Bundesverwaltungsgericht

Tribunal administratif fédéral

Tribunale amministrativo federale

Tribunal administrativ federal

Cour I
A-3943/2008
{T 0/2}

Arrêt du 16 mars 2009

Composition

André Moser (président du collège), Markus Metz, Beat Forster, juges.
Gilles Simon, greffier.

Parties

A._____,
représentée par Maître Jean-François Dumoulin,
recourante,

contre

Département fédéral des affaires étrangères,
autorité inférieure.

Objet

résiliation du contrat de travail.

Faits :

A.
Dès le 1er avril 2007, A._____, née en _____, a travaillé en qualité de collaboratrice spécialisée au Service de _____ auprès de la Mission permanente de la Suisse auprès de l'Office des Nations unies et des autres organisations internationales à Genève.

Elle a été engagée sur la base d'un contrat de durée indéterminée, avec un taux d'occupation de 100 %. La période d'essai était de trois mois.

Sa tâche principale consistait à établir des cartes de légitimation pour les collaborateurs des organisations internationales.

B.
Le 6 juillet 2007, la responsable de sa section a fait savoir à A._____ que le travail fourni ne correspondait pas encore aux attentes placées en elle, en particulier que le nombre de cartes établies chaque jour était encore insuffisant. En conséquence, des objectifs quantitatifs et qualitatifs ont été convenus et une collègue de A._____ a été chargée de faire parvenir à la responsable de section un rapport journalier relatant le nombre de cartes émises par A._____ ainsi que les éventuelles erreurs pouvant y figurer.

Dans les mois qui suivirent, A._____ n'aurait jamais, selon son employeur, réussi à atteindre simultanément les objectifs quantitatifs et qualitatifs requis. De son côté, A._____ a notamment considéré les objectifs fixés comme irréalisables, voire arbitraires.

Cette situation a débouché sur des conflits entre A._____ et sa responsable de section, avec en point d'orgue des accusations, entre autres, d'abus de pouvoir portées à l'encontre de cette dernière en date du 1er octobre 2007.

C.
Par décision du 19 décembre 2007, la Direction des ressources et du réseau extérieur (DRE) du Département fédéral des affaires étrangères (DFAE) a rendu une décision de résiliation ordinaire du contrat de travail de A._____ pour le 31 mars 2008, libérant immédiatement celle-ci de son obligation de fournir des prestations

mais garantissant le versement du salaire jusqu'à l'échéance du délai de congé. Cette résiliation a été prononcée pour faute de l'employée et l'effet suspensif d'un éventuel recours a été retiré par la DRE.

D.
Par recours du 30 janvier 2008 au DFAE, A._____ a contesté cette décision et requis la restitution de l'effet suspensif.

Par mémoire du 30 janvier 2008, A._____ a également saisi la DRE d'une demande en constatation de la nullité de la décision du 19 décembre 2007.

E.
Le 28 février 2008, la DRE a déposé simultanément auprès du DFAE une réponse au recours ainsi qu'une requête en constatation de validité de la décision de résiliation du 19 décembre 2007.

F.
Par décision du 27 mars 2008, le DFAE a restitué l'effet suspensif au recours de A._____ et a confirmé la libération de A._____ de l'obligation de fournir des prestations de travail. Le DFAE a également décidé que celle-ci recevrait son salaire sans majoration jusqu'à sa décision sur le fond du litige, tout en précisant que le salaire touché au-delà du délai de congé ne resterait pas forcément acquis à A._____ en cas de rejet de son recours.

G.
Le DFAE a rendu sa décision sur le fond du litige le 13 mai 2008.

Il y admet la requête en constatation de la validité de la résiliation du 19 décembre 2007 de la DRE et rejette le recours de A._____.

Il y condamne également A._____ au remboursement des salaires perçus au-delà du 31 mars 2008.

Enfin, le DFAE a retiré l'effet suspensif d'un éventuel recours contre sa décision, sauf en ce qui concerne le remboursement des salaires susmentionnés.

H.
Par recours du 13 juin 2008, A._____ (ci-après la recourante) a

interjeté recours auprès du Tribunal administratif fédéral (TAF) contre la décision du DFAE (ci-après l'autorité inférieure).

La recourante conclut d'une part à la restitution de l'effet suspensif à son recours et, d'autre part, sur le fond, à l'annulation de la décision attaquée et à sa réintégration dans son emploi ou, en cas d'impossibilité, dans un autre travail pouvant raisonnablement être exigé d'elle.

La recourante estime que les reproches qui lui sont adressés dans la décision de résiliation sont infondés et que celle-ci doit donc être considérée comme nulle. Elle affirme également avoir été victime de mobbing de la part de ses supérieurs.

I.
Invitée à se déterminer sur le recours, l'autorité inférieure s'est prononcée le 11 juillet 2008, concluant au rejet intégral des conclusions de la recourante.

J.
Par décision incidente du 21 juillet 2008, le Tribunal administratif fédéral a rejeté la demande de restitution de l'effet suspensif de la recourante.

K.
Les autres faits seront repris, en tant que besoin, dans la partie en droit ci-après.

Droit :

1.

1.1 Sous réserve de l'exception prévue à l'art. 32 al. 1 let c de la loi fédérale du 17 juin 2005 sur le Tribunal administratif fédéral (LTAF, RS 173.32), le Tribunal administratif fédéral est compétent, en vertu de l'art. 36 de la loi du 24 mars 2000 sur le personnel de la Confédération (LPers, RS 172.220.1), pour connaître des recours 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) prises en matière de personnel fédéral par l'organe interne mentionné à l'art. 35 al. 1 LPers. Dans le cas présent, l'organe interne est le DFAE (cf. art. 110 let. a de l'ordonnance du 3 juillet 2001 sur le personnel de la Confédération [OPers, RS 172.220.111.3]). La procédure est régie par la PA, pour autant que la LTAF n'en dispose pas autrement (art. 37 LTAF).

1.2 Déposé en temps utile par la destinataire de la décision attaquée (art. 22 ss et 50 PA), le recours répond aux exigences de forme et de contenu prévues à l'art. 52 PA. Il est donc recevable.

2.
A l'instar des commissions de recours auxquelles il succède, le Tribunal administratif fédéral examine les décisions qui lui sont soumises avec un plein pouvoir de cognition (Message du Conseil fédéral concernant la révision totale de l'organisation judiciaire fédérale du 28 février 2001, Feuille fédérale [FF] 2001 4000, p. 4056). Le recourant peut donc non seulement soulever les griefs de violation du droit fédéral et de la constatation inexacte ou incomplète des faits, mais aussi le moyen de l'inopportunité (art. 49 PA). Il en découle que le Tribunal administratif fédéral n'a pas seulement à déterminer si la décision de l'administration respecte les règles de droit, mais également si elle constitue une solution adéquate eu égard aux faits. Lors du contrôle de l'opportunité, le Tribunal administratif fédéral examine cependant 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 ne substitue pas son propre pouvoir d'appréciation à celui de l'autorité administrative. Cette réserve n'empêche pas le Tribunal administratif fédéral d'intervenir lorsque la décision attaquée semble objectivement inopportune (Arrêt du Tribunal administratif fédéral A-1779/2006 du 15 mars 2007 consid. 2 ; André Moser / Michael Beusch / Lorenz

KNEUBÜHLER, Prozessieren vor dem Bundesverwaltungsgericht, Bâle 2008, p. 77 n. 2.160).

3.

3.1 Dans le cas d'une résiliation des rapports de service par l'employeur, celui-ci doit faire valoir l'un des motifs de résiliation ordinaire prévus de manière exhaustive par l'art. 12 al. 6 LPers (ANNIE ROCHAT PAUCHARD, La nouvelle loi sur le personnel de la Confédération (LPers), Rivista di diritto amministrativo e tributario ticinese, II 2001, p. 559). Sont ainsi considérés comme de tels motifs : a) la violation d'obligations légales ou contractuelles importantes ; b) des lacunes au niveau des prestations ou du comportement, malgré un avertissement ; c) les aptitudes ou les capacités insuffisantes pour effectuer le travail convenu ou la mauvaise volonté pour accomplir ce travail ; d) la mauvaise volonté de l'employé à accomplir un autre travail pouvant raisonnablement être exigé de lui; e) des impératifs économiques ou des impératifs d'exploitation majeurs, dans la mesure où l'employeur ne peut proposer à l'intéressé un autre travail pouvant raisonnablement être exigé de lui ; f) la disparition de l'une des conditions d'engagement fixées dans la loi ou dans le contrat de travail.

3.2 Sous l'ancien droit, l'insuffisance des prestations, c'est-à-dire la quantité et la qualité du travail accompli, mais également le comportement sur le lieu de travail, la collaboration avec les collègues, l'attitude vis-à-vis de la clientèle, était un motif plausible de licenciement (ATF 118 Ib 164, traduit au Journal des Tribunaux [JdT] 1994 I 242 ; Décision du 8 juin 1995 de la Commission fédérale de recours en matière de personnel fédéral [CRP], in Jurisprudence des autorités administratives de la Confédération [JAAC] 60.74 consid. 5a [juriste licencié en raison de l'insuffisance tant quantitative que qualitative de ses prestations] ; Décision du 30 mars 1994 du Conseil des Ecoles polytechniques fédérales [EPF], in JAAC 59.1 consid. 2b ; Arrêt du Tribunal fédéral du 27 Septembre 1988, in JAAC 53.21 consid. 3a [dégradation des prestations due à un abus de l'alcool, prestations de travail insatisfaisantes et pure simulation d'une cure de désintoxication que l'employé s'est engagé à suivre] ; Décision du 27 mai 1986 du Conseil des EPF, in JAAC 51.3 consid. 2 [manque de dynamisme et d'intégration de l'employé dans une entreprise sujette à l'évolution technique ; peu importe que l'employé ait reçu auparavant

plusieurs promotions]). Cette jurisprudence se retrouve notamment à l'art. 12 al. 6 let. b et c LPers.

4.
En l'espèce, la résiliation des rapports de service a été prononcée au motif que *"les prestations et les aptitudes de la destinataire de la décision ne satisfont pas aux exigences"* (cf. décision de la DRE du 19 décembre 2007, p. 3), soit sur la base de l'art. 12 al. 6 let. b (prestations) et let. c (aptitudes) LPers. L'employeur a par ailleurs précisé qu'il considérait cette résiliation comme due à une faute de l'employée (art. 31 OPers). Dans la décision attaquée, l'autorité inférieure a confirmé le bien-fondé de cette résiliation.

Dans son recours au Tribunal administratif fédéral, la recourante reprend en substance l'argumentation déjà développée devant l'autorité inférieure, à savoir que la résiliation est infondée en vertu de l'art. 12 al. 6 LPers et, partant, que celle-ci doit donc être considérée comme nulle. Plus concrètement, elle affirme que le dossier *"ne contient aucun élément précis permettant de substantifier de manière incontestable la nature des erreurs prétendument commises"* (recours, chap. B/2/c). Et dans l'hypothèse où elle aurait néanmoins commis quelques erreurs, la recourante estime cependant que ces *"erreurs mineures, sans portée et excusables"* ne devraient pas conduire à une résiliation des rapports de travail.

En fait, la recourante considère avoir été victime de harcèlement psychologique (mobbing), affirmant que *"les reproches qui lui étaient adressés, clairement infondés, ne servaient que de prétexte pour atteindre le but fixé, son élimination professionnelle"* (recours, chap. B/2/d/iv in fine). En l'occurrence, les articles 4 al. 2 let. g LPers et 328 CO garantissent le droit du travailleur à la protection de la personnalité, soit notamment la vie, la santé mais aussi la dignité, la considération dont jouit le travailleur dans l'entreprise, son honneur (cf. GABRIEL AUBERT, Commentaire Romand, code des obligations I, ad art. 328 CO, n° 4, p. 1728). Dans ces derniers cas, l'atteinte à la personnalité est caractérisée par des propos ou des actes injurieux ou vexatoires à l'encontre de l'employé. Une forme aiguë d'atteinte à la personnalité est constituée par le harcèlement psychologique, appelé aussi mobbing. Selon la définition donnée par la jurisprudence, qui vaut pour les relations de travail fondées tant sur le droit privé que sur le droit public, le harcèlement psychologique se définit comme un

enchaînement de propos et/ou d'agissements hostiles, répétés fréquemment pendant une période assez longue, par lesquels un ou plusieurs individus cherchent à isoler, à marginaliser, voire à exclure une personne sur son lieu de travail. La victime est souvent placée dans une situation où chaque acte pris individuellement, auquel un témoin a pu assister, peut éventuellement être considéré comme supportable alors que l'ensemble des agissements constitue une déstabilisation de la personnalité, poussée jusqu'à l'élimination professionnelle de la personne visée. Il n'y a toutefois pas harcèlement psychologique du seul fait qu'un conflit existe dans les relations professionnelles ou qu'il règne une mauvaise ambiance de travail, ni du fait qu'un membre du personnel serait invité – même de façon pressante, répétée, au besoin sous la menace de sanctions disciplinaires ou d'une procédure de licenciement – à se conformer à ses obligations résultant du rapport de travail, ou encore du fait qu'un supérieur hiérarchique n'aurait pas satisfait pleinement et toujours aux devoirs qui lui incombent à l'égard de ses collaboratrices et collaborateurs. Il résulte des particularités du mobbing que ce dernier est généralement difficile à prouver, si bien qu'il faut éventuellement admettre son existence sur la base d'un faisceau d'indices convergents. Il sied cependant de garder à l'esprit que le mobbing peut n'être qu'imaginaire et qu'il peut même être allégué abusivement pour tenter de se protéger contre des remarques ou mesures pourtant justifiées (arrêt du Tribunal fédéral 4A_128/2007 du 9 juillet 2007 consid. 2.1 et les références citées ; arrêt du Tribunal administratif fédéral A-1780/2006 du 3 mai 2007 consid 4 ; Décision de la CRP du 12 mai 2004, in JAAC 68.122 consid. 5a ; Décision de la CRP du 28 juin 2000, in JAAC 65.14 consid. 5b).

5.
Le litige consiste donc à déterminer si les manquements reprochés à la recourante peuvent justifier une résiliation des rapports de travail ou si, à l'opposé, ils sont constitutifs d'une forme de harcèlement psychologique.

La recourante soutient que les erreurs qui lui sont reprochées ne sont pas démontrées par l'employeur. Ses arguments seront traités séparément.

5.1 En premier lieu, la recourante considère que les objectifs qui lui étaient imposés étaient souvent irréalisables, en raison du fait qu'on

ne lui remettait pas le nombre de dossiers suffisant ou encore que ces dossiers étaient incomplets.

Il est vrai que les documents produits par la recourante (pièces 20, 21 et 28) démontrent que certains dossiers pouvaient parfois ne pas être complets. Cependant, on comprend à la lecture du descriptif du poste de la recourante (cf. dossier de l'autorité inférieure, pièce 5.1.3) que le fait de devoir le cas échéant compléter des dossiers est en réalité une tâche inhérente à un tel poste pour que les données traitées soient complètes et correctes. La recourante estime néanmoins qu'elle devait ne recevoir que des dossiers complets. Elle fonde son argument sur le fait qu'il ait été décidé, lors d'une séance interne du 18 septembre 2007 (pièce 20), de demander à B._____ (_____,ci-après la Cheffe de service) de procéder à un tri préalable des dossiers et de réclamer les documents manquants. On relèvera à cet égard que cette mesure n'a été prise qu'à titre particulier, à savoir *"afin de stopper le retard"* : le fait qu'elle soit justement protocolée démontre bien son caractère exceptionnel et, partant, qu'il s'agit d'ordinaire d'une tâche incombant à chacun. Enfin, rien au dossier ne permet d'affirmer que la recourante, en l'une ou l'autre occasion, n'aurait pas reçu un nombre suffisant de dossiers pour atteindre ses objectifs.

On le voit, ce premier argument de la recourante n'est pas suffisamment étayé pour pouvoir être retenu par le Tribunal de céans.

5.2 La recourante affirme également que les données sur lesquelles l'employeur se fonde pour lui reprocher des manquements sont erronées. Dans son recours, elle a donc établi elle-même un tableau récapitulant ses objectifs et ses résultats hebdomadaires pour la période du 9 juillet 2007 au 22 octobre 2007. Selon ce tableau, la recourante aurait soit toujours atteint – voire dépassé – les objectifs fixés, soit elle en aurait été empêchée par des causes extérieures sur lesquelles elle n'avait aucune prise. Les éléments (chiffres et interprétations) contenus dans ce tableau sont cependant majoritairement contredits par les pièces au dossier (cf. pièce 41 recourante, ainsi que pièces 5.1.6 à 5.1.22 du dossier de l'autorité inférieure), comme le démontre ce qui suit.

*[**consid. 5.2.1 – 5.2.13** : l'analyse du tableau de la recourante, semaine par semaine du 9 juillet au 22 octobre 2007, n'est pas reproduite ici.]*

5.2.14 Il ressort des considérants 5.2.1 à 5.2.13 supra que la recourante n'a quasiment jamais atteint les objectifs fixés par ses supérieurs, que cela soit au niveau de la qualité ou de la quantité. Le tableau établi par la recourante dans son recours ne saurait dès lors être retenu comme exact, tout comme il n'est pas exact non plus de prétendre que les erreurs de la recourante ne sont pas établies, puisque le dossier comporte plusieurs listes détaillées des erreurs commises (cf. notamment pièce 41 recourante).

5.3 Enfin, l'accusation de harcèlement psychologique portée par la recourante à l'égard de son employeur ne peut être retenue. En effet, quand bien même la recourante estime-t-elle que le but de son employeur était de la déstabiliser et de l'inciter à quitter le service, aucun élément au dossier ne permet d'aller dans ce sens. Il y a certes eu cette confirmation sans réserve de l'engagement de la recourante à la fin de son temps d'essai : peu importe que cette évaluation positive ait été faite à fin d'encouragement ou qu'elle résulte d'une erreur d'appréciation, elle était – au mieux – maladroite au vu des circonstances. Cela n'est cependant pas suffisant, loin s'en faut, pour parler de mobbing. Or, on ne trouve rien au dossier qui permettrait de penser que la recourante était victime de harcèlement psychologique. Au contraire, il apparaît que le but poursuivi par l'employeur était dès le début l'amélioration des performances de la recourante, dans un domaine où les prestations se doivent d'être irréprochables[...].

Ainsi, le dossier ne contient pas de "propos hostiles" propres à faire penser à un harcèlement psychologique (cf. consid. 4 supra) dont aurait été victime la recourante *"depuis juillet 2007"* (cf. recours 2/d/iv). En réalité, les seuls propos hostiles se trouvant au dossier sont ceux qui figurent dans le complément de note d'entretien du 1er octobre 2007 rédigé par la recourante elle-même, lorsque celle-ci demande *"reconnaissance pour préjudice moral, diffamation, accusations fallacieuses, atteinte injurieuse de [sa] personnalité et abus de pouvoir"* (cf. pièce 5.1.17 du dossier de l'autorité inférieure). A l'inverse, les courriels de l'employeur (Cheffe de section ou Cheffe de service) ne comportent pas de tels propos, bien au contraire. Ainsi, dans son courriel du 23 juillet 2007 adressé à la recourante, la Cheffe de service écrit-elle :*"Je ne doute pas que vous continuerez à mettre tout en oeuvre afin d'atteindre cet objectif et je suis convaincue que vous pouvez y arriver. [...] Je préfère que vous augmentiez votre objectif personnel petit à petit en visant le sans-faute, c'est-à-dire en*

portant de l'attention sur chaque carte établie, plutôt que de viser trop haut en cumulant les inattentions. Je ne manquerai pas cette semaine de vous accompagner pendant 1h à 1h30 chaque après-midi et me tiens en tout temps à votre disposition en cas de question." (pièce 5.1.7 du dossier de l'autorité inférieure). Il en va de même du courriel du 14 août 2007, également adressé à la recourante par la Cheffe de service : *"Cet entretien a été ouvert et clarifiant et je ne doute pas que vous ayez pris bonne note des préoccupations et des souhaits que j'ai thématisés à ce moment, notamment concernant l'importance que revêtent pour Mme C._____ et moi-même la confiance et l'expression claire des besoins et des sentiments (voire émotions) que chaque personne peut ressentir. [...] Lors de notre entretien de tout à l'heure, nous avons évoqué des "tips" propres à vous éviter un relâchement de l'attention, par ex. de se lever 1x par heure pour 5 minutes et de boire un grand verre d'eau, etc."* (pièce 5.1.9 du dossier de l'autorité inférieure). Ces courriels confirment que le but n'était pas de déstabiliser la recourante, mais bien de la faire progresser en l'encourageant et la soutenant.

5.4 Au vu de tout ce qui précède, le Tribunal de céans considère donc que l'employeur était fondé à résilier le contrat de travail en raison des aptitudes ou capacités insuffisantes de la recourante (art. 12 al. 6 let. c LPers), respectivement pour des manquements répétés ou persistants de celle-ci dans ses prestations (art. 12 al. 6 let. b LPers). A cet égard, la décision de l'autorité inférieure, fouillée et complète, ne saurait être critiquée.

6.

Enfin, si l'employeur a invoqué deux motifs de résiliation de l'art. 12 al. 6 LPers (soit des insuffisances dans les prestations [let. b] ainsi que dans les aptitudes [let. c]), il y a lieu de relever qu'un avertissement n'était indispensable que pour le motif tiré des prestations insuffisantes. Or, en l'espèce, les prestations insuffisantes de la recourante ne sont que la conséquence des aptitudes insuffisantes de celle-ci à remplir son cahier des charges : manifestement, si la recourante en avait eu les capacités, elle aurait certainement amélioré ses prestations, ne serait-ce que pour s'éviter les contrôles quotidiens dont elle se plaignait ainsi que les multiples échanges de courriels de justifications ou de contestations avec ses supérieurs. La résiliation aurait donc également été valable sur la base du seul motif des aptitudes insuffisantes au sens du seul art. 12 al. 6 let. c LPers. Dès

lors, la question soulevée par la recourante de savoir si un avertissement au sens de l'art. 12 al. 6 let. b LPers lui a été valablement notifié peut rester ouverte. A toutes fins utiles, on précisera que, de toute manière, un avertissement est également valable quand la menace de résiliation n'est pas expressément formulée mais qu'elle peut être clairement déduite des circonstances par l'employé (Arrêt du Tribunal administratif fédéral A-7317/2007 du 21 mai 2008 consid. 4.5) : or, dans le cas présent, une telle menace devait apparaître clairement à la recourante non seulement lorsqu'elle a été évaluée avec la note C (cf. pièce 52 recourante), mais surtout lorsqu'elle s'est vu impartir à deux reprises "un ultime délai" pour s'améliorer, en l'occurrence pour la fin septembre 2007 (cf. pièce 48 recourante) puis pour la fin octobre 2007 (cf. pièce 50 recourante).

7.
Il ressort ainsi du présent arrêt que la résiliation des rapports de travail par l'employeur était justifiée.

Reste néanmoins encore à examiner la question des salaires perçus par la recourante après la date de fin des rapports de travail. Pour rappel, l'employeur, par sa décision du 19 décembre 2007, a résilié le contrat de travail pour le 31 mars 2008, tout en libérant avec effet immédiat la recourante de son obligation de travailler et en retirant l'effet suspensif à un éventuel recours. L'autorité inférieure a néanmoins restitué cet effet suspensif par décision incidente du 27 mars 2008, permettant ainsi à la recourante de continuer à percevoir son salaire durant la procédure. Dans la décision au fond du 13 mai 2008 (la décision ici attaquée), l'autorité inférieure a confirmé le bien-fondé de la résiliation au 31 mars 2008 et condamné la recourante au remboursement des salaires perçus au-delà de cette date. L'effet suspensif ayant été retiré à ce recours par l'autorité inférieure et le Tribunal administratif fédéral ayant refusé de le restituer, la recourante n'a donc pas perçu d'autre salaire depuis lors.

La décision attaquée condamne donc la recourante à rembourser les salaires perçus entre le 31 mars 2008 et le 13 mai 2008, période durant laquelle la recourante n'a pas travaillé pour son employeur. Certes, la logique voudrait qu'un salaire versé après la fin des rapports de travail et sans contre-prestation soit sujet à restitution par l'employé. Néanmoins, dans le cas d'espèce, la recourante s'est tenue à disposition de l'employeur durant la procédure mais a été empêchée

de fournir sa contre-prestation dès le moment où l'employeur l'a libérée de son obligation de travailler. De surcroît, en restituant l'effet suspensif et en ordonnant par la même occasion la poursuite du versement des salaires, l'autorité inférieure a fait perdurer cette relation entre les parties. Or, il n'y a pas de raison de traiter différemment l'employé qui fournit une prestation de celui qui en est empêché par son employeur. Il en découle qu'à l'instar de l'employé qui fournit une prestation, l'employé libéré de son obligation de travailler ne pourra pas non plus se voir demander restitution des salaires perçus après la fin du contrat de travail (cf. SUSANNE KUSTER ZÜRCHER, Aktuelle Probleme des provisorischen Rechtsschutzes bei Kündigungen nach Bundespersonalrecht, in Annuaire 2007 de l'Association suisse du droit public de l'organisation, Berne 2008, p. 161).

Il convient donc d'admettre partiellement le recours et d'annuler le point III de la décision attaquée, par lequel l'autorité inférieure condamnait la recourante au remboursement des salaires perçus au-delà du 31 mars 2008.

8.
Il y a donc lieu de considérer que la recourante succombe globalement sur l'ensemble du recours, le bien-fondé de la résiliation des rapports de travail étant confirmé. Elle obtient toutefois partiellement gain de cause en ce qui concerne le remboursement des salaires.

Cette situation n'a pas d'influence sur les frais de procédure. En effet, d'une part, la procédure devant le Tribunal administratif fédéral en matière de droit du personnel de la Confédération est gratuite (art. 34 al. 2 LPers) et, d'autre part, aucuns frais de procédure n’est mis à la charge des autorités inférieures (art. 64 al. 2 PA), de telle sorte qu'il n'y a pas lieu de percevoir de frais de procédure.

Par contre, en tant qu'elle obtient partiellement gain de cause, la recourante, représentée par un avocat, a droit à des dépens (art. 64 al. 1 PA). Ceux-ci sont fixés, sur la base du dossier, à 1'000.- francs (art. 14 al. 2 du règlement du 21 février 2008 concernant les frais, dépens et indemnités fixés par le Tribunal administratif fédéral [FITAF, RS 173.320.2]) et mis à la charge de l'autorité inférieure.

Par ces motifs, le Tribunal administratif fédéral prononce :

1.
Le recours est partiellement admis et le point III du dispositif de la décision du DFAE du 13 mai 2008 est annulé. Le recours est rejeté pour le surplus.

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

3.
Une indemnité à titre de dépens de 1'000.- francs est octroyée à la recourante et mise à la charge de l'autorité inférieure.

4.
Le présent arrêt est adressé :

- à la recourante (Acte judiciaire)
- à l'autorité inférieure (n° de réf. _____ ; Acte judiciaire)

L'indication des voies de droit se trouve en page suivante.

Le président du collège : Le greffier :

André Moser Gilles Simon

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 Fr. 15'000.- au minimum ou qui soulève une question juridique de principe (art. 85 al. 1 let. b et al. 2 de la Loi fédérale du 17 juin 2005 sur le Tribunal fédéral [LTF, RS 173.110]). 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 dans un délai de 30 jours dès la notification de la décision contestée. Le mémoire doit être rédigé dans une langue officielle et doit indiquer les conclusions, les motifs et les moyens de preuve, et être signé. Il doit être remis au plus tard le dernier jour du délai, soit au Tribunal fédéral (Schweizerhofquai 6, 6004 Lucerne), soit, à l’attention de ce dernier, à La Poste Suisse ou à une représentation diplomatique ou consulaire suisse (art. 42, 48, 54 et 100 LTF).

Date d'expédition :