

CH_VB JAAC 64.36 vom 21. Oktober 1999

Bundesverwaltung, 1999-10-21, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ch_vb_JAAC_64.36__

FR: CH_VB JAAC 64.36 du 21 octobre 1999

IT: CH_VB JAAC 64.36 del 21 ottobre 1999

Erwägungen

E. 1

Bundespersonal. Fristlose Auflösung des Dienstverhältnisses mittels einer Vereinbarung. Rechtsnatur einer solchen Vereinbarung. Wichtige Gründe (Art. 77 AngO). - Es ist zweifelhaft, ob die im Privatrecht zulässige Vereinbarung über die Auflösung des Arbeitsverhältnisses auch bei Beendigung eines öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses Anwendung findet (E. 2b). - Die Rekurskommission lässt die Frage der Zulässigkeit der Auflösung des öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses mittels Vereinbarung jedoch offen, da die fragliche «Vereinbarung» vorliegend als anfechtbare Verfügung anzusehen ist (E. 2c). - Bestätigung der Rechtsprechung und Lehre zu den wichtigen Gründen einer fristlosen Auflösung des Dienstverhältnisses. Insbesondere muss der Arbeitgeber, der von einem wichtigen Grund erfährt, schnell reagieren und gegebenenfalls die fristlose Entlassung innert kurzer Zeit verfügen. Ein verspätetes Handeln lässt diese einschneidende Massnahme nicht mehr glaubhaft erscheinen (E. 4a). - Unter dem Gesichtspunkt der Verhältnismässigkeit muss jeder einzelne Fall unter Berücksichtigung der Situation, der besetzten Stelle und der Verantwortlichkeit des Bediensteten, wie auch aller im Zusammenhang mit dem Dienst stehenden Umstände geprüft werden. Im vorliegenden Fall ist die Behörde im Rahmen ihres Ermessens geblieben (E. 4b-c). Personale federale. Scioglimento del rapporto di servizio con effetto immediato mediante convenzione. Natura giuridica di una tale convenzione. Motivi gravi (art. 77 RI). - È dubbio se le convenzioni ammesse nel diritto privato in merito allo scioglimento di un rapporto di servizio siano applicabili anche al termine di un rapporto di lavoro di diritto pubblico (consid. 2b). - La Commissione di ricorso lascia tuttavia aperta la questione dell'ammissibilità dello scioglimento del rapporto di servizio di diritto pubblico mediante convenzione in quanto la «convenzione» in questione deve essere considerata prevalentemente come decisione impugnabile (consid. 2c). - Conferma della giurisprudenza e dottrina in merito ai motivi gravi di scioglimento di un rapporto di servizio con effetto immediato. In particolare, il datore di lavoro che viene a conoscenza di un motivo grave deve reagire rapidamente e se del caso notificare lo scioglimento immediato in breve termine. In caso di ritardo provvedimento estremo (consid. 4a). - Dal profilo della proporzionalità, ogni singolo caso deve essere esaminato tenendo conto della situazione, del posto occupato e della responsabilità dell'agente, nonché di tutte le circostanze in relazione al servizio. Nel presente caso l'autorità non ha superato i limiti del suo potere di apprezzamento (consid. 4b-c).

E. 2

A. X. est entrée au service de la Confédération en qualité de secrétaire-juriste. Au terme d'une période d'essai de six mois, elle fut nommée employée non permanente pour une durée d'engagement limitée au 30 juin 2000. B. Par e-mail du 29 janvier 1999, confirmé par

un courrier du même jour, X. demanda la résiliation de ses rapports de service pour le 31 mars 1999. Elle expliqua avoir remarqué que l'importante charge de travail liée à son activité au sein de la Confédération, conjuguée à d'autres éléments de sa situation personnelle, avait des effets négatifs sur sa santé. C. Par courrier du 8 février 1999, le Chef de la police fédérale porta à la connaissance du supérieur de X. qu'un rapport de contravention à la loi fédérale du 3 octobre 1951 sur les stupéfiants (LStup, RS 812.121) avait été établi le 8 janvier 1999, par le canton Y., à l'encontre de X. Le but de la transmission de ce rapport était de permettre au supérieur de X. de considérer si l'infraction réalisée posait un problème de sécurité en rapport avec le travail accompli par l'employée en question. Ce courrier parvint dans le service où travaillait X. le 11 février 1999. Le jour même, X. fut convoquée à une séance où étaient présents le supérieur, le chef du personnel, ainsi qu'un membre du secrétariat du supérieur chargé d'établir le procès-verbal. Au cours de cet entretien, X. confirma les faits s'étant déroulés le soir du 8 janvier 1999, à savoir qu'en compagnie de son mari, elle était en train de fumer du cannabis dans sa voiture à l'arrêt, lorsqu'elle avait été contrôlée par une patrouille de la police. Lors de la perquisition, la police avait aussi confisqué quatre grammes d'héroïne. Le supérieur lui expliqua qu'on était en présence de justes motifs (agissements relevant du droit pénal, impossibilité pour l'employeur de poursuivre l'engagement) et que ses rapports de service étaient par conséquent résiliés avec effet immédiat, c'est-à-dire le 11 février 1999 à 16 h 00. D. Suite à cette séance et toujours en date du 11 février 1999, le chef du personnel du service de X. établit un document dans lequel il était constaté que les rapports de service de X. étaient résiliés avec effet au 11 février 1999 à 16 h 00. Cette dernière avait en effet dissimulé des circonstances, dont la gravité ne justifiait plus d'aucune façon la poursuite des rapports de service. Le salaire était cependant versé jusqu'au terme du mois de février 1999 et le solde de 18,5 jours de vacances et de congés divers était ainsi réputé compensé. X. se déclarait d'accord avec cette proposition pour solde de tout compte et de toute prétention. Enfin, il lui était rappelé qu'elle devait restituer tous les documents et les objets confiés, qu'elle était soumise au secret de fonction et qu'elle ne devait plus se présenter dans les locaux de travail sans autorisation préalable. Cet acte fut signé par X. et le chef du personnel. Un communiqué annonçant son départ fut aussi rendu public le 11 février 1999. E. Par courrier du 15 mars 1999, X. (ci-après: la recourante) a formé un recours contre l'acte en question, qu'elle qualifie de décision. Elle considère que ce prononcé ne respecte pas le principe de la proportionnalité. Elle indique que pour elle, il était tout à fait clair que l'événement survenu le 8 janvier 1999 était incompatible avec la poursuite de ses rapports de service. C'était la principale raison qui l'avait amenée à donner son congé pour le 31 mars 1999. Elle aurait volontiers mentionné tous les motifs de sa résiliation,

E. 3

mais elle avait omis de parler de l'événement en question, car elle avait eu peur de ne pas être comprise et des mesures drastiques qui l'auraient désavantagée de manière trop lourde. Etant donné qu'elle a décidé elle-même, spontanément, de démissionner, elle conteste la nécessité de la licencier avec effet immédiat, surtout qu'il ne lui restait plus que quelques jours de travail à accomplir et que ses prestations avaient toujours donné satisfaction. Elle conteste également la nécessité du communiqué du 11 février 1999, qu'elle trouve disproportionné et attentatoire à sa personne. La recourante conclut donc à l'annulation de la décision entreprise et demande également une somme à titre de dommages-intérêts et de réparation morale pour les préjudices subis suite au communiqué du 11 février 1999. F. Dans ses observations du 3 mai 1999, l'autorité inférieure relève que la résiliation des

rapports de service n'était pas intervenue de manière unilatérale, mais avait été établie dans le cadre d'une convention. Aucune décision formelle n'avait été prise, ce qui était plutôt à l'avantage de la recourante, s'agissant de son futur professionnel. Il en résulte que le recours n'a aucun objet et que, par conséquent, il est irrecevable. Par ces motifs, l'autorité inférieure conclut principalement à l'irrecevabilité du recours et subsidiairement à son rejet. Du point de vue de la procédure, elle propose que celle-ci soit limitée à la question de la recevabilité. Les autres faits seront repris, pour autant que de besoin, dans les considérants qui suivent. Extraits des considérants: 1. (...) 2.a. Conformément à son art. 1 al. 1, la loi fédérale du 20 décembre 1968 sur la procédure administrative (PA, RS 172.021) s'applique à la procédure dans les affaires administratives qui doivent être réglées par les décisions d'autorités administratives fédérales statuant en première instance ou sur recours. Il ressort en outre de l'art. 44 PA que ce sont les décisions de l'autorité administrative qui sont sujettes à recours. Il en découle que l'existence préalable d'une décision est une condition sine qua non de la possibilité de former un recours (voir André Moser, in: Moser/Uebersax, *Prozessieren vor eidgenössischen Rekurskommissionen*, Bâle et Francfort-sur-le-Main 1998, ch. 2.1; Pierre Moor, *Droit administratif*, vol. II, Berne 1991, p. 345 s.; Blaise Knapp, *Précis de droit administratif*, 4e éd., Bâle et Francfort-sur-le-Main 1991, p. 393, ch. 1872 [cité ci-après: *Précis...*]; André Grisel, *Traité de droit administratif*, Neuchâtel 1984, vol. II, p. 885). Or, les conventions ne sont pas des décisions au sens de l'art. 5 PA, mais sont considérées par la majeure partie de la jurisprudence et de la doctrine comme des contrats de droit administratif (cf. Moser, *op. cit.*, ch. 3.99). b. Si en matière de rapports de travail de droit privé, les parties peuvent fort bien convenir de mettre un terme à leurs relations d'un commun accord sur la base d'une convention (cf. Manfred Reh binder, *Schweizerisches Arbeitsrecht*, 14e éd., Berne 1999, ch. 130; Ullin Streiff / Adrian von Kaenel, *Arbeitsvertrag*, Zurich 1993, ad art. 335 n° 10; Peter Münch, *Von der Kündigung und ihren Wirkungen*, in: Thomas Geiser / Peter Münch (éd.), *Stellenwechsel und Entlassung*, Bâle et Francfort-sur-le-Main 1997, p. 45 ss, ch. 1.101 ss), il apparaît que cette manière de procéder est d'avantage sujette à caution

E. 4

en ce qui concerne les rapports de service de droit public. Ainsi, Elmar Mario Jud (*Besonderheiten öffentlichrechtlicher Dienstverhältnisse nach schweizerischem Recht, insbesondere bei deren Beendigung aus nicht disziplinarischen Gründen*, thèse, St-Gall 1975, p. 159) pense que, comme les rapports de service de droit public ne naissent en règle générale pas au moyen d'un contrat, mais par une décision de droit administratif, ceux-la doivent également se terminer selon les règles du droit public applicables pour mettre un terme à la validité d'un acte administratif. Hermann Schroff et David Gerber (*Die Beendigung der Dienstverhältnisse in Bund und Kantonen*, St-Gall 1985, p. 261, ch. 439) estiment pour leur part que si l'administration cherche à se séparer d'un agent et qu'elle conclut avec lui une convention portant sur la fin des rapports de service, il s'agit à n'en pas douter en réalité d'une décision faussement désignée. D'un autre côté, il convient toutefois de signaler que, dans une décision du 28 janvier 1998 récemment publiée (JAAC 63.65 consid. 2), le Conseil des Ecoles polytechniques fédérales a considéré que, comme le Règlement des employés du 10 novembre 1959 (RE, RS 171.221.104) prévoyait la possibilité de résilier les rapports de service de manière unilatérale aussi bien du côté de l'autorité qui nomme que de celui de l'employé, rien ne s'opposait donc à la validité d'une convention dans laquelle les parties s'entendraient sur la fin des rapports de service et leurs modalités. Selon l'autorité en question, cette conclusion serait en accord avec la

jurisprudence et la doctrine actuelles qui reconnaissent en principe la validité des contrats de droit administratif. c. En l'espèce, comme il a été vu ci-dessus (cf. let. b), il n'est déjà pas certain qu'il soit sans autre admissible de résilier des rapports de droit public au moyen d'une convention. Cette question peut cependant être laissée ouverte dans la mesure où il apparaît en l'occurrence que l'acte du 11 février 1999 ne constitue pas - en dépit de l'avis de l'autorité inférieure - une convention, mais doit plutôt être vue comme une véritable décision pour les motifs ci-après. L'autorité inférieure allègue que la recourante était elle-même d'accord que ses rapports de service ne pouvaient pas être maintenus. Cela ressort de son recours du 15 mars 1999, ainsi que du fait qu'elle avait déjà elle-même demandé la résiliation de ses rapports de service. En outre, du point de vue de son avenir professionnel, elle avait tout avantage à conclure une convention, du moment qu'elle avait pu constater que la résiliation des rapports de service interviendrait de toute façon, que ce soit avec ou sans son accord. En tant que juriste, elle devait aussi être à même de faire la différence entre un acte unilatéral et une convention. Par ailleurs, l'acte du 11 février 1999 n'était pas formellement désigné comme une décision et ne comportait pas de voies de droit. De plus, en signant le document en question, la recourante s'était déclarée d'accord avec la proposition de son service pour solde de tout compte et de toute prétention («Frau X. erklärt sich damit per Saldo aller Ansprüche mit der Dienststelle als auseinandergesetzt.»). Enfin, l'idée d'un accord ressortait également du procès-verbal de la réunion du 11 février 1999, dans lequel on pouvait lire la déclaration suivante du supérieur: «Zum weiteren Vorgehen halte ich fest, dass wir nun das Protokoll bereinigen und die Regelung der Modalitäten vorbereiten, wonach das Arbeitsverhältnis aufgelöst wird.» (Pour la suite, je retiens que nous allons désormais mettre au propre le procès-verbal et que nous préparons le règlement des modalités d'après lesquelles les rapports de service doivent être résiliés).

E. 5

La Commission de recours est cependant d'avis que d'autres éléments viennent mettre en doute la théorie de la convention entre les deux parties. Premièrement, l'acte du 11 février 1999 ne mentionne pas que la résiliation des rapports de service est intervenue «d'un commun accord». De plus, s'il y avait vraiment eu accord entre les parties, la deuxième phrase du chiffre premier du document en question, qui précise que la recourante a occulté à son service des circonstances dont la gravité empêche la poursuite des rapports de service, ne serait pas nécessaire. L'intervention d'un accord entre les parties ne ressort pas non plus du communiqué distribué aux collaborateurs le 11 février 1999. D'une manière générale, on peut également retenir que la formulation de l'acte du 11 février 1999 dénote un caractère de puissance publique. Par ailleurs, il convient de considérer que la déclaration de la recourante, d'après laquelle elle accepte la proposition de son service pour solde de tout compte et de toute prétention, se rapporte à la rubrique du paiement du salaire et ne peut pas forcément avoir une portée pour l'ensemble des éléments qui figurent dans l'acte en question. Enfin, à la lecture de la phrase du procès-verbal mise en exergue par l'autorité inférieure, il ne ressort pas non plus de manière évidente que l'utilisation du mot «wir» (nous) englobe également la recourante. Au contraire, il sied de constater qu'une phrase auparavant, il est indiqué que le supérieur se voyait obligé de résilier les rapports de service avec effet immédiat («Er sieht sich [...] gezwungen, das Arbeitsverhältnis mit sofortiger Wirkung aufzulösen»). Le «wir» en question peut donc aussi être compris comme désignant l'employeur, respectivement son service du personnel. En ce qui concerne le fait que l'acte n'a pas été désigné de manière formelle comme une décision et qu'il ne contient pas de

voies de droit, il convient de signaler qu'une décision ne doit pas nécessairement être expressément nommée comme telle pour exister et que le défaut de l'absence des voies de droit est considéré comme guéri si le recourant a pu former son recours dans le délai légal, ce qui est le cas en l'espèce (cf. Moser, op. cit., ch. 2.11 in fine). Il résulte de l'analyse qui précède que plusieurs indices permettent de mettre en doute le fait que l'acte du 11 février 1999 soit véritablement une convention. Par conséquent et vu que la recourante remet en question la validité de la résiliation immédiate des rapports de service, la Commission de recours est d'avis qu'il convient de considérer le document du 11 février 1999 comme une décision de résiliation immédiate des rapports de service. Cela d'autant plus que même en droit privé, le Tribunal fédéral estime qu'il convient d'admettre avec réserve les conventions de résiliation intervenues entre les parties par actes concluants, étant donné que ce genre de convention a des conséquences décisives pour l'employé (décision de la Haute Cour du 23 avril 1999, publiée dans la Revue de la société des juristes bernois, 135/1999 p. 482 avec les renvois). Le recours formé par la recourante est donc recevable, ce dernier respectant par ailleurs le délai légal de recours et les conditions de fond et de forme posées aux art. 51 et 52 PA. Dans sa réponse, l'autorité inférieure a certes demandé que la procédure s'en tienne à la question de la recevabilité et ne s'est pas directement exprimée sur le fond du litige, même si elle a formulé une conclusion subsidiaire demandant le rejet du recours. La Commission

E. 6

de céans considère cependant qu'elle est en mesure de statuer sur la base du dossier présenté par les parties, surtout que d'après la loi, elle revoit les faits d'office et peut se distancer de la motivation des parties (cf. consid. 3 ci-après). 3. La Commission de recours examine les décisions qui lui sont soumises avec un plein pouvoir de cognition. Le recourant peut non seulement soulever les griefs de la violation du droit fédéral et de la constatation inexacte ou incomplète des faits, mais aussi le moyen de l'inopportunité (art. 49 PA). Il en découle que la Commission de recours n'a pas seulement à déterminer si la décision de l'administration respecte les règles de droit, mais également si elle constitue une solution adéquate eu égard aux faits. En outre, la Commission de recours constate les faits d'office et n'est en aucun cas liée par les motifs invoqués à l'appui du recours (art. 62 al. 4 PA). Elle peut s'écarter des considérants juridiques de la décision attaquée aussi bien que des arguments des parties (décisions de la Commission fédérale de recours en matière de personnel fédéral publiées dans JAAC 61.27 consid. 3, JAAC 60.8 consid. 3 et JAAC 60.74 consid. 5b; Moser, op. cit., ch. 2.59 ss, plus particulièrement 2.74; Fritz Gygi, Bundesverwaltungsrechtspflege, Berne 1983, p. 315; Alfred Kölz / Isabelle Häner, *Verwaltungsverfahren und Verwaltungsrechtspflege des Bundes*, 2e éd., Zurich 1998, ch. 633 ss). 4. Dans son mémoire de recours, la recourante remet en cause la proportionnalité de la décision attaquée. Elle trouve la mesure exagérée alors qu'elle-même avait déjà demandé la résiliation ordinaire de ses rapports de service et n'avait plus que quelques jours à travailler (jusqu'au premier lundi de mars). a. Conformément à l'art. 77 al. 1 RE, s'il y a de justes motifs, l'autorité qui nomme a le droit de modifier ou de résilier les rapports de service avec effet immédiat ou avant l'expiration des délais prévus dans le règlement ou dans la décision d'engagement. L'art. 77 al. 2 RE donne une liste des justes motifs pouvant entraîner la modification ou la résiliation des rapports de service: l'incapacité constatée, la perte de l'éligibilité au service de la Confédération, les faits relevant du droit pénal, l'ivresse répétée en service, l'endettement constant dû à la prodigalité, l'inconvenance à l'égard de collaborateurs ou de tiers, enfin toute circonstance qui, d'après les règles de la

bonne foi, fait admettre que l'administration ne peut plus continuer les rapports de service. La jurisprudence - peu abondante en la matière - ne permet pas forcément de dresser un catalogue des motifs qui, au sens de la clause générale, rendent admissibles la résiliation ou la modification immédiate des rapports de service. On peut cependant admettre qu'il doit s'agir de toute circonstance qui rend la poursuite des rapports de service intolérable pour l'administration, en raison notamment d'actes ou de comportements imputables à l'agent en cause. Tel est le cas lorsque la poursuite de l'emploi mettrait en cause l'intérêt public et surtout la confiance de l'autorité dans ses agents, ainsi que le bon fonctionnement du service (Blaise Knapp, La violation du devoir de fidélité, cause de cessation de l'emploi des fonctionnaires fédéraux, in: Revue de droit suisse, vol. 103 [1984] I p. 511 [cité ci-après: La violation...]; Schroff/Gerber, op. cit., p. 80). Un juste motif («wichtiger Grund») doit être plus grave qu'un motif objectivement fondé («triftiger Grund»), lequel est suffisant pour justifier la non-réélection d'un fonctionnaire ou la résiliation ordinaire des rapports de service d'un employé permanent (Schroff/Gerber, op. cit., n° 142, p. 99). Cependant, plusieurs motifs objectivement fondés

E. 7

- même d'origine différente (par exemple: absences répétées et insuffisance des prestations)
- peuvent constituer un juste motif, lorsque leur accumulation rend la poursuite des rapports de service intolérable pour l'administration (Schroff/Gerber, op. cit., n° 109, p. 85 et n° 139, p. 98; Minh Son Nguyen, La fin des rapports de service, in: Peter Helbling / Tomas Poledna (éd.), Personalrecht des öffentlichen Dienstes, Berne 1999, p. 435). La clause générale laisse une marge d'appréciation considérable à l'autorité (Knapp, La violation..., op. cit., p. 509). Mais celle-ci devra en user en tenant compte de toutes les circonstances particulières du cas concret. Un même comportement ou un même fait peut être un juste motif dans le cas d'un agent, et ne pas en être un dans le cas d'un autre agent. La doctrine considère que chaque cas particulier doit être examiné en tenant compte de la situation, de la place occupée et de la responsabilité de l'agent, ainsi que de toutes les circonstances en relation avec le service (Jud, op. cit., p. 197; voir aussi les décisions de la Commission fédérale de recours en matière de personnel fédéral publiées dans JAAC 61.28 consid. 5a et 60.8 consid. 4). Par ailleurs, l'employeur qui prend connaissance d'un juste motif doit décider très rapidement de sa réaction et, le cas échéant, notifier la résiliation immédiate à très bref délai. En cas de retard, la mesure extrême ne paraît en effet plus crédible (voir par analogie Bernard Schneider, La résiliation immédiate du contrat de travail, in: Journée 1993 de droit du travail et de la sécurité sociale, Zurich 1993, p. 64). b. Le principe de la proportionnalité, en tant que principe général du droit constitutionnel, exige que le moyen choisi soit propre et nécessaire à atteindre le but d'intérêt public poursuivi. De plus, l'intervention ne doit pas être plus grave que ne l'exige le but de la mesure. En conséquence, l'administration agit de manière proportionnée lorsqu'elle choisit parmi les mesures appropriées celle qui est la moins dure pour la personne concernée (Pierre Moor, Droit administratif, vol. I, 2e éd., Berne 1994, p. 419 ss; Knapp, Précis, op. cit., ch. 534 ss; Ulrich Häfelin / Georg Müller, Grundriss des Allgemeinen Verwaltungsrechts, 3e éd., Zurich 1998, ch. 486 ss). c. En l'espèce, la recourante a commis, en date du 8 janvier 1999, une infraction à la loi fédérale sur les stupéfiants et a été condamnée à une amende par le procureur du canton Y. D'un point de vue général, on peut déjà constater que ce genre de circonstance, soit des faits relevant du droit pénal, figure dans le catalogue des justes motifs mentionnés à l'art. 77 al. 2 RE. Cependant, comme cela a été relevé ci-dessus, chaque cas particulier doit être examiné en tenant compte de la situation, de la place occupée et de la responsabilité de l'agent, ainsi

que de toutes les circonstances en relation avec le service. Dans le cas présent, il apparaît que la recourante était engagée comme secrétaire-juriste dans son service. A ce titre, elle était principalement chargée, selon son cahier des charges, de mener l'instruction des recours (...) et de rédiger des projets de décision. Or, il arrive que certains recourants [dans ce domaine] soient impliqués dans le trafic de drogues. Vu la position de juriste de la recourante et son domaine d'activité, il est compréhensible que son employeur juge que le comportement de la recourante est grave et qu'il porte atteinte à son image. En l'occurrence, ce n'est certainement pas la consommation de drogue de la recourante en tant que telle qui a été sanctionnée, mais ce qu'elle implique. En effet, une personne qui consomme, ne serait-ce qu'occasionnellement, de la drogue et qui transporte quelques grammes d'héroïne dans sa voiture a forcément des contacts avec des

E. 8

personnes auteurs de délits nettement plus graves puisqu'il s'agit de trafic de drogue. En consommant de la drogue, la recourante cautionne non seulement les agissements de ces personnes, mais court encore le risque d'en dépendre. Par ailleurs, l'importance du motif aux yeux de l'employeur est aussi soulignée par la rapidité à laquelle ce dernier a réagi. En effet, le supérieur de la recourante a reçu la communication du Chef de la police fédérale le 11 février 1999 au matin. Le même jour, la recourante était convoquée, juste avant la mi-journée, et la résiliation immédiate de ses rapports de service lui a été signifiée pour 16 h 00. On doit donc admettre que le comportement de la recourante a constitué un juste motif rendant intolérable la poursuite des rapports de service du côté de son employeur. Il est vrai que cette mesure est assez dure vis-à-vis de la recourante qui avait elle-même décidé de demander la résiliation ordinaire de ses rapports de service, en occultant toutefois le véritable motif qui l'avait conduite à donner sa démission. Il convient cependant de constater que la disposition sur la résiliation immédiate des rapports de service laisse tout de même une marge d'appréciation considérable à l'autorité. Or, en l'occurrence, sur la base de ce qui précède, la Commission de recours est d'avis que l'autorité inférieure est restée dans les limites de son pouvoir d'appréciation. Elle n'a donc pas violé le principe de la proportionnalité ni celui de l'opportunité. Par conséquent, le recours de la recourante doit être rejeté sur ce point. 5. Dans son recours, la recourante demande également une somme à titre de dommages-intérêts et de réparation morale pour les préjudices subis suite au communiqué du 11 février 1999. Ce genre de demande est soumise, le cas échéant, à la loi fédérale du 14 mars 1958 sur la responsabilité de la Confédération, des membres de ses autorités et de ses fonctionnaires (LRCF, RS 170.32). Or, que ce soit dans le cas où la responsabilité de la Confédération est directement engagée (art. 3 al. 1 LRCF) ou bien dans celui où c'est une institution indépendante de l'administration ordinaire, chargée d'exécuter des tâches de droit public par la Confédération, qui doit répondre (art. 19 al. 1 LRCF), la Commission fédérale de recours en matière de personnel fédéral n'est pas l'autorité compétente pour traiter une pareille demande en dommages-intérêts. Par conséquent, il s'avère que cette conclusion de la recourante est irrecevable.

E. 9

Schweizerisches Bundesarchiv, Digitale Amtsdrukschriften Archives fédérales suisses, Publications officielles numérisées Archivio federale svizzero, Pubblicazioni ufficiali digitali JAAC 64.36 - Décision de la Commission fédérale de recours en matière de personnel fédéral du 21 octobre 1999 en la cause X. [CRP 1999-008] In Verwaltungspraxis der Bundesbehörden Dans Jurisprudence des autorités administratives de la Confédération

In Giurisprudenza delle autorità amministrative della Confederazione Jahr 2000 Année
Anno Band 64 Volume Volume Seite --- Page Pagina Ref. No 150 004 721 Das Dokument
wurde durch das Schweizerische Bundesarchiv und die Bundeskanzlei konvertiert. Le
document a été digitalisé par les Archives Fédérales Suisses et la Chancellerie fédérale. Il
documento è stato convertito dall'Archivio federale svizzero e della Cancelleria federale.

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