

CH_VB JAAC 70.35 vom 18. Oktober 2005

Bundesverwaltung, 2005-10-18, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ch_vb_JAAC_70.35__

FR: CH_VB JAAC 70.35 du 18 octobre 2005

IT: CH_VB JAAC 70.35 del 18 ottobre 2005

Volltext

JAAC 70.35 Extrait de la décision CRP 2005-013 de la Commission fédérale de recours en matière de personnel fédéral du 18 octobre 2005, en la cause X. Résiliation immédiate des rapports de service de durée déterminée par l'employé. Justes motifs. Vice du consentement. Recevabilité du recours. Décision (notion). Art. 12 al. 7, art. 14 LPers. Art. 5 al. 1, art. 44 PA. Art. 23, art. 24 et art. 29 CO. - L'existence d'une décision est une condition préalable nécessaire à la recevabilité du recours (consid. 1c/aa). En l'espèce, cette condition est réalisée, les lettres de l'autorité intimée constatant la fin des rapports de travail et réglant les modalités relatives à la fin des rapports de travail du recourant doivent être considérées comme des décisions susceptibles de recours auprès de la Commission de céans même en l'absence de désignation précise ou d'indication des voies de droit (consid. 1b). - La résiliation immédiate émise par le recourant déploie tous ses effets, celle-ci ayant été adressée à son supérieur hiérarchique pour de justes motifs, son employeur l'ayant acceptée et le recourant n'ayant pu apporter la preuve de l'existence de vices de consentement (consid. 4a/bb, cc et dd). - La violation éventuelle de l'art. 14 al. 2 LPers ne peut s'appliquer en présence d'une résiliation des rapports de services par l'employé, la procédure de l'art. 14 al. 1 et 2 LPers ne concernant que les résiliations données par l'employeur et contestées par l'employé (consid. 4b). Ce point peut toutefois rester indécis en l'espèce, dans la mesure où il n'existe aucun vice de forme majeur permettant d'annuler la résiliation des rapports de service litigieuse (consid. 4b in fine). 1

Fristlose Auflösung des befristeten Arbeitsverhältnisses durch den Angestellten. Wichtige Gründe. Willensmangel. Zulässigkeit der Beschwerde. Verfügung (Begriff). Art. 12 Abs. 7, Art. 14 BPG. Art. 5 Abs. 1, Art. 44 VwVG. Art. 23, Art. 24 und Art. 29 OR. - Das Vorhandensein einer Verfügung ist die notwendige Voraussetzung für die Zulässigkeit einer Beschwerde (E. 1c/aa). Im vorliegenden Fall ist diese Bedingung erfüllt, denn die Briefe der beklagten Behörde stellen das Ende des Arbeitsverhältnisses des Beschwerdeführers fest und regeln die näheren Einzelheiten, sodass diese als bei der Rekurskommission anfechtbare Verfügungen angesehen werden müssen, auch wenn eine genaue Bezeichnung und die Rechtsmittelbelehrung fehlen (E. 1b). - Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses mit sofortiger Wirkung durch den Beschwerdeführer entfaltet alle ihre Wirkungen. Sie war wegen des Vorliegens wichtiger Gründe von ihm an den hierarchisch übergeordneten Vorgesetzten gerichtet worden, der Arbeitgeber hat diese akzeptiert und der Bedienstete konnte das Vorhandensein von Willensmängeln nicht nachweisen (E. 4a/bb, cc und dd). - Die mögliche Verletzung von Art. 14 Abs. 2 BPG kann im Falle einer Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer in casu keine Beachtung finden, denn das in Art. 14 Abs. 1 und 2 BPG vorgesehene Verfahren betrifft nur die vom Arbeitgeber ausgesprochenen Auflösungen des Arbeitsverhältnisses, die vom Arbeitnehmer angefochten werden (E. 4b). Dieser Punkt kann im vorliegenden Fall ohne weiteres offen bleiben, insbesondere liegt kein wesentlicher Formfehler vor, der es erlauben würde, die Auflösung

des Arbeitsverhältnisses für nichtig zu erklären (E. 4b in fine). Risoluzione immediata da parte dell'impiegato dei rapporti di servizio di durata determinata. Motivi gravi. Vizio relativo alla volontà. Ricevibilità del ricorso. Decisione (nozione). Art. 12 cpv. 7, art. 14 LPers. Art. 5 cpv. 1, art. 44 PA. Art. 23, art. 24 e art. 29 CO. - L'esistenza di una decisione è una condizione necessaria di ricevibilità del ricorso (consid. 1c/aa). Nella fattispecie, questa condizione è soddisfatta, poiché le lettere dell'autorità convenuta che constatano la fine dei rapporti di lavoro e che regolano le modalità relative alla fine dei rapporti di lavoro devono essere considerate come decisioni impugnabili con ricorso alla presente Commissione, anche in assenza di una designazione precisa o dell'indicazione dei rimedi di diritto (consid. 1b). - La risoluzione immediata chiesta dal ricorrente ha effetto a pieno titolo, visto che è stata indirizzata al superiore gerarchico per motivi gravi, che il datore di lavoro l'ha accettata e che il ricorrente non ha potuto provare che vi era un vizio relativo alla volontà (consid. 4a/bb, cc e dd). 2

- L'eventuale violazione dell'art. 14 cpv. 2 LPers non è applicabile in caso di risoluzione dei rapporti di servizio da parte dell'impiegato, poiché la procedura dell'art. 14 cpv. 1 e 2 LPers concerne solo le disdette date dal datore di lavoro e contestate dall'impiegato (consid. 4b). Tuttavia, questo punto può restare aperto nella fattispecie, nella misura in cui non vi è alcun vizio di forma importante che permetta di annullare la risoluzione dei rapporti di lavoro in causa (consid. 4b in fine). Résumé des faits: A. X. fut engagé en qualité de «Legal advisor» dans le cadre de «L'Institution de A.» à B. selon contrat de droit public des 10 et 12 janvier 2005, pour une durée de six mois, sa mission débutant le 12 janvier 2005 et devant se terminer le 20 juillet 2005, sous réserve d'un changement de dates pour des raisons imprévues, d'un achèvement prématuré de l'action et d'autres motifs de résiliation. Selon le contrat précité, une période d'essai de trois mois avait été convenue entre les parties, soit du 12 janvier au 11 avril 2005. B. Au cours de son séjour à B., X. fut victime d'une tentative de chantage et d'extorsion de fonds de la part de personnes rencontrées sur place. De l'avis du supérieur hiérarchique de X. sur place, Y., de l'Institution de A., il n'était plus envisageable d'assurer la sécurité de l'intéressé au vu des graves événements en question. Suite aux divers entretiens menés notamment avec Y., mais également avec Z. et W., X. adressa à son supérieur sur place, soit à Y., en date du 15 février 2005, une lettre de résiliation avec effet immédiat pour raisons personnelles. Par courriel du même jour, Y. adressa la lettre de résiliation précitée à W. Après quelques difficultés rencontrées à l'aéroport avec les services d'immigration, X. put quitter B. dans la journée du 16 février 2005. A son arrivée en Suisse au matin du 17 février 2005, il fut invité à présenter un rapport détaillé des événements qui s'étaient déroulés sur place et qui avaient conduit à son retour anticipé en Suisse. Il adressa ainsi au Département fédéral des affaires étrangères (DFAE), comme demandé, son rapport par mail du 17 février 2005 et se rendit à Berne pour un debriefing, en présence notamment de W., le 18 février 2005. C. Suite à l'entretien précité, X. expliqua à l'attention du DFAE, par courrier du 23 février 2005, que son retour en Suisse n'avait pas été motivé par des considérations personnelles, mais par le seul souci d'assurer sa sécurité. Il confirma également ne pas avoir résilié ses rapports de travail et proposa ses services dans le cadre d'autres tâches pouvant lui être confiées pour la durée restante de son engagement. Il indiqua enfin que, même si aucune autre activité ne devait lui être attribuée, il avait droit au versement de son salaire jusqu'à la fin de ses rapports de travail fixée au 20 juillet 2005, ceci en application du ch. I 3 de son contrat de travail. Par courrier du 25 février 2005, le DFAE accepta la démission de X. avec effet au 15 février 2005. Vu toutefois le courrier précité du 23 février 2005 reçu dans l'intervalle, le DFAE

confirma à nouveau à X. en date du 7 mars 2005 avoir accepté sa décision de résilier ses rapports de travail avec effet immédiat pour des raisons personnelles 3

et expliqua que, s'il n'avait pas résilié lui-même son contrat de travail, le département se serait vu dans l'obligation de le faire, dans la mesure où l'intéressé n'était plus apte à remplir sa mission du fait de sa propre faute. D. A réception des envois précités, X. contesta avoir formulé la résiliation de ses rapports de travail, expliquant notamment que la «lettre de résiliation» invoquée n'avait pas été adressée en copie ou en original au DFAE et qu'il s'agissait seulement de répondre aux exigences formulées sur place par Y. pour permettre son retour en Suisse. Il indiqua également que ce n'était pas des motifs personnels qui l'avaient conduit à quitter B., mais bien des motifs de sécurité. Il souligna enfin le fait qu'il n'avait commis aucune faute professionnelle lors de ses activités à B., les événements ayant conduit à son retour ne pouvant lui être reprochés faute de négligence de sa part. Par envoi du 18 mars 2005, le DFAE confirma sa position et donc la fin des rapports de service de X. E. Par courrier du 21 mars 2005, le conseil de X. réitéra les critiques émises à l'encontre de la position du DFAE compte tenu des circonstances du cas d'espèce et sollicita qu'un entretien ait lieu afin d'éclaircir la situation ou, le cas échéant, qu'une décision formelle soit rendue avec indication des délais et voies de droit, ceci en application de l'art. 14 al. 2 de la loi fédérale du 24 mars 2000 sur le personnel de la Confédération (LPers, RS 172.220.1). Par envoi du 7 avril 2005, le DFAE confirma une nouvelle fois sa position, tout en soulignant que, s'agissant d'une résiliation des rapports de travail émise par l'employé, l'art. 14 al. 2 LPers n'avait pas vocation à s'appliquer et que de ce fait aucune décision formelle ne pouvait être rendue en l'espèce. F. Par mémoire du 22 avril 2005, X. (ci-après: le recourant) a interjeté recours auprès de la Commission fédérale de recours en matière de personnel fédéral (CRP; ci-après: la Commission de recours ou de céans) à l'encontre des courriers du DFAE datés des 25 février et 7 mars 2005. Il conclut notamment, principalement, à ce qu'il soit constaté que le contrat de travail du recourant n'a pas été résilié, subsidiairement, à ce qu'il soit constaté que la résiliation des rapports de service est nulle. Il requiert en outre que son salaire lui soit versé jusqu'à l'échéance de son contrat de travail, de même que les allocations liées au séjour à l'étranger jusqu'au 17 février 2005 et qu'un autre emploi lui soit proposé. Plus subsidiairement encore, il demande qu'une décision formelle soit rendue par le DFAE. G. Appelé à se prononcer, le DFAE a, par réponse du 26 mai 2005, conclu, principalement, à l'irrecevabilité, et à titre subsidiaire, au rejet pur et simple du présent recours. L'autorité intimée invoque en effet l'absence de décision, les lettres des 25 février et 7 mars 2005 ne pouvant être considérées comme des décisions formelles susceptibles de recours. Elle explique sur ce point que s'agissant d'une résiliation valable des rapports de travail formulée par le recourant lui-même, ce dernier n'a aucun intérêt à obtenir une décision du DFAE sur cette question, aucune voie de recours n'étant prévue dans la loi pour une telle situation. Elle estime enfin sur le fond que, même si le recours devait être déclaré recevable, il ne pourrait qu'être rejeté, le recourant ayant valablement résilié ses rapports de travail. Suite à la demande du recourant en ce sens, la Commission de céans a ordonné un deuxième échange d'écritures. Le recourant a, par réplique du 28 juin 2005, contesté l'irrecevabilité de son recours alléguée par l'autorité intimée 4

et confirmé ses précédentes écritures sur le fond. Par duplique du 6 juillet 2005, le DFAE a également confirmé ses conclusions, réitérant les moyens développés à l'appui de sa réponse du 26 mai 2005. H. Le recourant ayant sollicité l'organisation de débats publics,

ceux-ci ont eu lieu le 14 octobre 2005. A cette occasion, les parties ont confirmé leurs conclusions respectives. Extraits des considérants: 1.a., b. et d. (Questions formelles) c. Le DFAE estime que le présent recours est irrecevable en l'absence de décision formelle de sa part sur la question de la validité de la résiliation anticipée des rapports de service du recourant. Il convient toutefois de déterminer si les lettres attaquées des 25 février et 7 mars 2005 doivent être assimilées à des décisions, comme le prétend le recourant, ceci même en l'absence de toute mention qu'il s'agit d'une décision et de toute indication des voies de droit. aa. Il découle des art. 1 et 44 de la loi fédérale du 20 décembre 1968 sur la procédure administrative (PA, RS 172.021) que l'existence préalable d'une décision est une condition sine qua non de la possibilité de former un recours et qu'à défaut, le recours doit être considéré comme irrecevable (décision de la Commission de céans du 8 avril 2003, en la cause B. [CRP 2002-020], consid. 2a; JAAC 62.35 consid. 3a; André Grisel, *Traité de droit administratif*, Neuchâtel 1984, p. 885; Blaise Knapp, *Précis de droit administratif*, 4ème éd., Bâle et Francfort-sur-le-Main 1991, ch. 1872; Pierre Moor, *Droit administratif*, vol. II, 2ème éd., Berne 2002, p. 566; André Moser, in: Moser/Uebersax, *Prozessieren vor eidgenössischen Rekurskommissionen*, Bâle et Francfort-sur-le-Main 1998, ch. 2.1 s.). Selon l'art. 5 PA, «sont considérées comme décisions les mesures prises par les autorités dans des cas d'espèce, fondées sur le droit public fédéral et ayant pour objet: a) de créer, de modifier ou d'annuler des droits ou des obligations, b) de constater l'existence, l'inexistence ou l'étendue de droits ou d'obligations, c) de rejeter ou de déclarer irrecevables des demandes tendant à créer, modifier, annuler ou constater des droits ou obligations». Il existe plusieurs catégories de décisions, savoir les décisions formatrices ou de constatation. Ces dernières ont trait à des droits ou obligations déjà formés. Elles constatent seulement l'existence, l'inexistence ou l'étendue de ces droits ou obligations afin de clarifier de manière contraignante la situation juridique dans un cas concret (art. 5 al. 1 let. b PA; décision de la Commission de céans du 29 mars 2005, en la cause K. [CRP 2005-001] consid. 3a; Grisel, op. cit., p. 867). bb.aaa. En l'espèce, le DFAE a conclu à l'irrecevabilité du présent recours compte tenu de l'absence de toute décision rendue sur la question de la validité de la résiliation anticipée des rapports de service formulée par le recourant. L'autorité inférieure considère, à cet égard, qu'aucune décision ne peut être rendue dans le cas d'espèce, dans la mesure où la résiliation des rapports de travail émane du recourant lui-même et que la loi ne prévoit, dans une telle situation, aucune voie de droit. Elle explique également que le recourant ne dispose d'aucun intérêt à obtenir une éventuelle décision constatatoire sur la question de la validité de la résiliation du fait que les rapports de travail ont été résiliés par le recourant lui-même. Sur ce point, 5

elle précise en effet que l'objet du litige principal est la constatation de la continuation des rapports de travail faute de résiliation valable et que le recourant tente en vain de dénaturer l'objet du litige en formulant également des conclusions formatrices, soit en sollicitant notamment le versement de son salaire. Elle estime enfin qu'elle n'avait aucune obligation d'admettre la résiliation des rapports de service, l'art. 8 al. 4 de l'ordonnance du 24 avril 1996 sur l'engagement de personnel dans des actions de maintien de la paix et des bons offices (ci-après: ordonnance sur l'engagement, RO 1996 1343) invoqué par le recourant n'ayant pas vocation à s'appliquer en l'occurrence, et qu'elle l'a fait à bien plaisir sans aucune incidence sur la nature résolutoire de la résiliation émanant du recourant. De son côté, le recourant considère que les courriers litigieux doivent être qualifiés de décisions, ceux-ci acceptant la résiliation avec effet immédiat de l'intéressé, alors même qu'il avait contesté préalablement avoir résilié ses rapports de travail, et refusant les autres prétentions

du recourant portant notamment sur le versement de son salaire et l'octroi d'un autre emploi. bbb. En l'occurrence, la Commission de céans constate que, par lettres des 25 février et 7 mars 2005, signées par T., l'autorité inférieure a accepté la résiliation des rapports de travail formulée par le recourant en date du 15 février 2005, celle-ci lui ayant été transmise en pièce jointe à un courriel de Y. du même jour, et règle les modalités relatives à la fin des rapports de travail du recourant (salaire; droit aux vacances, frais, etc.). L'accord du DFAE concernant la fin des rapports de travail au 15 février 2005 intervient alors que le recourant conteste avoir voulu résilier ses rapports de travail selon les explications fournies notamment à l'appui de sa correspondance du 23 février 2005. Les lettres en question ont nécessairement un effet juridique, puisqu'elles constatent que les rapports de service avec le recourant ont pris fin au 15 février 2005 et mentionnent que le salaire du recourant lui sera versé jusqu'au 28 février 2005 compte tenu de son droit aux vacances, alors même que le recourant partait du principe que ses rapports de travail perduraient et offrait ses services pour d'autres tâches en conformité du ch. I 3 de son contrat. Il convient enfin de souligner que, lors de son dernier envoi, le DFAE précise que si le recourant n'avait pas donné sa démission de par lui-même, il se serait vu néanmoins notifier une résiliation du contrat de travail. Il s'agit dès lors clairement d'un acte juridique ayant des effets sur la relation existante entre le recourant et son employeur, ce dernier ayant accepté la démission du recourant, respectivement ayant constaté la fin des rapports de service avec effet au 15 février 2005. Le fait que, contrairement à l'art. 35 al. 1 PA, les lettres en cause ne comportent aucune voie de droit et n'ont pas été désignées comme étant des «décisions» ne modifie en rien ce qui précède. En effet, la forme de l'acte ou encore sa désignation ne joue aucun rôle pour déterminer s'il s'agit d'une décision formelle ou non (voir art. 35 PA; ATF 111 V 252 consid. 1b, ATF 100 Ib 429 consid. 1). Seul est déterminant le fait de savoir si les déclarations émises par l'autorité remplissent les critères d'une décision. Ainsi, même si une décision est notifiée sous forme de lettre, comme en l'espèce, elle peut être considérée comme une décision formelle au sens de l'art. 5 PA. 6

Sur la base des considérations qui précèdent, il y a lieu d'admettre que les correspondances en question datées des 25 février et 7 mars 2005 sont bien des décisions susceptibles de recours auprès de la Commission de céans. 2.a. (Pouvoir de cognition de la Commission de recours; voir notamment JAAC 64.36 consid. 3, JAAC 61.27 consid. 3 et JAAC 60.74 consid. 5b) b. Selon les règles générales de procédure, il est procédé à l'administration des preuves par divers moyens tels que les documents, renseignements des parties, renseignements ou témoignages de tiers, visites des lieux ou expertises (art. 12 PA), les parties étant tenues de collaborer à la constatation des faits (art. 13 PA). En outre, selon le principe de la libre appréciation des preuves (cf. art. 19 PA en relation avec l'art. 40 de la loi fédérale de procédure civile fédérale du 4 décembre 1947 [LPC, RS 273]), l'autorité apprécie les preuves selon sa libre conviction (Fritz Gygi, Bundesverwaltungsrechtspflege, Berne 1983, p. 278 s.; Benoît Bovay, Procédure administrative, Berne 2000, p. 184 s., p. 191). Elle doit cependant procéder à cette appréciation de manière consciencieuse, impartiale et objective - ce que l'autorité de recours pourra contrôler sans réserve (Moor, op. cit., p. 263; art. 49 PA). La preuve est apportée lorsque l'autorité acquiert, sur la base de son appréciation, la conviction que le fait déterminant à prouver s'est vraiment déroulé (ATF 105 Ib 117). Si l'autorité de recours reste dans l'incertitude après avoir procédé aux investigations requises, elle appliquera les règles sur la répartition du fardeau de la preuve. En l'absence de prescriptions particulières, elle s'inspirera de l'art. 8 du Code civil suisse (CC, RS 210), en vertu duquel quiconque prétend un droit doit prouver les faits dont il le

déduit (Grisel, op. cit., vol. II, p. 929 s.; Moor, op. cit., vol. II, p. 263 s.). Le défaut de preuve ira donc au détriment de la partie qui entendait tirer un droit du fait non prouvé (Moor, op. cit., vol. II, p. 263 s.; Knapp, op. cit., p. 419, n° 2021). 3.a. Dans le domaine du droit applicable au personnel, la grande nouveauté introduite par la LPers consiste dans le fait que les dispositions du Code des obligations du 30 mars 1911 ([CO], RS 220; art. 6 al. 2 LPers) sont applicables par analogie aux rapports de travail des employés, à moins que la LPers ou d'autres lois fédérales n'en disposent autrement (Annie Rochat Pauchard, La nouvelle loi sur le personnel de la Confédération, in *Rivista di diritto amministrativo e tributario ticinese [RDAT] II-2001* 549, 558). Inversement, les dispositions d'exécution ne peuvent déroger aux prescriptions contraignantes du CO que si la LPers ou d'autres lois fédérales l'autorisent expressément. b. De manière générale, la fin des rapports de travail peut résulter d'un commun accord entre les parties ou faire suite à l'échéance d'une période donnée ou encore résulter d'une résiliation ordinaire ou extraordinaire (art. 10 al. 1 LPers). L'entente entre les parties est censée être la norme non seulement pour la conclusion et la modification du contrat de travail, mais aussi pour la cessation des rapports de service. Si, dans une telle situation, un employé n'est ultérieurement plus d'accord avec la cessation de ses rapports de travail, il peut toujours utiliser les voies de droit ordinaire et faire valoir qu'il a été contraint d'accepter la convention de résiliation de ses rapports de travail (Rochat Pauchard, op. cit., p. 558 et note de bas de p. 66). La résiliation du contrat de travail exige la forme écrite, mais n'a pas besoin d'être motivée en règle générale, sous réserve de la résiliation unilatérale par l'employeur et de la résiliation immédiate par l'employé (FF 1999 1436; Rochat Pauchard, op. 7

cit., p. 558). Enfin, les rapports de travail prennent, en règle générale, fin, sans procéder à une résiliation préalable à certaines échéances, comme l'âge de la retraite, le décès de l'employé ou encore à l'expiration de la durée fixée dans le contrat (Rochat Pauchard, op. cit., p. 558). aa. Dans le cas d'une résiliation des rapports de service, il importe ainsi, à titre liminaire, de distinguer le contrat de durée déterminée du contrat de durée indéterminée. En effet, les contrats de durée déterminée ne peuvent être unilatéralement résiliés avant leur échéance, sous réserve de justes motifs au sens de l'art. 12 al. 7 LPers («résiliation extraordinaire»; voir à ce sujet l'art. 11 LPers; Rochat Pauchard, op. cit., p. 558) ou d'accord entre les parties (sous l'angle du droit privé, Jean-Louis Duc/Olivier Subilia, *Commentaire du contrat individuel de travail*, Lausanne 1998, ad art. 334, p. 346). Les contrats de durée indéterminée peuvent, en revanche, être résiliés par chacune des parties, en conformité de l'art. 12 al. 1 LPers, ceci moyennant le respect des délais de résiliation. L'art. 12 al. 2 et 3 prévoit à cet égard des minima à respecter selon que le contrat est résilié pendant la période d'essai ou postérieurement à celle-ci, étant entendu que des délais plus longs peuvent être fixés dans les dispositions d'exécution (art. 12 al. 4 LPers; Rochat Pauchard, op. cit., p. 559). bb. Cela étant, il importe également de distinguer selon que la résiliation des rapports de service émane de l'employeur ou de l'employé. La résiliation de l'employé n'a pas besoin d'être motivée sous réserve de la résiliation extraordinaire (Rochat Pauchard, op. cit., p. 558 et références citées). En revanche, s'il s'agit d'une résiliation ordinaire donnée par l'employeur, il faut encore que ce dernier fasse valoir l'un des motifs de résiliation ordinaire prévus de manière exhaustive par l'art. 12 al. 6 LPers et n'intervienne pas en temps inopportun compte tenu du renvoi de l'art. 14 al. 1 LPers à l'art. 336c CO (voir notamment, Rochat Pauchard, op. cit., p. 559). c. En cas de résiliation immédiate au sens de l'art. 12 al. 7 LPers, que celle-ci soit formulée par l'employeur ou l'employé, un juste motif doit être invoqué. Est considéré comme motif suffisant dans ce

cadre toute circonstance dans laquelle les règles de la bonne foi ne permettent plus d'exiger de celui qui donne le congé la continuation des rapports de travail. Selon le message du Conseil fédéral dans ce contexte, cette notion de «juste motif» correspond à celle développée en droit privé en relation avec l'art. 337 CO, laquelle peut dès lors être reprise comme telle (FF 1999 1439). Il est à noter que la formulation des art. 337 al. 2 CO et art. 12 al. 7 LPers est semblable. Une résiliation immédiate pour justes motifs présuppose donc une rupture des liens de confiance qui devraient exister entre employeur et employé (Duc/Subilia, op. cit., ad art. 337, p. 460). Comme on vient de le rappeler, les circonstances doivent être telles qu'elles ne permettent plus d'exiger de celui qui a donné le congé qu'il poursuive l'exécution du contrat jusqu'au prochain terme. Les circonstances doivent être appréciées selon les règles de la bonne foi (art. 2 CC; Duc/Subilia, op. cit., ad art. 337, p. 460). La résiliation immédiate, étant l'ultima ratio, n'est admissible que si le manquement invoqué est grave, notamment lorsqu'une des parties viole gravement ses obligations contractuelles, mais aussi en cas d'infraction pénale commise au préjudice de l'autre partie, en cas de circonstances touchant à l'intégrité personnelle de l'employé, en cas de comportement malhonnête ou illicite de nature à rompre la confiance de l'autre partie ou encore en 8

cas de modification unilatérale et inattendue par l'employeur du statut du travailleur (voir les nombreux exemples jurisprudentiels cités et références in: Duc/Subilia, op. cit., ad art. 337, p. 462 à 465; Christiane Brunner/Jean-Michel Bühler/Jean-Bernard Waeber/Christian Bruchez, Commentaire du contrat de travail, 3ème éd., Lausanne 2004, n° 7 ad art. 337 et références citées; Gabriel Aubert, in: Thévenoz/Werro Commentaire romand, Code des obligations I, Genève/Bâle/Munich 2003, n° 4 s. ad art. 337). Des manquements légers peuvent, quant à eux, également fonder une résiliation extraordinaire, sous réserve qu'ils soient répétés malgré un avertissement préalable comportant la menace de licenciement en cas de récidive (Duc/Subilia, op. cit., ad art. 337, p. 466). La notion de «juste motif» étant une notion de droit, elle est examinée librement par le juge, respectivement par l'autorité de recours (Duc/Subilia, op. cit., ad art. 337, p. 462; Aubert, op. cit., n° 3 ad art. 337). d.aa. Aux termes de l'art. 13 al. 1 LPers, toute cessation du contrat de travail visée à l'art. 10 al. 1 LPers, de même que la résiliation visée aux art. 11 et 12 LPers exigent le respect de la forme écrite. L'employé doit en outre motiver par écrit la résiliation immédiate si l'employeur le demande (art. 13 al. 2 LPers). Si l'employeur exige l'indication de tels motifs, il doit les requérir dans un délai raisonnable, à tout le moins avant d'accepter expressément ou tacitement le congé donné. L'employeur résilie le contrat de travail par voie de décision lorsque les deux parties ne parviennent pas à s'entendre sur la cessation des rapports de travail (art. 13 al. 3 LPers). De même, si, lors de litiges liés aux rapports de travail, aucun accord n'intervient, l'employeur rend une décision (art. 34 al. 1 LPers; FF 1999 1451; voir Liliane Subilia-Rouge, La nouvelle LPers: quelques points de rencontres avec le droit privé du travail, in Revue de droit administratif et de droit fiscal [RDAF] 2003 I p. 289 s., 307). bb. Sous l'angle du droit civil, par la résiliation des rapports de travail, son auteur manifeste la volonté de mettre fin au contrat par le seul effet de sa volonté unilatérale. Il n'est toutefois pas nécessaire que les termes employés soient très rigoureux; il suffit en effet que la volonté de la personne auteur de la résiliation apparaisse clairement et sans ambiguïté (Duc/Subilia, op. cit., ad art. 335, p. 351). Comme toute autre manifestation de volonté, elle s'interprète selon le principe de la confiance, soit dans le sens que de bonne foi on peut et doit lui attribuer (Pierre Tercier, Les contrats spéciaux, 3ème éd., Zurich/Bâle/Genève 2003, n° 3311). S'il subsiste toutefois un doute sur la volonté de mettre

fin aux rapports de travail, la déclaration doit être en principe interprétée en défaveur de son auteur (Brunner/Bühler/Waerber/Bruchez, op. cit., n° 4 ad art. 335 et références citées). Comme tout acte formateur, une fois notifiée, la résiliation des rapports de travail ne peut être retirée unilatéralement - à moins que les parties ne décident de les reconduire; elle déploie ainsi ses effets dès que l'autre partie en a pris connaissance selon le principe de la réception (Duc/Subilia, op. cit., ad art. 335, p. 651; Tercier, op. cit., n° 3310). Il suffit donc que l'autre partie la reçoive pour qu'elle prenne effet, le destinataire ne pouvant refuser cette manifestation de volonté, même s'il peut en contester les effets ou la validité (Brunner/Bühler/Waerber/Bruchez, op. cit., n° 6 ad art. 335). 9

Ces considérations doivent prévaloir également dans les rapports de travail de droit public, dans la mesure où la LPers et d'autres lois fédérales n'en disposent autrement. cc. Les art. 23 ss CO sont applicables non seulement aux contrats de travail, notamment en cas de convention mettant fin au contrat (ATF 118 II 58 consid. 3; François Chaix, Les vices du consentement dans le contrat de travail, in *Le travail et le droit*, Fribourg 1994, p. 189 s.), mais également aux actes juridiques unilatéraux ainsi qu'aux manifestations de volonté telles que la résiliation des rapports de service (arrêt du Tribunal fédéral du 2 février 2000, en la cause X. [1P.713/1999] consid. 2e; Bruno Schmidlin, in: Thévenoz/Werro *Commentaire romand, Code des obligations I*, Genève/Bâle/Munich 2003, n° 65 ad art. 23-24). Ainsi, la résiliation notifiée à l'autre partie ne devrait pas avoir d'effet si elle résulte d'une erreur essentielle au sens de l'art. 23 CO ou encore d'une crainte fondée aux termes de l'art. 29 CO. Il a notamment été considéré qu'une erreur concernant uniquement les motifs d'un contrat n'était pas essentielle, de même que l'erreur sur les effets juridiques d'un contrat, en particulier sur les conséquences pécuniaires de celui-ci (arrêt du Tribunal cantonal vaudois du 13 décembre 2000, in: *Revue Suisse de jurisprudence [RSJ] 98 [2002]* p. 310 s., 311, consid. 4a). Enfin, selon la jurisprudence, un contrat ne peut être invalidé pour cause de crainte fondée que si quatre conditions sont réalisées, savoir (i) l'existence d'une mesure dirigée sans droit contre une partie telle une menace, (ii) l'existence d'une crainte fondée résultant de dite menace, (iii) l'intention de l'auteur de la menace de déterminer le destinataire à faire une déclaration de volonté et (iv) le lien de causalité existant entre la crainte et le consentement (ATF 111 II 349 consid. 2; arrêt précité du 13 décembre 2000, in: *RSJ 98 [2002]* p. 311 consid. 4a). e. En cas de violation des dispositions sur la résiliation, l'art. 14 LPers contraint en principe l'employeur à réintégrer l'employé concerné dans l'emploi qu'il occupait ou, en cas d'impossibilité, à lui proposer un autre travail pouvant être raisonnablement exigé de sa part. Cette disposition établit ainsi le principe selon lequel «la continuation de l'emploi passe avant l'indemnisation» (FF 1999 1439; Rochat Pauchard, op. cit., p. 561). La nullité de la résiliation peut être prononcée si l'employé s'en prévaut par écrit et de manière plausible auprès de son employeur dans un délai de 30 jours après avoir eu connaissance d'une possible cause de nullité et si la résiliation: a) présente un vice de forme majeur, b) est infondée au sens de l'art. 12 al. 6 et 7 LPers, ou c) a eu lieu en temps inopportun au sens de l'art. 336c CO (art. 14 al. 1 LPers; cf. à ce sujet, Wolfgang Portmann, *Überlegungen zum bundespersonalrechtlichen Kündigungsschutz*, in: *LeGes Gesetzgebung & Evaluation 2002/2*, p. 55 ss, 56 s.). Dans un tel cas, si l'employeur s'en tient à vouloir résilier les rapports de travail en dépit de la nullité, il doit renouveler la résiliation. Après avoir reçu la lettre de l'employé invoquant la nullité de la résiliation, l'employeur peut aussi, dans les trente jours, demander à l'autorité de recours de vérifier la validité de la résiliation. S'il n'agit pas de la sorte dans le délai précité, la résiliation est considérée comme nulle et l'employé est réintégré dans l'emploi

qu'il occupait jusqu'alors ou, en cas d'impossibilité, il lui est proposé un autre travail pouvant être raisonnablement exigé de lui (art. 14 al. 2 LPers; Rochat Pauchard, op. cit., p. 561; voir aussi, Subilia-Rouge, op. cit., p. 309 s.; Portmann, op. cit., p. 56 ss). La réintégration est aussi prévue 10

en cas de résiliation nulle pour cause de violation de l'art. 336 CO (résiliation abusive) ou de discrimination au sens de la loi sur l'égalité (cf. art. 14 al. 3 LPers; Rochat Pauchard, op. cit., p. 561). On déduit ainsi que les voies de droit ouvertes à l'encontre d'un licenciement sont doubles. Si la décision est nulle au sens de l'art. 14 al. 1 LPers, elle doit être contestée auprès de l'employeur, lequel devra saisir l'autorité de recours (al. 2; Subilia-Rouge, op. cit., p. 309). Si la décision est en revanche annulable au sens de l'art. 14 al. 3 LPers, la procédure ordinaire, soit sur recours auprès de l'autorité de recours par le destinataire de la décision, s'appliquera (Subilia-Rouge, op. cit., p. 309). Cette procédure de constatation de la nullité du licenciement est totalement nouvelle en rapport avec l'ancien droit de la fonction publique. En principe, la nullité d'un acte devrait pouvoir être invoquée en tout temps. Toutefois, comme on l'a vu, certaines limites ont été instaurées par le législateur dans le cadre des rapports de travail, ceci afin d'éviter des situations juridiques incertaines, ce qui serait le cas s'il était possible de remettre en cause des licenciements plusieurs mois, voire plusieurs années après leur prononcé (Rochat Pauchard, op. cit., p. 561; Subilia-Rouge, op. cit., p. 309 ss, 310). 4.a.aa. En l'espèce, le recourant explique qu'il n'a jamais eu l'intention de résilier ses rapports de travail avec effet immédiat, les termes de la lettre du 15 février 2005 ayant été dictés par son supérieur hiérarchique à B. et sa signature ayant été présentée comme une démarche nécessaire à son retour en Suisse organisé dans l'urgence pour des motifs de sécurité. Il souligne à cet égard que le courrier en question n'est pas adressé formellement à son employeur, mais seulement à Y., (...) auprès de «L'Institution de A.» à B., et que les motifs personnels énoncés n'existent tout simplement pas. Il précise également qu'aucune faute ne lui est imputable et qu'il avait reçu préalablement de W. la garantie que son retour anticipé ne remettrait nullement en question ses fonctions au sein du DFAE. Il considère enfin que l'autorité intimée fait preuve de mauvaise foi en interprétant le courrier litigieux comme une résiliation claire des rapports de travail avec effet immédiat, alors même que le recourant aurait confirmé auprès de ses supérieurs du DFAE qu'il n'avait jamais eu l'intention de résilier son contrat de travail tant oralement, lors de son entretien de debriefing à Berne le 18 février 2005, qu'à l'appui de son courrier du 23 février 2005. Il estime enfin que même si la Commission de céans confirmait l'existence de la résiliation des rapports de travail, celle-ci devrait être considérée comme nulle et sans effet pour vices de consentement. De son côté, l'autorité intimée conteste vivement le fait que Y. ait conditionné le retour en Suisse du recourant à la signature de la lettre de résiliation du 15 février 2005. Elle estime ainsi en substance que c'est en toute liberté que le recourant a résilié ses rapports de travail, tout en soulignant le fait que, de par sa profession et ses connaissances du droit, il ne pouvait ignorer les conséquences juridiques de la remise d'un tel acte à son supérieur hiérarchique. S'agissant d'une résiliation avec effet immédiat, le DFAE explique l'avoir acceptée pour les motifs personnels invoqués en raison des circonstances particulières rencontrées par l'intéressé à B. Elle précise enfin 11

qu'en l'absence de démission du recourant, elle se serait vue contrainte de résilier elle aussi les rapports de travail en cause, le recourant n'étant plus apte par sa faute de remplir la mission confiée. bb. En l'occurrence, le recourant a signé une lettre en date du 15 février

2005 portant l'en-tête de «L'Institution de A.» adressée à son supérieur hiérarchique sur place, Y., dont les termes sont les suivants: «Dear Sir, With regret, I would like to inform you that I have decided to resign from my position of Legal Advisor. As stipulated in my contract with the Swiss government, the first three months were to be considered a period of probation, with the possibility of termination open to both the Swiss government and myself at any time. For personal reasons I have decided to terminate my contract with immediate effect.». Dite correspondance comporte à la fin la signature du recourant avec mention de son nom en toute lettre. Elle comporte également la signature de Y. avec la mention «Your resignation is accepted». Les termes sont très clairs et sans aucune ambiguïté, le recourant ayant par ce courrier manifesté clairement sa volonté de mettre un terme définitif avec effet immédiat à son contrat de travail avec le DFAE et donc à sa mission de «Legal Advisor» auprès de «L'Institution de A.». Il reconnaît par ailleurs lui-même avoir signé ce document, précisant toutefois l'avoir fait sur demande expresse de son supérieur. La résiliation respecte par ailleurs la forme écrite exigée par l'art. 13 LPers. S'agissant d'un contrat de durée déterminée, la résiliation ne peut en principe, comme on l'a rappelé (consid. 3b/aa ci-dessus), intervenir que pour de justes motifs au sens de l'art. 12 al. 7 LPers ou en cas d'accord mutuel entre les parties cocontractantes. Toutefois, dans la mesure où une période d'essai a été prévue, il devrait également être admis de résilier le contrat précité moyennant respect des délais de résiliation ressortant de l'art. 12 al. 2 LPers. Cette question peut toutefois rester indéterminée, le recourant ayant décidé de résilier ses rapports de travail avec effet immédiat. Dans ce contexte, il est vrai que les seules raisons personnelles invoquées par le recourant ne sauraient constituer un juste motif au sens de l'art. 12 al. 7 LPers. Il ressort toutefois expressément des éléments au dossier que les vrais motifs ayant poussé le recourant à résilier ses rapports de travail sont les événements qui se sont déroulés à B. courant février 2005 et qui ne permettaient plus à ses supérieurs d'assurer sa sécurité sur place, ce que Y. a par ailleurs eu l'occasion de confirmer. Aussi, compte tenu du danger encouru, le recourant a-t-il décidé de mettre un terme à son engagement à B. Le recourant reconnaît d'ailleurs lui-même qu'il ne lui était plus possible de rester à B. dans de telles conditions. Les motifs ainsi explicités et clarifiés doivent être considérés comme de justes motifs au sens de la disposition topique précitée, dans la mesure où, compte tenu de la situation du recourant à B. et des menaces graves pesant à son encontre, la continuation des rapports de travail ne pouvait être raisonnablement exigée. Le DFAE a par ailleurs eu connaissance, par le recourant, des circonstances de son départ de B. Le seul fait pour le recourant de ne pas avoir indiqué les motifs réels de sa résiliation du 15 12

février 2005 ne conduit pas nécessairement à sa nullité, ceux-ci ressortant clairement des entretiens menés par le recourant avec ses supérieurs tant à B. qu'en Suisse et ayant été admis par le DFAE. Il convient en effet de rappeler que l'autorité inférieure a accepté la résiliation ainsi formulée par courrier du 25 février 2005 déjà. Au vu de ces considérations, la résiliation des rapports de travail respecte toutes les conditions de fond et de forme. Le fait qu'elle ne soit pas adressée formellement au DFAE ne modifie en rien ce qui précède, le congé ayant été adressé formellement à Y., lequel n'est autre que le supérieur hiérarchique du recourant et doit être considéré comme le représentant du DFAE sur place, à tout le moins en ce qui concerne les rapports de travail du recourant. De par cette position, il a dès lors naturellement transmis la résiliation des rapports de service du recourant au DFAE qui en a pris acte. cc. Cela étant, comme on l'a rappelé, le recourant revient sur la résiliation ainsi formulée, expliquant qu'elle n'émanait pas de sa volonté libre et aurait été présentée par son supérieur comme une démarche nécessaire à l'organisation de son départ impératif

et urgent de B. Il explique ainsi que les termes de la résiliation auraient été dictés par son supérieur sans pour autant apporter la preuve de ses allégations, à tout le moins des indices en ce sens. Le fait que la lettre de démission porte l'en-tête de l'Institution de A. ne permet pas d'apporter la preuve qu'elle ait été dictée par Y. et encore moins qu'il s'agissait d'une exigence posée par ce dernier au retour du recourant en Suisse. Bien au contraire, il résulte des éléments au dossier que Y. a seulement vivement conseillé au recourant de rentrer en Suisse, dans la mesure où il ne pouvait plus assurer sa sécurité sur place, et ce avec regret, compte tenu de l'excellent travail fourni par le recourant dès son arrivée. Le rapport d'évaluation établi par Y. en date du 18 avril 2005 concernant les activités du recourant en atteste, ce dernier faisant état de prestations dépassant clairement les exigences pour son poste. On voit dès lors mal pour quels motifs Y. aurait exigé la résiliation des rapports de service, le retour en Suisse ayant été programmé dans le seul intérêt du recourant. Il convient enfin de relever que même s'il était avéré que Y. avait effectivement dicté les termes de la résiliation, cela ne signifie pas encore que celle-ci ne corresponde pas à la volonté libre du recourant à ce moment-là. Il est en effet tout à fait possible pour l'employeur de proposer à son employé un texte rédigé par ses soins pour autant qu'il corresponde à la volonté exprimée de ce dernier. Tel apparaît être le cas du recourant, Y. ayant notamment précisé par courriel adressé en date du 6 mai 2005 à W., que «under the circumstances presented that X. found himself in there was no option but for him to resign for personal reasons». Dans ce contexte également, le recourant fait valoir qu'il aurait reçu des garanties de la part de W. quant au maintien de son appartenance au pool d'experts pour la promotion civile de la paix et quant à l'absence de conséquence de son retour anticipé en Suisse sur son contrat de travail. Le recourant n'apporte à nouveau aucun élément de preuve concernant ces allégations, celles-ci se trouvant même en complète contradiction avec les éléments et informations ressortant du dossier. En effet, s'il est vrai, comme le reconnaît le DFAE, que le retour anticipé du recourant ne remettait pas en cause son inscription sur la liste des experts pour la promotion civile de la paix, il allait de soi qu'il n'était pas envisageable de maintenir les rapports de travail du recourant selon les termes du contrat de travail des 10 et 12 janvier 13

2005, dans la mesure où le recourant ne pouvait objectivement plus assurer la mission qui lui était ainsi confiée. Il est vrai également que selon le ch. I 3 dudit contrat, il aurait été possible pour le DFAE de confier d'autres tâches au recourant, à tout le moins de continuer de verser le salaire de ce dernier jusqu'à la fin des rapports de travail s'il n'était pas possible de lui confier d'autres tâches, pour autant que le départ en mission ait été retardé ou que le retour anticipé du recourant ait été motivé par l'achèvement prématuré de l'action sur place, ce qui n'a pas été le cas en l'occurrence. La mission des bons offices de la Suisse à B. continue en effet d'avoir sa raison d'être, l'Institution de A. ayant par ailleurs requis, dès le départ annoncé du recourant, qu'un entretien ait lieu rapidement avec le DFAE afin de trouver un nouvel expert pour la place de Legal Advisor laissée vacante par le recourant. Le témoignage écrit de S. produit dans ce contexte par le recourant ne fait que confirmer les dires du DFAE quant au contenu des garanties données par W. Dans ces circonstances, le recourant, n'ayant pas été en mesure d'apporter ne serait ce qu'un début de preuve de ses allégations à l'égard de son supérieur quant aux conditions qui auraient été posées pour permettre son départ de B., doit en supporter les conséquences (voir consid. 2b ci-dessus). Il doit en aller de même des garanties qu'il aurait reçues du DFAE, son inscription sur la liste des experts ayant été maintenue jusqu'à ce jour. La Commission de céans constate, s'agissant de ce dernier point, que même si des garanties avaient été données au recourant

sur la continuation de ses rapports de travail selon le contrat signé entre parties les 10 et 12 janvier 2005, elles n'auraient aucune incidence sur la validité ou non de la résiliation des rapports de travail formulée par le recourant lui-même. dd. Enfin, l'existence de vices de consentement n'a clairement pas été démontrée. Ainsi, même si, en soi, l'existence d'une erreur essentielle au sens des art. 23 et 24 CO ou encore d'une crainte fondée au sens de l'art. 29 CO serait à même «d'invalider» la résiliation formulée par le recourant (voir consid. 3d/cc ci-dessus), comme l'invoque ce dernier, tel ne peut être le cas en l'espèce. Comme on vient de le rappeler, rien ne permet en effet d'affirmer que Y. ait exigé du recourant la remise de sa démission pour permettre l'organisation de son retour en Suisse. Il ressort en outre du dossier que les garanties, également invoquées dans ce contexte, que le recourant aurait reçues de W. ne concernaient pas la continuation des rapports de travail selon le contrat des 10 et 12 janvier 2005, mais seulement le maintien de l'intéressé au sein du pool d'experts. Le recourant n'ayant pas été en mesure d'apporter les éléments permettant de justifier l'existence d'une éventuelle erreur essentielle ou encore d'une crainte fondée doit également en supporter les conséquences. Aussi la résiliation des rapports de service litigieuse doit-elle être considérée comme la manifestation de la volonté exprimée librement par le recourant et donc parfaitement valable. Il convient au demeurant de préciser que le recourant, de par sa profession et ses connaissances du droit suisse, ne pouvait ignorer les conséquences résultant de la signature d'une lettre de résiliation claire et explicite, celle-ci déployant ses effets dès réception 14

par son employeur et ne pouvant être révoquée, sous réserve de circonstances particulières - telles que l'accord du cocontractant de reconduire les rapports de travail - lesquelles ne sont clairement pas réalisées dans le cas d'espèce. b. Les autres griefs invoqués par le recourant, notamment quant à la violation de l'art. 14 al. 2 LPers, n'ont pas d'incidence sur la résolution du présent litige, dans la mesure où la procédure ressortant de l'art. 14 al. 1 et 2 LPers ne devrait concerner, en toute logique, que les résiliations émises par l'employeur et contestées par l'employé. Il est toutefois vrai que, selon une interprétation littérale de cette disposition, il n'est pas possible d'exclure qu'elle puisse régir tous les cas de résiliation des rapports de travail, que celle-ci émane de l'employeur ou de l'employé, le titre «violation des dispositions sur la résiliation» étant notamment tout à fait général. Sous l'angle systématique, l'art. 14 LPers est placée après les dispositions régissant la fin des rapports de travail, que le congé soit donné par l'employeur ou l'employé. A son al. 4, il est enfin fait mention que la résiliation en temps inopportun par l'employé est régie par l'art. 336d CO. Cette précision permettrait ainsi de considérer que, sous réserve de cette exception à l'al. 1 let. c, l'art. 14 LPers règle aussi bien la violation des dispositions concernant le congé donné par l'employeur que par l'employé. Tel ne peut toutefois être la volonté du législateur. En effet, si l'on suit la genèse de cette disposition dans le cadre des débats parlementaires, on constatera que cette disposition avait pour but premier de garantir une protection efficace et suffisante des employés vis-à-vis des congés donnés par leur employeur. Si l'on se réfère à la première mouture proposée par le Conseil fédéral aux Chambres fédérales, cette disposition précisait bien à son al. 2 qu'il n'était question que du congé donné par l'employeur (FF 1999 1439 s. et FF 1999 1467). Même si cette disposition a été quelque peu modifiée dans le cadre des débats parlementaires, comme on vient de le rappeler, elle ne l'a été que pour garantir une nouvelle fois la protection des travailleurs à l'égard de la Confédération en sa qualité d'employeur tout en impartissant des délais devant être respectés par l'employé lorsqu'il conteste la résiliation intervenue. Par l'adoption de tels délais, il s'agissait de garantir une certaine sécurité du droit et d'éviter que des litiges

puissent survenir sur la question de la validité de la résiliation des années après la notification du congé. Cette disposition renverse par ailleurs, à nouveau dans le seul intérêt de l'employé, le fardeau de la preuve, l'employeur devant prouver que la résiliation des rapports de travail est valable (BO 1999 N 2072 s., BO 2000 N 11 s., BO 1999 S 1093 s.). Cela étant, cette question pourrait également rester indécise, dans la mesure où il n'existe en l'occurrence aucun vice de forme majeur permettant d'annuler la résiliation des rapports de service litigieuse. Il existe par ailleurs de justes motifs au sens de l'art. 12 al. 7 LPers, comme on l'a vu précédemment (consid. 4a/bb). Enfin, le recourant n'a pas fait valoir, de manière plausible, l'existence de motifs de nullité au sens de l'art. 14 al. 1 LPers dans le délai de trente jours courant dès le 15 février 2005, s'étant en effet contenté, à l'appui de ses courriers des 23 février et 12 mars 2005, d'affirmer qu'il n'avait pas résilié son contrat de travail. En conséquence, la Commission de céans ne peut que constater la validité de la résiliation extraordinaire notifiée par le recourant au DFAE, mettant fin aux rapports de travail avec effet au 15 février 2005. 5 .a.(Rejet du recours) b. (Sans frais) 15

16

Schweizerisches Bundesarchiv, Digitale Amtsdrukschriften Archives fédérales suisses, Publications officielles numérisées Archivio federale svizzero, Pubblicazioni ufficiali digitali JAAC 70.35 - Extrait de la décision CRP 2005-013 de la Commission fédérale de recours en matière de personnel fédéral du 18 octobre 2005, en la cause X. In Verwaltungspraxis der Bundesbehörden Dans Jurisprudence des autorités administratives de la Confédération In Giurisprudenza delle autorità amministrative della Confederazione Jahr 2006 Année Anno Band 70 Volume Volume Seite --- Page Pagina Ref. No 150 007 292 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.