Bundesverwaltungsgericht
Tribunal administratif fédéral
Tribunale amministrativo federale
Tribunal administrativ federal



Cour I
A-2689/2015

Arrêt du 10 novembre 2015

Composition

Jérôme Candrian (président du collège),
Christoph Bandli, Marianne Ryter, juges,
Déborah D'Aveni, greffière.

Parties

A._____,
représentée par Maître Nicolas Bornand, avocat,
Etude Bornand & Reber Dubois, Rue de l'Hôpital 11,
Case postale 2266, 2001 Neuchâtel 1,
recourante,

contre

Ecole polytechnique fédérale de Lausanne (EPFL),
INN 011, Station 7, 1015 Lausanne,
intimée,

Commission de recours interne des EPF,
Gutenbergstrasse 31, Case postale 6061, 3001 Bern,
autorité inférieure.

Objet

Résiliation des rapports de travail avec effet immédiat.

Faits :

A.
A._____, née le 1er mars 1983, a été engagée par l'Ecole polytechnique fédérale de Lausanne (EPFL) en qualité de collaboratrice scientifique (post-doc), par contrat de durée déterminée, du 1er décembre 2012 au 30 novembre 2013, à un taux d'activité de 100% et avec un temps d'essai de trois mois. Le contrat prévoyait un rattachement au laboratoire (…). Sur proposition de son unité de rattachement, les rapports de travail de A._____ ont été prolongés jusqu'au 30 novembre 2014, par modification du contrat des 9 septembre et 17 octobre 2013.

B.
(…), le laboratoire (...), auquel A._____ était rattachée, a été déplacé du campus principal de l'EPFL sur le site de (…) à (…). Depuis le déménagement, A._____ et la collègue avec laquelle elle partageait le même bureau ont connu des différends relationnels. Ce conflit a également eu pour conséquence l'apparition de tensions avec ses supérieurs.

C.
C.a En date du 11 mars 2014, une séance a eu lieu entre B._____, en tant que directeur de laboratoire, C._____, en tant que chef de projet, D._____ pour les ressources humaines et A._____, dans le but de revoir les objectifs qui lui étaient assignés ainsi que les moyens pour les atteindre, et de mettre en place des solutions pour améliorer l'ambiance de travail. A._____ s'est notamment vu expliquer les attentes et la fonction d'un post-doc, ainsi que la nécessité du changement de bureau qui lui avait déjà été demandé. Les points suivants ont en outre été exigés d'elle au cours de cet entretien: la fourniture d'un plan de travail, mentionnant les différentes échéances, d'ici au 14 mars 2014; le transfert de bureau, dans le même délai; un point de la situation toutes les deux semaines, le vendredi, avec C._____, la première séance étant fixée le 21 mars 2014; enfin, étant donné qu'elle s'occupait d'un stagiaire, d'arriver suffisamment tôt le matin. Il ressort du procès-verbal de la séance que A._____ a indiqué qu'elle refusait de changer de bureau, ce à quoi B._____ et C._____ ont répondu lui laisser encore une opportunité de changer d'avis, cela afin d'éviter par la suite de fâcheuses conséquences.

C.b A._____ n'a pas changé de bureau dans le délai imparti au 14 mars 2014. Il en va de même pour la remise du plan de travail requis, dont elle a contesté au surplus l'échéance pour y procéder, laquelle aurait été fixée

selon elle au 21 mars 2014, et non au 14 mars 2014 comme cela ressortait du procès-verbal de la séance du 11 mars 2014.

D.

D.a Souhaitant s'entretenir sur les difficultés de son engagement, A._____ a rencontré une première fois E._____, le 19 mars 2014.

D.b En date du 21 mars 2014, A._____ a rencontré B._____ et C._____, à leur demande. Ils ont exigé d'elle la restitution des clés, de la carte d'accès, de l'ordinateur, ainsi que la remise de toutes les données et résultats obtenus depuis le début du projet et de la présentation préparée en vue du (…) ([…]; ci-après: la conférence de […]).

D.c Par courriel du 24 mars 2014, E._____ a indiqué à A._____ – qu'elle avait reçue en entretien le jour même – avoir discuté de sa situation avec le doyen de la Faculté. Elle l'a invitée à prendre contact avec quatre professeurs, afin de voir si elle serait susceptible de travailler avec eux. Simultanément, elle l'a priée de restituer les affaires appartenant à l'EPFL, et, pour ce faire, de directement prendre contact avec B._____ et lui donner confirmation une fois chose faite.

D.d Par courriel du 25 mars 2014, E._____ a à nouveau prié A._____ de restituer les affaires appartenant à l'EPFL (ordinateur, clés, publication, etc.), ainsi que les mots de passe pour accéder aux documents professionnels, en lui indiquant qu'à défaut de restitution d'ici au 27 mars 2014 à midi au plus tard, l'EPFL se verrait dans l'obligation de prendre des mesures légales et que son courriel ferait également l'objet d'un courrier écrit.

E._____ a confirmé la teneur de son courriel du 25 mars 2014, par courrier recommandé du même jour. En réponse au courriel susmentionné, A._____ a notamment indiqué considérer que la restitution des éléments mentionnés dépendrait aussi de son (futur) statut.

E.

E.a Suite à la communication, par B._____, qu'elle serait remplacée à la conférence de (...), compte tenu des problèmes de collaborations survenus, A._____ a pris contact avec l'hôtel en indiquant en particulier qu'elle n'autorisait aucune modification ni annulation de la réservation, dans la mesure où ce serait elle-même qui y séjournerait.

E.b Par courriel du 26 mars 2014, le laboratoire a informé A._____ que la réservation de l'hôtel à (...) n'était plus à son nom, tout en spécifiant qu'il lui était interdit de prendre un hôtel à la charge du laboratoire, comme de participer à la conférence.

E.c Par courrier recommandé du 27 mars 2014, E._____ a prié A._____ de prendre contact avec F._____ (professeur), le 28 mars 2014, au Laboratoire (…), dans la mesure où il était possible qu'un poste correspondant à ses compétences s'ouvre dans l'unité. Elle a une nouvelle fois exigé la restitution des affaires de l'EPFL. De même, elle a rappelé à A._____ son devoir de fidélité et de loyauté vis-à-vis de son employeur et de ses supérieurs, et, faisant référence à la conférence à (...), lui a indiqué qu'il ne lui était pas permis de prendre des contacts de sa seule initiative, alors que cela allait à l'encontre des décisions de l'EPFL.

E.d A._____ a participé à la conférence de (...) et y a fait sa présentation en date du 3 avril 2014.

F.

F.a A._____ s'est adressée au Président de l'EPFL, par courriel du 6 avril 2014, en lui exposant le conflit qui la divisait de B._____ depuis près de quatre mois.

F.b Le 14 avril 2014, A._____ a été informée par courriel que l'EPFL entendait rendre une décision de résiliation des rapports de travail pour justes motifs et qu'elle était convoquée le 16 avril 2014 à 14h30, afin d'exercer son droit d'être entendu.

F.c Sous la plume de son mandataire, A._____ a indiqué, par courrier – respectivement fax et courriel – du 16 avril 2014, être en incapacité de travail et qu'elle ferait part de la fin de son incapacité dès qu'elle serait rétablie. Elle a fourni un certificat médical du 15 avril 2014 attestant de son incapacité à 100% du 15 au 27 avril 2014.

G.

Par décision du 16 avril 2014, l'EPFL a signifié à A._____ la résiliation immédiate des rapports de travail pour justes motifs, sur la base de l'art. 10 al. 4 de la loi du 24 mars 2000 sur le personnel de la Confédération (LPers, RS 172.220.1), en invoquant une rupture définitive du rapport de confiance, due à un total manque de respect, de loyauté et de collaboration.

H.
Par décision du 5 mars 2015, la Commission de recours interne des EPF (CRIEPF) a rejeté le recours interjeté par A._____ et a confirmé la décision du 16 avril 2014.

Pour l'essentiel, la CRIEPF a considéré que A._____ avait gravement violé son devoir de fidélité et qu'au vu de son insubordination, il allait de soi que son supérieur hiérarchique n'était plus en mesure de lui accorder sa confiance et qu'exiger de sa part la continuation des rapports de travail pendant encore sept mois et demi, pour un engagement n'ayant duré que seize mois, n'était pas possible. La CRIEPF a précisé, s'agissant de la conférence de (...), qu'il n'appartenait pas à A._____ de remettre en cause les instructions données par l'employeur, tant que celles-ci n'étaient pas contraires au droit, et que lorsque l'employé représentait à l'extérieur son employeur après que celui-ci lui eût expressément ordonné de ne pas le faire, toute confiance était brisée. Enfin, il a été retenu qu'au vu de la gravité du comportement reproché, un avertissement formel n'était pas nécessaire et que l'EPFL n'avait pas tardé dans le prononcé de la résiliation immédiate.

I.
Par mémoire du 29 avril 2015, A._____ (ci-après: la recourante) a interjeté recours devant le Tribunal administratif fédéral (ci-après aussi: le Tribunal), en concluant à l'annulation de la décision du 5 mars 2015 de la CRIEPF (ci-après: l'autorité inférieure), à la condamnation de l'EPFL (ci-après: l'intimée) à lui verser les prétentions salariales dues jusqu'au 30 novembre 2014, soit Fr. 52'750.- brut, ainsi qu'une indemnité équitable de Fr. 21'100.- brut pour résiliation injustifiée, subsidiairement, au renvoi de la cause à l'intimée pour nouvelle décision au sens des considérants.

J.
J.a Par écriture du 21 mai 2015, l'autorité inférieure, renvoyant à la décision attaquée, a renoncé à répondre au recours et a déposé le dossier de la cause.

J.b Par réponse du 29 mai 2015, l'intimée a déclaré conclure au constat de la validité de décision de la CRIEPF du 5 mars 2015, ainsi qu'au rejet de toutes les prétentions de la recourante. Elle retient en particulier que la recourante n'apporte pas la preuve des circonstances qu'elle allègue et qu'en se basant sur les faits établis, la résiliation immédiate des rapports de travail était une solution adéquate.

K.
Dans sa réplique du 24 juin 2015, la recourante a confirmé le contenu de son recours, tout en apportant quelques précisions.

L.
L.a Par écriture du 2 juillet 2015, l'autorité inférieure a déclaré renoncer à déposer des observations sur la réplique de la recourante et maintenir intégralement la motivation de sa décision du 5 mars 2015.

L.b Par duplique du 22 juillet 2015, l'intimée a confirmé ses conclusions. En particulier, elle relève que la résiliation est la conséquence du comportement récalcitrant de la recourante maintes fois relevé, et non des différends la divisant de sa collègue de bureau, pour lesquels une solution avait d'ailleurs été proposée lors de la séance du 11 mars 2015.

M.
Par ordonnance du 29 juillet 2015, le Tribunal a signalé aux parties qu'à défaut d'observations finales de la recourante, il serait considéré qu'elle y a renoncé et la cause serait gardée à juger.

La recourante n'a pas déposé d'observations finales dans le délai imparti à cet effet.

N.
Les autres faits et arguments pertinents des parties seront repris en tant que besoin dans les considérants en droit du présent arrêt.

Droit :

1.
1.1 Aux termes des art. 31 et 33 let. f de la loi du 17 juin 2005 sur le Tribunal administratif fédéral (LTAF, RS 173.32), le recours devant le Tribunal administratif fédéral est recevable contre les décisions au sens de l'art. 5 de la loi fédérale du 20 décembre 1968 sur la procédure administrative (PA, RS 172.021) rendues par les commissions fédérales. En l'occurrence, la CRIEPF est une telle commission fédérale (cf. arrêts du Tribunal administratif fédéral A-7021/2014 du 12 mai 2015 consid. 1.1 et A-3145/2014 du 2 octobre 2014 consid. 1.2; ANDRÉ MOSER/MICHAEL BEUCH/LORENZ KNEUBÜHLER, Prozessieren von dem Bundesverwaltungsgericht, 2ème éd., Bâle 2013, n. 1.34, spéc. note de bas de page n. 98). De plus, la décision rendue par cette autorité, dont il est recours, satisfait aux conditions prévalant à la reconnaissance d'une décision au sens de l'art. 5 PA et ne rentre pas dans le champ d'exclusion de l'art. 32 LTAF. Il en résulte que le

Tribunal administratif fédéral est compétent pour connaître du présent litige. Par ailleurs, la procédure de recours est régie par la procédure administrative, à moins que la loi fédérale du 4 octobre 1991 sur les écoles polytechniques fédérales (Loi sur les EPF, RS 414.110) n'en dispose elle-même autrement (cf. art. 37 al. 1 Loi sur les EPF).

1.2 La recourante a pris part à la procédure devant l'autorité inférieure. Etant la destinataire de la décision confirmant son licenciement immédiat, elle est particulièrement atteinte et a un intérêt digne de protection à requérir son annulation ou sa modification (art. 48 al. 1 PA). Elle a donc qualité pour recourir.

1.3 Présenté dans le délai (art. 50 al. 1 PA) et les formes (art. 52 al. 1 PA) prévus par la loi, le recours est ainsi recevable, de sorte qu'il convient d'entrer en matière.

2.
L'objet du présent litige porte sur le point de savoir si la résiliation immédiate des rapports de travail de la recourante est intervenue valablement.

2.1 Selon l'art. 49 PA, le Tribunal administratif fédéral contrôle les décisions qui lui sont soumises sous l'angle de la violation du droit fédéral, y compris l'excès ou l'abus du pouvoir d'appréciation (let. a), de la constatation inexacte ou incomplète des faits pertinents (let. b) et de l'inopportunité (let. c). En matière de droit du personnel, le Tribunal examine toutefois avec retenue les questions ayant trait à l'appréciation des prestations des employés, à l'organisation administrative ou à la collaboration au sein du service et, dans le doute, ne substitue pas son propre pouvoir d'appréciation à celui de l'autorité administrative qui a rendu la décision, laquelle connaît mieux les circonstances de l'espèce (cf. ATF 131 II 680 consid. 2.3.3; ATAF 2007/34 consid. 5 p. 422 s.; plus récent: arrêt du Tribunal administratif fédéral A-6410/2014 du 1er septembre 2015 consid. 2.1; JÉRÔME CANDRIAN, Introduction à la procédure administrative fédérale, Bâle 2013, n. 191 p. 113 s.). Cette réserve n'empêche pas le Tribunal d'intervenir sur ces points lorsque la décision attaquée semble objectivement inopportune (cf. arrêt du Tribunal administratif fédéral A-437/2013 du 21 novembre 2013 consid. 3.2 et réf. cit.; MOSER/BEUSCH/KNEUBÜHLER, op. cit., n. 2.160).

2.2 Le Tribunal vérifie d'office les faits constatés par l'autorité inférieure (art. 12 PA), sous réserve du devoir de collaborer des parties (art. 13 PA).

Le Tribunal applique le droit d'office, sans être lié par les motifs invoqués (art. 62 al. 4 PA), ni par l'argumentation juridique développée dans la décision entreprise (MOSER/BEUSCH/KNEUBÜHLER, op. cit., n. 2.165). Il se limite en principe aux griefs soulevés et n'examine les questions de droit non invoquées que dans la mesure où les arguments des parties ou le dossier l'y incitent (ATF 135 I 91 consid. 2.1; ATAF 2014/24 consid. 2.2 p. 348 s. et réf. cit.).

3.

3.1 Les rapports de travail du personnel du domaine des écoles polytechniques fédérales (domaine des EPF) sont régis, à moins que la loi sur les EPF n'en dispose autrement, par la LPers (cf. art. 17 al. 1 Loi sur les EPF) et par les dispositions d'exécution de l'ordonnance du Conseil des EPF du 15 mars 2001 sur le personnel du domaine des écoles polytechniques fédérales (OPers-EPF, RS 172.220.113; art. 1 al. 1 OPers-EPF en relation avec l'art. 37 al. 3 LPers et l'art. 2 al. 2 de l'ordonnance-cadre du 20 décembre 2000 relative à la loi sur le personnel de la Confédération [Ordonnance-cadre LPers, RS 172.220.11]). Le personnel du domaine des EPF n'est en revanche pas soumis à l'ordonnance du 3 juillet 2001 sur le personnel de la Confédération (OPers, RS 172.220.111.3; art. 1 al. 2 let. c OPers).

En l'espèce, les rapports de travail conclus par les parties pour la période allant du 1er décembre 2012 jusqu'au 30 novembre 2013, puis prolongés jusqu'au 30 novembre 2014, sont de durée déterminée. Comme le prévoit l'art. 334 al. 1 du Code des obligations du 30 mars 1911 (CO, RS 220) qui s'applique par analogie conformément à l'art. 6 al. 2 LPers, le contrat de durée déterminée prend fin sans qu'il soit nécessaire de donner congé. Il faut comprendre par là qu'il n'est pas possible de résilier un tel contrat de manière ordinaire, pour des motifs objectivement suffisants au sens de l'art. 10 al. 3 LPers. L'existence de justes motifs peut cependant justifier une résiliation immédiate de ce type de contrat (cf. art. 10 al. 4 LPers). Il s'agit du seul moyen dont l'employeur dispose pour mettre – contre la volonté de l'employé – un terme anticipé au contrat de durée déterminée conclu (cf. arrêts du Tribunal administratif fédéral A-6738/2011 du 30 octobre 2012 consid. 4 et 5, A-841/2007 du 20 août 2007 consid. 8.5; décision de la Commission fédérale de recours en matière de personnel fédéral [CRP] du 18 octobre 2005, publiée dans la Jurisprudence des autorités administratives [JAAC] 70.35 consid. 3b/aa; MANFRED REHBINDER/JEAN-FRITZ STÖCKLI, in: Hausheer/Walter [éd.], Berner Kommentar [Art. 331–355 und Art. 361-362 OR], 2ème éd., Berne 2014, n. 1 ad art. 337

CO p. 323 s.; PETER HELBLING, in: Bundespersonalgesetz [BPG], Portmann/Uhlmann [éd.], Berne 2013, n. 52 ss, spéc. 62, ad art. 9 LPers).

3.2 L'autorité inférieure a en l'occurrence prononcé la résiliation des rapports de travail en se fondant sur l'art. 10 al. 4 LPers, lequel prévoit que les parties peuvent, pour de justes motifs, résilier avec effet immédiat les contrats de durée déterminée et indéterminée.

3.2.1 La LPers ne définit pas la notion de justes motifs figurant à son art. 10 al. 4 LPers. Les justes motifs exigés par la LPers sont cependant les mêmes que ceux du droit privé du travail, raison pour laquelle, dans l'examen de la question de savoir si la résiliation immédiate est justifiée dans le cas particulier, le Tribunal peut se fonder sur la pratique développée en lien avec l'art. 337 CO (cf. arrêts du Tribunal administratif fédéral A-4586/2014 du 24 mars 2015 consid. 3.1, A-73/2014 du 14 juillet 2014 consid. 4.1.1 et A-6738/2011 du 30 octobre 2012 consid. 4.1).

La résiliation immédiate doit permettre de mettre fin sans délai à une situation qui n'est objectivement plus supportable. Au même sens que l'art. 337 al. 1 CO, sont considérés comme des justes motifs toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail. Mesure exceptionnelle, la résiliation avec effet immédiat pour justes motifs doit être admise de manière restrictive. L'auteur du congé doit pouvoir justifier de circonstances propres à détruire la confiance qu'impliquent dans leur essence les rapports de travail, ou à l'ébranler de façon si sérieuse que la poursuite du contrat ne peut plus être exigée. Seul un manquement particulièrement grave du travailleur justifie son licenciement immédiat; si le manquement est moins grave, il ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement (cf. ATF 130 III 28 consid. 4.1, ATF 130 II 213 consid. 3.2; plus récents: arrêts du Tribunal fédéral 4A_397/2014 du 17 décembre 2014 consid. 3.1 et 4A_60/2014 du 22 juillet 2014 consid. 3.1; arrêts du Tribunal administratif fédéral A-73/2014 précité consid. 4.1.1 et A-4465/2013 du 31 octobre 2013 consid. 4.1).

3.2.2 Le contrat de confiance qui lie les parties constitue en effet le fondement de rapports de travail inaltérés entre l'employé et l'employeur (cf. arrêt du Tribunal administratif fédéral 4C.431/2005 du 31 janvier 2006 consid. 2.1). Un tel lien de confiance est nécessaire au bon accomplissement du travail. Il est évident que l'importance de la confiance mutuelle s'accroît à mesure que les responsabilités augmentent, respectivement

que la position de l'employé dans l'entreprise évolue, ou encore lorsque la nature des tâches confiées ou le degré d'indépendance prend de l'ampleur (cf. ATF 130 III 28 consid. 4.1).

Dans le cas où le rapport de confiance existant entre les parties au contrat est à ce point perturbé ou détruit qu'il faut inférer des circonstances concrètes que la continuation des rapports de travail jusqu'au prochain terme de résiliation ou à l'expiration de ceux-ci n'est pas tolérable, il se justifie de résilier avec effet immédiat le contrat en tant qu'unique échappatoire à la situation insupportable survenue, qui met en péril le rapport de collaboration. Un manquement particulièrement grave doit pouvoir être reproché à l'une des parties et doit en outre avoir conduit objectivement à la destruction du lien de confiance mutuel. Il ne suffit donc pas que la continuation du contrat soit simplement insupportable pour la partie qui le résilie. Bien plutôt, ce ressenti doit aussi apparaître soutenable d'un point de vue objectif, de nature à avoir rompu le contrat de confiance que constitue le contrat de travail (cf. ATF 129 III 380 consid. 2.1; WOLFGANG PORTMANN/ROGER RUDOLPH, Der Arbeitsvertrag, in: Honsell/Vogt/Wiegand [éd.], Basler Kommentar, Obligationenrecht I, 6ème éd., Bâle 2015, n. 1 ss ad art. 337 CO).

3.2.3 L'existence de justes motifs de résiliation immédiate s'examine au cas par cas. C'est pourquoi, l'employeur doit avoir pris en considération tous les éléments du cas particulier lorsqu'il prend sa décision, spécialement la position et les responsabilités du travailleur, la nature et la durée des rapports contractuels, tout comme la nature et la gravité des manquements reprochés. La preuve doit être apportée que, subjectivement, l'incident en question a gravement perturbé ou détruit le rapport de confiance et qu'il est si lourd que la continuation des rapports de travail n'est objectivement plus tolérable. Si le comportement reproché n'a pas d'incidence directe sur les prestations de la partie, la gravité du manquement reproché ne sera admise qu'avec retenue (cf. ATF 130 III 28 consid. 4.1, ATF 129 III 380 consid. 3.1; arrêts du Tribunal administratif fédéral précités A-4586/2014 consid. 3.2 et A-73/2014 consid. 4.1.2; PORTMANN/RUDOLPH, op. cit., n. 4 ad art. 337 CO).

3.2.4 Tant l'employeur privé que l'employeur public bénéficie d'un pouvoir d'appréciation important dans l'examen de l'existence d'un juste motif de résiliation immédiate. Le principe de la proportionnalité (art. 5 al. 2 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 [Cst., RS 101]) doit toutefois être respecté, de sorte que l'employeur opte pour la mesure la plus adaptée, respectivement celle qui est suffisante. La

résiliation immédiate constitue la mesure la plus sévère que l'employeur peut prononcer, si bien qu'elle doit être l'exception (*ultima ratio*) et ainsi faire l'objet d'une utilisation restrictive (cf. notamment : ATF 130 III 28 consid. 4.1; arrêt du Tribunal administratif fédéral A-4586/2014 précité consid. 3.2).

3.3 Parmi ses obligations professionnelles les plus importantes, l'employé doit exécuter le travail qui lui est confié avec soin, fidèlement et dans l'intérêt de l'employeur. Elle se traduit par le devoir général de diligence et de fidélité, à la base du contrat de confiance liant les parties (cf. THOMAS GEISER/ROLAND MÜLLER, Arbeitsrecht in der Schweiz, 3ème éd., Berne 2015, n. 348 ss p. 136 ss).

3.3.1 Ce devoir général de diligence et de fidélité des employés de la Confédération est réglé à l'art. 20 al. 1 LPers. En vertu de cette disposition, l'employé est tenu d'exécuter avec soin le travail qui lui est confié et de défendre les intérêts légitimes de la Confédération et de son employeur. Le devoir de fidélité et de sauvegarde des intérêts se rapporte en première ligne à l'obligation principale de l'employé, à savoir aux prestations de travail qu'il doit fournir. Ainsi, l'employé a l'obligation d'accomplir son travail fidèlement et consciencieusement, mais également d'éviter et d'annoncer les risques ou de veiller sur les affaires confiées. En particulier, il viole son devoir de fidélité et de sauvegarde des intérêts lorsqu'il n'observe pas les règles de droit, les accords contractuels, les directives ou les instructions données (HELBLING, op. cit., n. 41 ad art. 20 LPers). L'employé est en outre tenu de respecter la propriété de l'employeur. L'étendue du devoir de fidélité qui lui incombe s'inspire de l'art. 321*a* CO. Il se détermine en fonction de la relation de travail particulière, en tenant compte du risque professionnel, du degré de formation ou des connaissances spéciales qui sont exigées, ainsi que des capacités et qualités de l'employé que l'employeur connaissait ou devait connaître (HELBLING, op. cit., n. 20 et 48 s. ad art. 20 LPers).

A la différence de l'art. 321*a* al. 1 CO, le devoir de fidélité issu de la LPers contient une "double obligation de loyauté" (doppelte Loyalitätsverpflichtung), dans la mesure où l'employé soumis à la LPers ne se doit pas uniquement de sauvegarder les intérêts publics et d'être loyal envers son employeur (devoir de confiance particulier), mais également – en tant que citoyen – envers l'Etat (devoir de confiance général; HELBLING, op. cit., n. 50 s. ad art. 20 LPers).

3.3.2 Pour sa part, l'art. 53 OPers-EPF, propre au personnel du domaine des EPF, prévoit que les collaborateurs sont tenus d'accomplir les tâches spécifiées dans leur contrat de travail de manière compétente et responsable, de se conformer aux directives de l'entreprise et à celles de leurs supérieurs hiérarchiques et de se montrer loyaux et coopératifs avec leurs collègues. Cette disposition doit être lue comme une explicitation des composantes du devoir de fidélité et de sauvegarde des intérêts de l'art. 20 al. 1 LPers, puisque, de la même manière que cette dernière, elle définit les devoirs de l'employé (cf. arrêt du Tribunal administratif fédéral A-3517/2008 du 29 septembre 2008 consid. 6.3.2).

4.
Ci-après, il convient d'examiner si des justes motifs habilitaient l'intimée à résilier les rapports de travail de la recourante avec effet immédiat.

4.1
4.1.1 L'intimée motive pour l'essentiel le licenciement avec effet immédiat de la recourante par le fait que, depuis le déménagement du laboratoire (...) sur le campus de (…) à (…) (…), il est devenu difficile, voire impossible de travailler avec elle. L'intimée reproche à la recourante de s'être systématiquement opposée aux décisions prises par la direction du laboratoire, de ne témoigner plus aucun respect envers sa hiérarchie et autres collègues de son laboratoire et d'avoir refusé de partager ses résultats dans le cadre d'un projet commun. Il lui est également reproché d'avoir tenté à plusieurs reprises de se faire rembourser ou payer des trajets par le laboratoire pour se rendre à des cours de langues. En outre, la séance du 11 mars 2014 n'a pas porté ses fruits, la recourante ne s'étant soumise à aucun des quatre points décidés lors de cette séance dans les délais impartis (remise d'un plan de travail mentionnant les différentes échéances, changement de bureau, suivi de la situation toutes les deux semaines avec son supérieur, arrivée au travail aux alentours de 8h et non 10h30). L'intimée fait aussi état que, malgré la volonté de E._____ de trouver une solution au litige, la recourante a ignoré sa proposition en déclinant un poste présentant les mêmes avantages que son poste initial qui lui avait été proposé par une autre unité. De même, malgré la demande de E._____ de restituer les affaires appartenant à l'EPFL (ordinateur, clé, documents) et de prendre ses effets personnels, la recourante ne s'est pas exécutée. Enfin, bien qu'il lui ait été communiqué qu'au vu de la situation, elle serait remplacée à la conférence de (...), elle n'a pas respecté cette décision. Elle s'y est tout de même rendue et y a fait une présentation sans l'autorisation de l'EPFL.

4.1.2 Dans la décision attaquée, l'autorité inférieure a considéré que la résiliation immédiate était fondée. A son sens, c'est une cascade d'événements, ayant donné lieu à une violation répétée de l'art. 53 OPers-EPF par la recourante, qui a conduit l'intimée à résilier son contrat de travail avec effet immédiat. Elle retient que les circonstances d'espèce ont notamment permis de constater que la recourante s'est vu rappeler son devoir de fidélité à tout le moins à deux reprises. Des manquements dans son attitude, ainsi que son insubordination ont également pu être remarqués. La recourante ne s'est en effet pas soumise aux décisions prises lors de la séance du 11 mars 2014. En particulier, elle a expressément refusé de changer de bureau et a remis en cause la date fixée pour la remise du plan de travail qui lui avait été demandée. De plus, malgré l'interdiction qui lui en avait été faite par son supérieur, ainsi que par E._____, elle a tout de même participé à la conférence de (...) en y présentant un exposé au nom du laboratoire, mais sans y être autorisée. L'autorité inférieure retient que compte tenu de ces circonstances, il va de soi que son supérieur hiérarchique n'était plus en mesure de lui accorder sa confiance, et qu'il ne pouvait être exigé de sa part la continuation des rapports de travail durant sept mois et demi.

4.1.3 Pour sa part, la recourante affirme contester l'intégralité des motifs invoqués par l'intimée à l'appui de la résiliation immédiate des rapports de travail. Si elle ne nie pas avoir rencontré des difficultés relationnelles avec sa collègue de bureau, elle expose avoir toujours eu des relations cordiales avec l'ensemble de ses collègues. A son sens, sa collègue de bureau est la source du problème et elle reproche à l'intimée de ne pas l'avoir écoutée et de ne pas avoir entrepris de démarches visant la conciliation entre sa collègue et elle. La recourante estime que l'intimée a, ce faisant, violé son devoir de protection de sa personnalité. Elle souligne également que sa plainte du 6 avril 2014 adressée au Président de l'EPFL n'a pas été traitée. Si elle ne nie pas non plus ne pas s'être soumise au changement de bureau demandé par l'intimée à plusieurs reprises, elle explique qu'à aucun moment il n'a été tenu compte du fait qu'elle avait déjà changé de bureau à deux reprises et qu'un énième changement lui aurait causé un grave préjudice et ne lui aurait plus permis de faire avancer correctement les projets qui lui avaient été confiés. Concernant le nouveau poste proposé auprès d'un autre laboratoire, si la recourante admet qu'il présentait peut-être les mêmes avantages professionnels que celui qu'elle occupait, elle soutient qu'il ne correspondait pas à son profil et que l'intégration de ce laboratoire aurait mis en péril sa carrière scientifique et sa réputation. Elle conteste enfin avoir violé son devoir de fidélité en participant à la conférence de (...), pour laquelle elle était autorisée et annoncée depuis

longue date et envers laquelle elle s'était, selon ses dires, engagée avec un copyright.

4.2 Le Tribunal retient d'emblée que l'intimée a tenté de trouver une solution pour que la recourante puisse terminer son contrat de travail dans un autre laboratoire, reconnaissant les difficultés que présentait le comportement de cette dernière. Aussi, quand bien même l'intimée a – du moins implicitement – considéré que les événements ayant eu lieu avant l'intervention de E._____ dans le litige n'étaient pas suffisants pour qu'elle prononce la résiliation immédiate des rapports de travail de la recourante, il convient de tenir compte desdits événements antérieurs dans le présent examen, pour autant qu'ils soient pertinents.

4.3 De manière générale, la recourante ne nie pas la survenance des événements reprochés. Elle conteste plutôt que ceux-ci puissent constituer des manquements graves à son devoir de loyauté et de fidélité, qu'elle considère intact.

4.3.1 Contrairement à ce que la recourante soutient quant au devoir de protection de l'employeur à l'égard de son employé, il y a tout d'abord lieu de retenir que B._____ n'est pas resté passif face aux différends personnels divisant la recourante de sa collègue de bureau. En priant la recourante de changer de bureau, il a pris une mesure visant à mettre un terme à ce conflit. L'injonction de changer de bureau lui a été faite à plusieurs reprises. Lors de la séance du 11 mars 2014, alors qu'il avait été exigé d'elle qu'elle change de bureau d'ici au 14 mars 2014, la recourante a d'avance indiqué qu'elle ne s'exécuterait pas et a demandé quelles seraient les conséquences de son refus. Bien qu'étant à connaissance des conséquences fâcheuses qui auraient, le cas échéant, été prises, elle a persisté et n'a pas changé de bureau dans le délai imparti. Les explications qu'elle apporte pour justifier son insubordination sont en outre largement insuffisantes. Le fait qu'elle avait déjà dû changer de bureau n'empêchait certainement pas un nouveau changement. Une telle circonstance n'avait d'ailleurs pas à être prise en compte par l'employeur, la résolution du conflit prenant largement le dessus sur de telles considérations et sur le souhait ou l'amour-propre des parties concernées. Le Tribunal peine en outre à comprendre en quoi un changement de bureau était susceptible de causer à la recourante un grave préjudice et l'aurait empêchée de mener à bien ses recherches.

Cet épisode met en réalité en lumière un manque de flexibilité de la recourante, qui l'a empêché d'accepter l'autorité de son supérieur. Au

surplus, toute violation par l'intimée de la protection de la personnalité de la recourante doit être exclue.

4.3.2 La recourante a également refusé à de nombreuses reprises de remettre ses affaires professionnelles à B._____. Elle n'a pas davantage suivi ces mêmes instructions provenant de E._____ qui était en train de l'aider à lui trouver un nouveau poste au sein de la faculté. De son propre aveu, la recourante aurait d'ailleurs pu rejoindre un autre laboratoire, solution qu'elle a toutefois refusée. Malgré de nombreuses demandes, et bien qu'elle ait été informée qu'à défaut de restitution des mesures légales à son encontre seraient prises, elle ne s'est pas pliée aux instructions. Par courriel du 25 mars 2014, elle a répondu à E._____, qui exigeait d'elle la restitution des affaires demandées, en ces termes : "Je pense que la restitution des éléments mentionnés dépendra aussi du statut (sur contrat avec […; laboratoire], sur contrat ailleurs à l'EPFL ou même sur convention)." Or, il appert des circonstances d'espèce que la recourante n'œuvrait *de facto* plus au service du Laboratoire (...), il n'était donc pas illégitime de lui demander de restituer son ordinateur, les clés du laboratoire, ainsi que les documents relatifs à des projets. Elle n'avait en effet plus besoin de son ordinateur, puisqu'elle se serait vue en remettre un par la nouvelle unité qu'elle aurait intégré. La restitution des clés paraît au surplus une requête souhaitable, en particulier au vu du rapport de confiance détruit avec son supérieur. La demande de restitution de l'ordinateur et des documents relatifs aux projets se justifie d'autant plus que le risque était relativement grand – et s'est avéré dans les faits – que la recourante en face usage en vue et lors de la conférence de (...), à laquelle il lui avait expressément été interdit de participer.

En agissant de la sorte, la recourante a totalement refusé de coopérer. Le choix du moment de la remise des affaires professionnelles ne lui revenait en aucun cas. Sa réaction est d'autant plus difficilement compréhensible qu'elle semblait considérer que le changement d'unité était souhaitable. En effet, avant même que E._____ ne lui propose cette possibilité et l'invite à trouver un autre professeur et l'aide en ce sens, la recourante avait déjà entrepris des démarches auprès de professeurs en leur envoyant son curriculum vitae. Au surplus, elle avait reçu une proposition de collaboration auprès d'une autre unité.

4.3.3 Pour ce qui concerne enfin la conférence de (...), il résulte du déroulement des événements que la recourante a délibérément choisi d'aller à l'encontre des instructions données et répétées à plusieurs reprises par son supérieur et E._____. Il avait en effet été indiqué qu'au vu

des circonstances, il n'était pas envisageable qu'elle représente le laboratoire, qu'une autre personne du laboratoire s'y rendrait et y tiendrait la présentation. Malgré cette injonction, la recourante a eu des contacts tant avec l'hôtelier que l'organisateur. L'ayant appris, l'intimée l'a une nouvelle fois mise en garde en lui interdisant toute prise de contact individuelle en lien avec la conférence de (...). La recourante est une nouvelle fois passée outre, s'est rendue à la conférence par ses propres moyens et y a présenté l'exposé.

Le fait que la recourante ne voit pas en quoi il pouvait lui être interdit de se rendre à la conférence et d'y tenir la présentation prévue pose question quant à sa manière de concevoir son rapport de confiance avec l'EPFL. Le Tribunal relève que la participation à une conférence comme chercheur d'une institution nécessite logiquement l'assentiment de cette dernière, le chercheur agissant, malgré ce que la recourante n'en pense, comme représentant de ladite institution. Les difficultés de collaboration légitimaient en outre le supérieur, et plus généralement l'intimée, à ne plus vouloir que la recourante y participe et la représente. La particularité selon laquelle l'intimée n'a pas pu envoyer un autre des co-auteurs du projet, en raison du refus de l'organisateur d'accepter un quelconque changement de programme, et que personne n'aurait finalement présenté le projet à la conférence, n'autorisait certainement pas la recourante à le faire de sa propre initiative. Le choix de ne plus envoyer la recourante à cette conférence n'a au surplus pas d'influence sur le fait qu'elle reste le principal auteur de la contribution qu'elle aurait dû présenter. Les injonctions données étaient enfin suffisamment claires et ne laissaient pas matière à interprétation. En passant outre, la recourante a violé de manière évidente son devoir de loyauté.

4.3.4 Force est de constater que la recourante n'a cessé de contrevenir aux instructions données en refusant de s'y soumettre ou en procédant aux agissements proscrits. Son opposition et le comportement provocateur tenu envers ses supérieurs attestent de son insubordination et de son entêtement. Il est patent qu'en agissant ainsi, la recourante ne s'est pas conformée aux directives de ses supérieurs hiérarchiques et ne s'est pas montrée loyale et coopérative comme l'art. 53 OPers-EPF et l'art. 20 al. 1 LPers l'exigent pourtant.

4.4 La recourante conteste ensuite l'absence d'avertissement formel préalable à la résiliation immédiate de ses rapports de travail et relève que les rappels à son obligation de fidélité et de loyauté auxquels ses supérieurs ont procédé ne constituent en aucun cas un avertissement

formel, dans la mesure où elle remplissait ses tâches avec la fidélité et la loyauté que l'on pouvait attendre d'elle.

A cet égard, le Tribunal retient que le cumul des manquements de la recourante conduit à reconnaître que la poursuite des rapports de travail était devenue intolérable pour l'intimée et à émettre des doutes quant à la nécessité d'un avertissement formel, au vu des circonstances particulières d'espèce. En effet, l'avertissement n'a de sens que si la situation est susceptible de s'améliorer (cf. arrêt du Tribunal fédéral 2P.167/2003 du 3 novembre 2003 consid. 3.2.2 et 3.3). Or, malgré les nombreuses mises en garde reçues, et malgré la patience de son employeur et ses efforts pour permettre à la recourante de trouver une place dans un autre laboratoire, le comportement adopté par cette dernière n'était objectivement pas propre à permettre le rétablissement d'un rapport de confiance suffisant. Il faut ainsi admettre que l'intimée était légitimée à considérer, au vu de l'irrespect des mises en garde antérieures, que le rapport de confiance était définitivement rompu par les récalcitrances, les refus et les violations des instructions reçues, et qu'un avertissement s'avérerait inutile. Quoi qu'il en soit, en représentant à l'extérieur l'intimée et le laboratoire, alors que cela le lui avait été interdit, compte tenu des difficultés de collaboration et des problèmes de confiance existants, et au vu de la manière dont elle a agi, la recourante a gravement violé son devoir de fidélité et de sauvegarde des intérêts de son employeur. Compte tenu du caractère grave de son manquement en rupture du contrat de confiance qui la liait à son employeur fédéral, un avertissement n'était donc pas nécessaire. Pour ce qui concerne le refus de restitution de ses affaires professionnelles, la gravité de ce seul manquement, pris pour lui-même, n'est certes pas suffisamment importante pour autoriser que l'on se passe d'un avertissement. Toutefois, comme la recourante le reconnaît, elle s'est vu spécifier, sous forme écrite, à tout le moins à deux reprises, qu'à défaut de remise des affaires demandées (ordinateur, clés, etc...), l'intimée se serait vue contrainte d'engager des mesures légales à son encontre. La mise en garde paraît claire à ce stade du litige et la recourante ne prétend pas davantage qu'elle n'aurait pas compris à quelles conséquences l'intimée se référait. Elle expose uniquement que ces rappels ne peuvent être assimilés à des avertissements, dans la mesure où elle considère qu'aucun manquement ne peut lui être reproché, ce qui s'avère toutefois erroné. D'ailleurs, la menace claire d'un licenciement immédiat n'est pas nécessaire, pour autant qu'il est compréhensible pour l'employé que son comportement ne sera plus toléré à l'avenir (cf. ATF 127 III 153; REHBINDER/ STÖCKLI, op. cit., n. 2 ad art. 337 CO p. 325 s.). Tel était en l'espèce

bien le cas, de sorte qu'il faille retenir qu'en toute hypothèse, la recourante a valablement été avertie.

4.5 En définitive, il y a lieu de retenir qu'en refusant les mesures ayant pour but d'aplanir les différends personnels entre elle et sa collègue, en refusant de restituer ses affaires professionnelles, en refusant une place de travail dans un autre laboratoire, et, enfin, en représentant son employeur malgré la connaissance de son désaccord et l'interdiction signifiée, la recourante a gravement violé son devoir de loyauté et de fidélité, de manière que le rapport de confiance s'est irrémédiablement rompu de son chef. Les justes motifs au sens de l'art. 10 al. 4 LPers sont réalisés, si bien que la continuation des rapports de travail ne pouvait plus être tolérée par l'intimée pour la fin de la période déterminée du contrat de travail.

5.
A ce stade, il convient encore d'examiner si, eu égard à toutes les circonstances d'espèce, la résiliation immédiate des rapports de travail de la recourante était justifiée, en ce sens qu'elle respecte le principe de la proportionnalité (art. 5 al. 2 Cst.).

5.1 La recourante soutient en particulier que, lorsque – comme cela est à son sens le cas en l'espèce – seuls des problèmes relationnels entrent en ligne de compte, des mesures moins rigoureuses que le licenciement doivent être ordonnées, tel que le déplacement à un poste correspondant au domaine de compétence et d'expertise de l'employé. Or, un tel poste comparable ne lui aurait pas été proposé.

5.2 Dans un premier temps, l'intimée a reconnu la continuation des rapports de travail comme une solution envisageable, puisqu'elle a émis le souhait que la recourante puisse terminer son contrat de post-doc arrivant à terme le 30 novembre 2014 dans un autre laboratoire, en l'invitant à prendre contact avec différents professeurs qu'elle avait pris le soin de lui indiquer. Durant cette phase de recherche d'une solution, la recourante a toutefois persisté à ne pas se soumettre aux instructions de l'intimée en violant gravement son devoir de fidélité et de sauvegarde des intérêts de son employeur fédéral à un point tel qu'elle a provoqué la rupture définitive du rapport de confiance la liant à l'intimée (consid. 4). Au surplus, il n'est pas inintéressant de relever que la recourante aurait eu la possibilité d'intégrer un poste dans un autre laboratoire pour les sept ou huit mois restants. Elle a toutefois refusé, considérant que, s'il présentait effectivement des avantages comparables, celui-ci ne correspondait pas à ses compétences et qu'elle risquait, en l'acceptant, de mettre en péril sa

carrière. Cette attitude non coopérative n'a pas répondu aux efforts d'apaisement de son employeur.

5.3 Dès lors appert-il que l'intimée ne disposait, en date du 16 avril 2014, plus d'aucune autre mesure moins incisive que la résiliation immédiate, les moyens appropriés au vu des circonstances du cas particulier pour empêcher la perte de confiance définitive ayant déjà été mis en œuvre sans succès (cf. parmi d'autres: arrêt du Tribunal administratif fédéral A-4586/2014 précité consid. 3.5.2).

Pour rappel, l'employeur ne disposait pas non plus de la possibilité de mettre un terme aux rapports de travail par résiliation ordinaire au sens de l'art. 10 al. 3 LPers, dans la mesure où les parties étaient liées par un contrat de travail de durée déterminée. On ne saurait pas davantage considérer que l'employeur devait se contenter de libérer la recourante de l'obligation de travailler pour les sept mois et demi restant jusqu'à l'échéance du contrat, le 30 novembre 2014. En effet, sur un engagement d'un an, plus précisément de deux fois un an, il ne peut être exigé de l'employeur qu'il continue à verser le salaire à son employée durant sept mois et demi, alors que cette dernière a œuvré à son service durant quatre mois et demi, respectivement seize mois et demi. Enfin, s'il ne saurait être considéré que la recourante, en qualité de post-doc, revêtait une fonction cadre, sa qualité de chercheuse scientifique, ainsi que les enjeux économiques dans la branche, accroissent l'importance de l'existence d'un rapport de confiance mutuelle inaltéré, comme le comportement irréprochable attendu d'un employé de l'Etat.

6.
De l'avis de la recourante, l'intimée a enfin tardé dans le prononcé de la résiliation avec effet immédiat.

6.1 Contrairement à ce que l'autorité inférieure semble avoir retenu dans sa décision du 5 mars 2015, les développements jurisprudentiels de l'art. 337 CO posant que seul un délai de quelques jours est tolérable entre le constat des justes motifs et le prononcé de la résiliation avec effet immédiat ne sont pas transposables aux rapports de travail du droit du personnel de la Confédération. Dans ce domaine, le licenciement se fait en effet par voie de décision motivée (art. 36 al. 1 LPers); il est souvent précédé d'une enquête, en particulier quand il s'agit d'étayer ou d'infirmer des soupçons. En particulier, le droit d'être entendu doit être respecté, comme il l'a été en l'espèce. De plus, indépendamment de ces garanties, les contingences liées aux procédures internes d'une administration ne

permettent souvent pas de prendre une décision immédiate, surtout lorsque la décision ne peut pas être prise par le supérieur hiérarchique direct, mais qu'elle dépend de l'autorité d'engagement (cf. arrêt du Tribunal fédéral 8C_170/2009 du 25 août 2009 consid. 6.2.).

6.2 En l'espèce, s'il était expressément prévu par contrat de travail que la recourante serait rattachée au Laboratoire (...), et qu'intrinsèquement B._____ était son supérieur, c'est l'intimée qui revêtait la qualité d'employeur, et c'est d'elle que la décision de résiliation devait émaner. Dans de telles circonstances, les douze jours écoulés entre le 4 avril 2014, moment où B._____ – actif sur le site de (…) à (…) – a appris que la recourante avait participé à la conférence de (...) en violant ainsi les injonctions données, et le prononcé de la résiliation immédiate par l'intimée, le 16 avril 2014, constituent un délai tout à fait raisonnable, et il ne saurait en aucun cas être considéré que la résiliation est tardive.

7.
Au vu de ce qui précède, il y a lieu de retenir que l'autorité inférieure n'a pas violé le droit fédéral en considérant que des justes motifs de résiliation étaient réalisés et que l'ensemble des circonstances justifiaient la résiliation immédiate des rapports de travail. De plus, comme l'autorité inférieure l'a à juste titre relevé dans sa décision, la résiliation avec effet immédiat fondée sur de justes motifs peut être prononcée en tout temps. En particulier, elle est valable même si elle est prononcée, comme dans le cas présent, pendant une des périodes visées à l'art. 336*c* al. 1 CO (cf. arrêt du Tribunal administratif fédéral A-4586/2014 précité consid. 5). La particularité d'espèce selon laquelle la recourante se trouvait en incapacité de travail totale au moment où la résiliation immédiate des rapports de travail lui a été signifiée n'empêchait donc pas l'employeur de mettre immédiatement fin au contrat de travail.

Il s'ensuit que le recours doit être rejeté. Au regard des considérations qui précèdent, c'est en effet à bon droit que l'autorité inférieure a confirmé la résiliation immédiate des rapports de travail de la recourante.

8.
Conformément à l'art. 34 al. 2 LPers, la procédure de recours en matière de litiges liés aux rapports de travail est gratuite, de sorte qu'il n'est pas perçu de frais de procédure.

Le Tribunal peut allouer d'office ou sur requête à la partie ayant entièrement ou partiellement gain de cause une indemnité pour les frais indispensables

et relativement élevés qui lui ont été occasionnés (art. 64 al. 1 PA, art. 7 ss règlement du 21 février 2008 concernant les frais, dépens et indemnités fixés par le Tribunal administratif fédéral [FITAF, RS 173.320.2]. Les autorités fédérales et, en règle générale, les autres autorités parties n'ont pas droit aux dépens (art. 7 al. 3 FITAF). Aucune indemnité à titre de dépens ne sera allouée en l'espèce.

(dispositif à la page suivante)

Par ces motifs, le Tribunal administratif fédéral prononce :

1.
Le recours est rejeté.

2.
Il n'est pas perçu de frais de procédure.

3.
Il n'est pas alloué de dépens.

4.
Le présent arrêt est adressé :

– à la recourante (Acte judiciaire)
– à l'intimée (Acte judiciaire)
– à l'autorité inférieure (Recommandé)

Le président du collège : La greffière :

Jérôme Candrian Déborah D'Aveni

Indication des voies de droit :

Les décisions du Tribunal administratif fédéral concernant les rapports de travail de droit public peuvent être contestées auprès du Tribunal fédéral, pourvu qu'il s'agisse d'une contestation pécuniaire dont la valeur litigieuse s'élève à 15'000 francs au minimum ou qui soulève une question juridique de principe (art. 85 al. 1 let. b et al. 2 LTF). S'il s'agit d'une contestation non pécuniaire, le recours n'est recevable que si celle-ci touche à la question de l'égalité des sexes (art. 83 let. g LTF). Si le recours en matière de droit public est ouvert, il doit être déposé au Tribunal fédéral, Schweizerhofquai 6, 6004 Lucerne, dans un délai de 30 jours dès la notification de la décision contestée (art. 82 ss, 90 ss et 100 LTF). Le mémoire doit être rédigé dans une langue officielle et doit indiquer les conclusions, les motifs et les moyens de preuve, et être signé. La décision attaquée et les moyens de preuve doivent être joints au mémoire, pour autant qu'ils soient en mains du recourant (art. 42 LTF).

Expédition :