre relationnel de la recourante, ni que ses performances se seraient notablement améliorées, tant ses manquements étaient importants jusqu'alors.

E. 7

La recourante invoque finalement la restitution de l'effet suspensif au recours.

E. 7.1

Conformément à l'art. 55 al. 1 PA, le recours a un effet suspensif. Le but de cette disposition est d'éviter que l'acte attaqué n'entre en vigueur tant que l'autorité de recours n'a pas tranché de sa conformité au droit. Il s'agit d'une protection légale accordée au recourant auquel l'on garantit ainsi que la situation antérieure à la décision perdurera jusqu'à droit connu sur le recours (ATF 130 II 149, consid. 2.2 ; Regina Kiener, in: Kommentar zum Bundesgesetz über das Verwaltungsverfahren, 2008, ad art. 55 PA, n. 3). Lorsque la cause ne porte pas sur une prestation pécuniaire, l'autorité inférieure, respectivement l'autorité de recours, peuvent retirer l'effet suspensif à un éventuel recours (art. 55 al. 2 PA). Une décision ayant trait à la résiliation des rapports de service et portant sur la validité de la résiliation n'est pas considérée comme concernant directement une prestation pécuniaire. De ce fait, l'autorité inférieure a la possibilité de retirer l'effet suspensif au recours (décision incidente du Tribunal administratif fédéral A-7496/2010 du 2 décembre 2010 consid. 2.3 et les réf. cit.).

E. 7.2

Dans la présente procédure, l'autorité inférieure a retiré l'effet suspensif du recours mais a ordonné le versement des prestations de salaire de la recourante jusqu'au 31 mai 2012. Le présent arrêt ayant été rendu avant cette date, la demande de restitution de l'effet suspensif devient dès lors sans objet, la recourante n'ayant subi par ailleurs aucun préjudice.

E. 8

Au regard de l'ensemble des considérants qui précèdent, l'autorité inférieure n'a ni violé le droit fédéral, ni abusé de son pouvoir d'appréciation en résiliant les rapports de service de la recourante. Le recours doit dès lors être rejeté.

E. 9

Vu l'issue de la procédure, il ne sera pas perçu de frais de procédure (art. 34 al. 2 LPers). Aucune indemnité de dépens ne sera non plus allouée à la recourante (art. 64 al. 1 PA). Par ailleurs, l'autorité inférieure n'a pas droit à une indemnité de dépens (art. 7 al. 3 du Règlement du 21 février 2008 concernant les frais, dépens et indemnités fixée par le Tribunal administratif fédéral [FITAF, RS 173.320.2]).

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