Bundesverwaltungsgericht
Tribunal administratif fédéral
Tribunale amministrativo federale
Tribunal administrativ federal



Cour I
A-4913/2016

Arrêt du 26 juillet 2017

Composition

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

Parties

A._____,
représentée par Maître François Contini, avocat,
recourante,

contre

Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche DEFR,
Secrétariat général SG-DEFR,
Palais fédéral est, 3003 Bern,
autorité inférieure.

Objet

Contentieux de la fonction publique, résiliation des rapports de service.

Faits :

A.
A._____, née le (…), titulaire d'un diplôme (…), a travaillé au sein de l'administration fédérale depuis le 15 avril 2002. Dès le 1er février 2009, elle a été engagée par le Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche, Information Service Center DEFR ISCeco (ci-après : ISCeco ou l'employeur), en qualité de cheffe de projet junior au sein du groupe *Projekte, Kundenbeziehungen & Lösungen*, dans un premier temps pour une durée déterminée jusqu'au 31 janvier 2010 et, ensuite, de manière indéterminée dès le 1er février 2010. A partir du 1er janvier 2011, A._____ a assumé la fonction de cheffe de projet III, suite à une réévaluation de sa fonction à la demande de son supérieur direct. Dès cette date, elle a été colloquée en classe de traitement 22. Son taux d'activité a toujours été de 100%.

B.
B.a Tout au long de ses relations de travail, A._____ a régulièrement fait l'objet d'une évaluation personnelle annuelle par son supérieur direct. Au terme de l'année 2013, elle s'est vu attribuer l'échelon 3 (sur 4). Il ressort des commentaires figurant dans le formulaire d'évaluation que deux des trois objectifs fixés ont été atteints de justesse. L'évaluation globale mentionne que A._____ a bien commencé l'année 2013, mais constate une baisse des prestations après les vacances d'automne. Une situation dans laquelle elle n'a pas été atteignable lui est également reprochée. Le supérieur a toutefois renoncé à en tenir compte, tout en spécifiant que la reproduction d'une telle situation entraînerait son avertissement.

B.b Pour l'année 2014, les formulaires d'évaluation ont été remplis mensuellement pour la période de janvier à mai. A._____ a été évaluée en échelon 2 pour les mois de janvier et février, dans la mesure où les objectifs ont pu être partiellement atteints. Pour les mois de mars à mai 2014, elle s'est vue attribuer en son absence l'échelon 1, en particulier à cause de défaillances dans la gestion de projets qui a conduit à des dépassements de coûts importants. En avril, il lui est reproché de ne pas avoir communiqué ses absences selon le principe de la confiance.

A._____ a été en incapacité de travail à 50% du 7 au 11 avril 2014.

B.c A l'issue d'un entretien tenu le 7 mai 2014 entre A._____, son supérieur direct, la responsable des ressources humaines et le représentant de l'Association du personnel de la Confédération (APC), elle s'est vu

signifier un avertissement écrit daté du 5 mai 2014. Des manquements concernant ses prestations, son comportement et la communication lui étaient reprochés, de même des manquements dans l'information de ses absences à sa hiérarchie.

B.d Dès le 10 mai 2014, A._____ s'est durablement trouvée en incapacité de travailler jusqu'au 29 février 2016, mis à part pour la période du 13 au 19 décembre 2014 durant laquelle elle a retrouvé une pleine capacité de travail. Son taux d'incapacité a varié entre une incapacité partielle (de 40% à 70%) et une incapacité totale de travailler pour cause de maladie essentiellement. Sur l'intégralité de la période, elle a également connu trois accidents qui ont brièvement entraîné son incapacité totale de travailler. En résumé, A._____ s'est trouvée en incapacité partielle de travailler du 10 mai au 30 juin 2014 (50%), du 26 novembre 2014 au 12 décembre 2014 (60%), du 20 décembre 2014 au 19 mars 2015 (entre 50% et 70% selon les périodes), du 21 mai au 30 septembre 2015 (entre 40% et 50%) et du 1er au 6 décembre 2015 (40%). Dès le 1er mars 2016, A._____ a fourni à son employeur des certificats médicaux attestant sa pleine capacité à travailler.

C.

C.a Courant septembre 2014, l'employeur a annoncé le cas à la Consultation sociale du personnel de l'administration fédérale (CSPers) en vue de l'ouverture d'un *case management*.

C.b Par lettre du 25 novembre 2014, l'employeur a libéré A._____ – en capacité de travail à 40% dès le lendemain – de l'obligation de fournir ses prestations de travail jusqu'à la séance fixée au 18 décembre 2014. Au cours de celle-ci, qui a réuni l'employée, l'ISCeco et les personnes en charge du dossier auprès du MedicalService, de la CSPers et de l'APC, il a été constaté que les critères permettant l'ouverture d'une *case management* auprès de la CSPers n'étaient pas réalisés, compte tenu de l'absence d'un poste adéquat pour y procéder en sein de l'ISCeco. Les supérieurs de A._____ ont indiqué qu'ils allaient décider de la suite à donner à sa situation d'ici au 31 janvier 2015 et que jusqu'à nouvel avis, l'employée continuait à être libérée de son obligation de travailler.

C.c Le 9 février 2015, se fondant sur le rapport du MedicalService du 19 décembre 2014, l'ISCeco a communiqué à A._____ qu'il n'était plus envisageable qu'elle réintègre son ancien poste de travail, respectivement l'unité. C'est pourquoi, un placement à l'essai lui serait proposé et que,

dans ce but, un examen de son aptitude serait effectué par une entreprise externe.

C.d L'évaluation du 28 mai 2015 remise par l'entreprise mandatée conseille en particulier d'accompagner la réintégration de A._____ par un *coach* interne ou idéalement externe, afin de lui permettre d'effectuer une réflexion sur son *burnout*, d'échanger sur son état, ses prestations et ses attentes. Ce soutien permettrait également de s'assurer de la capacité de l'employée à effectuer les prestations et, le cas échéant, d'intervenir assez tôt pour prendre des mesures complémentaires ou correctives.

En raison de l'incapacité à 100% de A._____, les démarches en vue de lui trouver un poste à l'essai ont été reportées.

C.e Dans son rapport du 1er décembre 2015, le MedicalService, se référant à l'avis des médecins traitants, a souligné que, si le traitement continuait à être bien suivi, une capacité de travail normale serait à nouveau obtenue, qu'il ne faudrait pas s'attendre à des restrictions durables et que des mesures spéciales de ménagement ne seraient pas nécessaires.

A la demande de l'ISCeco, faisant suite à la réception d'un certificat médical attestant de la pleine capacité de A._____ à partir du 1er mars 2016, le MedicalService a précisé le 11 mars 2016, après consultation des médecins traitants, que l'état de santé de l'employée était toujours instable et qu'en cas de surmenage et de stress une rechute serait menaçante. Un placement à l'essai serait à son sens envisageable seulement à l'aide d'aménagements. A son sens, une stabilisation durable de son état de santé ne serait possible que si A._____ suivait son traitement de façon régulière sur le long terme.

A nouveau consulté par l'ISCeco, le MedicalService a indiqué, en date du 1er avril 2016, que le fait que les médecins traitants attestent une capacité de travail à 100%, ne signifiait pas encore que l'employée était opérationnelle sans restrictions. Il a retenu que tel n'était pas le cas en l'espèce, dans la mesure où la résistance au stress de A._____ restait limitée, et qu'il ne pouvait être parlé de rétablissement complet. Le MedicalService a réitéré qu'un retour de l'employée n'était partant pas exigible, étant donné que les conditions cadres recommandées n'étaient pas réalisées pour des motifs internes à l'entreprise.

C.f L'ISCeco s'est adressé, par courriel du 21 mars 2016, au Département fédéral de justice et police (DFJP), au Département fédéral des finances

(DFF) le 24 mars 2016 et au Département fédéral des affaires étrangères (DFAE) en date du 18 mai 2016 en vue de trouver un poste à l'essai permettant la réintégration de A._____. Seul le DFF n'a pas d'emblée répondu négativement, en requérant des précisions. Les démarches n'ont pas été poursuivies auprès du DFF, suite au courriel du 23 mai 2016 de A._____ par lequel elle a décliné l'aide visant un placement à l'essai, souhaitant privilégier un poste à 100% avec des perspectives professionnelles.

D.
En date du 10 juin 2016, l'employeur a communiqué à A._____ un projet de décision de résiliation des rapports de travail et lui a imparti un délai pour exercer son droit d'être entendue.

A._____ a joint à sa prise de position du 4 juillet 2016 deux certificats médicaux attestant du lien entre la situation professionnelle conflictuelle et l'augmentation provisoire de sa consommation d'alcool, d'une aptitude de travail à 100% et d'un pronostic non défavorable si elle vit de manière abstinente.

E.
Par décision du 14 juillet 2016, l'employeur a signifié à A._____ la résiliation de ses rapports de travail pour le 30 novembre 2016, l'extinction de la prétention au salaire au 30 juin 2016 et l'allocation d'une indemnité correspondant à cinq mois de salaire, sous déduction des charges sociales.

Pour l'essentiel, le DEFR a retenu qu'en raison de sa maladie, A._____ ne disposait plus des aptitudes et capacités suffisantes pour effectuer le travail qu'elle avait accompli jusqu'au 16 juin 2014. L'autorité inférieure précise qu'elle n'a pas tiré des faits relatifs à la qualité du travail de la recourante – qui avaient occasionnés la mise en œuvre de mesures avant que ne surgisse son incapacité – des conséquences juridiques dans le cadre de la décision en cause.

F.
Par mémoire du 12 août 2016, A._____ (la recourante) a saisi le Tribunal administratif fédéral (aussi : le Tribunal) d'un recours, en concluant, principalement, à l'annulation de la décision du 14 juillet 2016 du DEFR (l'autorité inférieure) et, partant, au renvoi de la cause à l'autorité inférieure. Subsidiairement, elle a conclu à l'annulation du point 2 de la décision attaquée en ce qu'elle limite son droit à la prétention salariale au 30 juin

2016 et du point 3 en ce qu'il limite à cinq mois de salaire l'indemnité de départ due au 30 juin 2016.

En résumé, la recourante conteste un fort recul des prestations fin 2013 et considère sa soumission, dès janvier 2014, à une appréciation mensuelle de ses prestations comme chicanier, contraire à l'esprit de la loi et arbitraire. Elle fait valoir que la manière dont elle a été traitée et les changements de personnel fréquents dans son unité – synonymes d'une conduite peu optimale – sont justement à l'origine de la dégradation de sa santé. Dans ce même cadre, elle se plaint du refus de l'autorité inférieure de lui fournir copie des dossiers personnels de collègues afin de démontrer la position de la hiérarchie et la volonté de celle-ci de confier davantage de mandats externes.

La recourante prétend ensuite que sa libération de l'obligation de travailler en novembre 2015 démontre qu'il n'existait déjà à l'époque aucune volonté de l'employeur de permettre sa reprise. L'envoi de trois courriels dans d'autres départements ne saurait être considéré comme un véritable effort en ce sens. Parallèlement, elle conteste s'être montrée peu coopérative, d'autant qu'elle a souligné sa disponibilité à retravailler et à faire preuve de flexibilité. Elle réfute également que le MedicalService aurait à satisfaction constaté dans son rapport du 1er avril 2016 une impossibilité de sa part de travailler à son ancien poste et rappelle que, dès le 1er mars 2016, elle était à nouveau apte à travailler. Le fait que son employeur l'ait libérée de son obligation de travailler ne libérait pas ce dernier du versement du salaire. La recourante affirme encore que la résiliation signifiée est abusive en ce qu'elle découle de la violation par l'employeur de ses propres obligations. Enfin, compte tenu de son âge, de ses longs rapports de service pour la Confédération, des circonstances de la résiliation et ses possibilités limitées de retrouver un emploi, elle fait valoir que l'indemnité ne pouvait être inférieure au maximum légal.

G.
Par réponse du 14 septembre 2016, l'autorité inférieure a conclu au rejet du recours.

En particulier, elle rappelle avoir prononcé la résiliation en raison de l'incapacité durable de la recourante pour cause de maladie et non pour les motifs que cette dernière fait valoir. A son sens, aucun indice ne permet d'ailleurs d'établir que les conditions de travail étaient si défavorables qu'elles ont conduit à la dégradation de la santé de la recourante. Concernant l'amélioration de l'état de santé de la recourante à fin 2014, l'autorité

inférieure relève que le MedicalService, dans son rapport du 19 décembre 2014, n'a pas attesté qu'elle était en mesure de reprendre le travail à l'ISCeco, mais a au contraire déconseillé un retour. Elle répète que l'abandon du *case management* n'est pas en lien avec l'état de santé de la recourante, mais découle de l'absence d'un poste adéquat permettant sa réintégration au sein de l'unité. S'agissant de l'état de santé de la recourante à partir du 1er mars 2016, l'autorité inférieure maintient sa position et réfute toute incohérence entre le rapport du MedicalService du 1er décembre 2015 et ceux des 11 mars et 1er avril 2016. A son sens, l'inaptitude à l'exercice de la fonction retenue est correctement attestée et appréciée et se fonde sur sa connaissance des exigences de la fonction et des échanges avec les médecins traitants de la recourante.

L'autorité inférieure conteste tout caractère abusif de la résiliation. Elle maintient avoir à juste titre refusé l'édition des dossiers personnels d'autres collaborateurs. De même, elle confirme que le droit au salaire en cas de maladie est épuisé au 30 juin 2016 et que l'indemnité de départ a été calculée dans le respect de la législation et de la pratique établie.

H.
En date du 21 octobre 2016, la recourante a déposé une réplique par laquelle elle a pour l'essentiel persisté dans son argumentation.

Dans son écriture en duplique du 29 novembre 2016, l'autorité inférieure a déclaré maintenir sa décision du 14 juillet 2016 et renvoyer au contenu de sa réponse. Pour le surplus, elle a pris position sur les points soulevés dans la réplique.

Par écriture du 19 décembre 2016, la recourante a indiqué renoncer à déposer des observations finales et renvoyer à la teneur de son recours et de sa réplique.

Par ordonnance du 17 janvier 2017, le Tribunal a signalé aux parties que la cause était gardée à juger.

I.
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 La procédure de recours est régie par la loi fédérale du 20 décembre 1968 sur la procédure administrative (PA, RS 172.021), pour autant que la loi du 17 juin 2005 sur le Tribunal administratif fédéral (LTAF, RS 173.32) et la loi du 24 mars 2000 sur le personnel de la Confédération (LPers, RS 172.220.1) n'en disposent pas autrement (art. 37 LTAF). Le Tribunal examine d'office et librement sa compétence (art. 7 PA), ainsi que la recevabilité des recours qui lui sont soumis.

Sous réserve de l'exception prévue à l'art. 32 al. 1 let. c LTAF – qui n'est pas réalisée en l'espèce –, le Tribunal est compétent, en vertu de l'art. 36 al. 1 LPers, pour connaître des recours contre les décisions au sens de l'art. 5 PA prises par l'employeur. Au cas particulier, la décision du 14 juillet 2016 a bien été rendue par l'employeur de la recourante et satisfait aux conditions prévalant à la reconnaissance d'une décision au sens de l'art. 5 al. 1 PA, si bien que le Tribunal est compétent pour connaître du présent litige.

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

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

2.
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 une certaine retenue les questions ayant trait à l'appréciation des prestations des employés, à l'organisation administrative ou à la collaboration au sein du service. Dans le doute, il 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, arrêt du Tribunal administratif fédéral A-3750/2016 du 2 février 2017 consid. 1.4.1 et réf. cit.).

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). Il 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. 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 et réf. cit.).

3.

3.1 L'objet du présent litige porte sur le point de savoir si la résiliation ordinaire des rapports de travail de la recourante est intervenue valablement. Dans la mesure où la recourante se plaint de l'inexactitude des motifs de licenciement sur lesquels l'autorité inférieure affirme s'être fondée, il sied, dans un premier temps, d'examiner si ces motifs de résiliation ordinaires sont donnés et, dans un second temps, de vérifier qu'il n'a pas été mis abusivement fin à son contrat de travail. Il conviendra encore d'examiner la correcte fixation de l'indemnité de l'art. 19 al, 3 LPers et, le cas échéant, du terme du droit au salaire.

3.2 De jurisprudence constante, lorsque l'autorité (administrative ou judiciaire) estime que l'état de fait est clair et que sa conviction est acquise sur la base de pièces écrites ayant une haute valeur probatoire, elle peut rendre sa décision. Dans cette hypothèse, elle renoncera à des mesures d'instruction et à des offres de preuve supplémentaires, en procédant si besoin à une appréciation anticipée de celles-ci (cf. ATF 137 III 208 consid. 2.2 ; arrêt du Tribunal administratif fédéral A-5433/2015 du 2 mars 2017 consid. 1.4.1). Il n'est pas nécessaire que la conviction de l'autorité confine à une certitude absolue qui exclurait toute autre possibilité. Pour respecter le droit d'être entendu (art. 29 PA), il suffit qu'elle découle de l'expérience de la vie et du bon sens et qu'elle soit basée sur des motifs objectifs (cf. ATF 130 III 321 consid. 3.2 ; ATAF 2012/33 consid. 6.2.1 ; arrêt du Tribunal administratif fédéral A-2884/2016 du 8 mars 2017 consid. 2.2).

Au cas d'espèce, et contrairement à ce que la recourante soutient, il apparaît que l'autorité inférieure a expressément mentionné dans la décision attaquée qu'elle n'entrait pas en matière sur la demande d'édition des dossiers personnels de trois anciens collaborateurs de son unité. Celle-ci a retenu que l'employée n'avait pas indiqué les raisons pour lesquelles ces dossiers revêtiraient une quelconque importance s'agissant de la résiliation de ses rapports de travail. L'autorité inférieure affirme expressément que

la résiliation signifiée trouve son fondement dans l'incapacité durable de la recourante qui a perduré pendant deux ans et qui a, de ce fait, entraîné l'épuisement des aménagements légaux prévus. Pour sa part, la recourante voit en la conduite du personnel de l'autorité inférieure – qu'elle décrit comme peu optimale et tendant à travailler plutôt avec des chefs de projets externes – l'origine de la détérioration des conditions de travail ayant entraîné une dégradation de sa santé. Or, la production de dossiers personnels d'anciens collègues n'est pas un moyen propre à démontrer les difficultés rencontrées par la recourante. Par ailleurs, le Tribunal retient usuellement que de tels documents de tiers sont confidentiels, sauf intérêt privé prépondérant justifiant le contraire (cf. arrêt du Tribunal administratif fédéral A-4054/2015 du 15 février 2016 consid. 2.3), qui n'est pas donné en l'espèce. Dès lors, une violation du droit d'être entendu de la recourante pour ce motif ne saurait être admise, l'autorité inférieure ayant procédé à une appréciation anticipée des preuves offertes qui n'est pas critiquable.

4.
La recourante fait valoir en premier lieu que les conditions permettant la résiliation des rapports de travail pour les motifs invoqués par l'autorité inférieure ne sont pas réunies dans le cas particulier.

4.1
4.1.1 La recourante conteste toute application valable du motif de résiliation de l'art. 10 al. 3 let. c LPers. Elle souligne tout d'abord que son état de santé a été jugé comme lui permettant de reprendre son travail à 100% par ses médecins traitants. Elle relève également que le MedicalService n'a jamais prétendu qu'elle n'aurait durablement plus eu les possibilités de reprendre son ancien emploi, mais uniquement qu'une reprise devait s'effectuer sous certaines conditions lui permettant d'éviter une rechute. La recourante rappelle encore que la reconnaissance d'une maladie de longue durée au sens de la jurisprudence ne doit être admise que restrictivement et qu'elle est exclue lorsque, comme dans son cas, le comportement de l'employeur aurait permis sa réintégration. Elle nie aussi le fait que l'autorité inférieure n'était pas en mesure d'assurer son retour au travail aux conditions posées par le MedicalService – qu'elle conteste d'ailleurs – et rappelle que l'employeur avait déjà annoncé en février 2015 qu'il ne l'aurait pas réintégrée. De la même manière, elle considère les efforts de son employeur insuffisants pour sa réintégration au sein de l'unité, comme ceux visant à rechercher une fonction analogue.

4.1.2 Pour sa part, l'autorité inférieure réaffirme la validité des motifs donnés à l'appui de la résiliation. Se rapportant au dernier avis du

MedicalService du 1er avril 2016, elle rappelle que la recourante n'était pas opérationnelle sans restriction pour ses tâches, quand bien même elle ne se trouvait plus en incapacité, car sa résistance au stress restait limitée et son état de santé était instable. Partant, elle considère qu'il ne pouvait être parlé d'un rétablissement complet de la recourante et qu'un retour au sein de l'unité n'était pas exigible compte tenu du risque trop élevé de rechute. L'autorité inférieure retient que l'incapacité de la recourante à accomplir les tâches convenues dans le contrat doit en conséquence être considérée comme durable, le fait que les médecins traitants ont retenu qu'elle disposait d'une capacité de travail à 100% n'y changeant rien. Elle souligne également que l'évaluation de l'aptitude et de la capacité pour effectuer un travail bien précis est du ressort du MedicalService, si bien que les arguments de la recourante relatifs à sa capacité de travail attestée par ses médecins traitants ne sont pas pertinents.

Quant aux efforts de réintégration, l'autorité inférieure affirme avoir rempli ses obligations et examiné toutes les possibilités afin de garder la recourante ou de lui chercher une autre activité au sein de l'administration fédérale, mais sans succès. Elle liste les différentes mesures prises à cet effet depuis de nombreuses années. Parmi les mesures prises ensuite de l'incapacité de la recourante, elle cite en particulier : le recours à la CSPers en sollicitant l'ouverture d'un *case management*, qui n'a toutefois pas pu être mis en place en raison de l'absence d'un poste adéquat au sein de l'unité ; le mandat donné à une entreprise externe en février 2015 afin d'évaluer l'aptitude de la recourante en vue d'un placement à l'essai ; la recherche d'un autre emploi auprès de services informatiques de trois départements entre mars et mai 2016.

4.2

4.2.1 L'employeur peut résilier un contrat de durée indéterminée en cas de motifs objectivement suffisants au sens de l'art. 10 al. 3 LPers. Si cette disposition ne définit pas ce qu'il faut comprendre par motifs objectivement suffisants, elle énumère à titre exemplatif différents motifs en ses lettres a à f. Les rapports de travail peuvent notamment être résiliés en raison des aptitudes ou capacités insuffisantes pour effectuer le travail convenu dans le contrat ou la mauvaise volonté de l'employé à accomplir ce travail (let. c). Par la notion d'aptitudes ou capacités insuffisantes au sens de l'art. 10 al. 3 let. c LPers, il faut comprendre tous les motifs qui sont en lien avec la personne de l'employé et qui l'empêchent totalement ou en partie de fournir les prestations convenues. Les problèmes de santé, les compétences professionnelles insuffisantes, le manque d'intégration ou de dynamisme, ou encore le défaut d'intelligence sont des indices clairs de l'existence

d'incapacités ou d'inaptitudes. Celles-ci constituent un manquement objectif et une cause d'empêchement non-fautif de l'employé, qui ne sauraient être admises trop facilement car elles tiennent à sa personne. Elles doivent d'abord être corrigées par une formation adaptée ou une modification des rapports de travail (cf. arrêt du Tribunal administratif fédéral A-2846/2016 du 18 avril 2017 consid. 3.3 et réf. cit.).

Alors que les motifs figurant à l'art. 10 al. 3 let. a et b LPers requièrent un avertissement préalable de l'employé, les motifs de la lettre c, qui nous occupent ici, n'exigent un tel avertissement que pour le cas de mauvaise volonté de l'employé à accomplir son travail, mais pas pour le cas d'aptitudes ou capacités insuffisantes. En effet, ces deux derniers manquements ne peuvent être influencés par l'employé (ATAF 2016/11 consid. 7.3).

4.2.2 En cas de maladie, il n'est possible de partir du principe que les aptitudes et capacités sont insuffisantes au sens de l'art. 10 al. 3 let. c LPers que lorsque cet état au moment de la résiliation dure déjà depuis une longue période et que les circonstances ne permettent pas de s'attendre à une amélioration prochaine de l'état de santé de l'employé concerné. Il n'est toutefois pas nécessaire que la maladie puisse être considérée comme définitive (cf. arrêt du Tribunal administratif fédéral A-3912/2016 du 14 novembre 2016 consid. 4.1).

A cet égard, la législation en matière de personnel prévoit qu'en cas d'incapacité de travailler pour cause de maladie ou d'accident, l'employeur peut, une fois la période d'essai écoulée, résilier les rapports de travail de manière ordinaire au plus tôt après une période de travail d'au moins deux ans (art. 31*a* al. 1 de l'ordonnance du 3 juillet 2001 sur le personnel de la Confédération [OPers, RS 172.220.111.3]). L'alinéa 3 de cette disposition fixe qu'en cas d'incapacité de travailler suite à une nouvelle maladie ou à un nouvel accident, le délai prévu à l'art. 31*a* al. 1 OPers commence à nouveau à courir, pour autant que l'employé ait eu auparavant une capacité de travail correspondant à son taux d'occupation pendant au moins douze mois sans interruption. Les absences de courte durée ne sont pas prises en considération. Cette disposition, qui a trait à la durée des rapports de travail, connaît son pendant à l'art. 56 OPers, lequel porte sur les conséquences financières pour les parties au contrat de travail dans cette même constellation. L'art. 56 al. 1 OPers arrête qu'en cas d'incapacité de travailler pour cause de maladie ou d'accident, l'employeur verse à l'employé l'intégralité du salaire visé aux art. 15 et 16 LPers pendant douze mois. Au terme de ce délai, l'employeur verse à l'employé 90% du salaire pendant douze mois (art. 56 al. 2 OPers). L'employeur a par conséquent une

obligation de poursuite du paiement du salaire d'en principe deux ans, sauf circonstances exceptionnelles justifiant que le versement du salaire se poursuivent au maximum pendant douze mois supplémentaires (art. 56 al. 3 OPers).

La jurisprudence constante en déduit qu'en général, ce n'est qu'au plus tôt après une durée de deux ans que l'on peut parler d'une maladie durable (ATAF 2016/11 consid. 8.5 ; cf. aussi : arrêts du Tribunal administratif fédéral A-5488/2016 du 9 décembre 2016 consid, 4.2, A-3912/2016 précité consid. 4.1 et réf. cit.).

4.2.3 Dans le cas où les rapports de travail sont résiliés pour cause d'aptitudes ou de capacités insuffisantes au sens de l'art. 10 al. 3 let. c LPers en raison de problèmes de santé, il est considéré – ce qui est reconnu dans le cas particulier – que la résiliation est intervenue sans faute de l'employé (arrêts du Tribunal administratif fédéral A-3912/2016 précité consid. 4.2 et A-7008/2015 du 27 avril 2016 consid. 5.2). Par ailleurs, lorsque les motifs de résiliation ordinaire pour lesquels l'employé ne supporte aucune responsabilité sont donnés, l'employeur se doit de prendre toutes les mesures qui peuvent raisonnablement être exigées de lui pour garder l'employé à son service (art. 19 al. 1 LPers et art. 11*a* al. 1 1ère phrase OPers).

4.3 Pour ce qui concerne le caractère durable de la maladie ou de l'incapacité, qui est contesté par la recourante, le Tribunal retient ce qui suit.

4.3.1 Comme déjà abordé (cf. Faits B.d), hormis une brève période de capacité du 13 au 19 décembre 2014, la recourante s'est trouvée en incapacité totale ou partielle de travailler du 10 mai 2014 au 29 février 2016, date à partir de laquelle ses médecins traitants ont considéré qu'elle était à nouveau capable à 100% de travailler. Le fait que l'employeur ait choisi comme point de départ de la maladie de la recourante le 17 juin 2014, qui est plus favorable à l'employée, n'entraîne pas d'incidences particulières en l'état. En effet, que l'on prenne l'une ou l'autre de ces dates, l'incapacité pour cause de maladie (et/ou d'accident) de la recourante a cessé avant qu'elle n'atteigne une durée de deux ans. Ce constat n'est en outre pas dénué de conséquences sur le terme de l'obligation du versement du salaire de l'employé, lequel sera, le cas échéant, analysé plus avant.

4.3.2 Il ressort toutefois des écritures que l'argumentation de l'autorité inférieure est en réalité plus complexe. S'il est vrai qu'elle affirme que la résiliation des rapports de travail est intervenue pour des motifs de santé de l'employée, elle prétend également que l'incapacité de la recourante doit – même si l'atteinte à sa santé pour cause de maladie a cessé – tout de même être considérée comme durable, dans la mesure où ses capacités au 1er mars 2016 ne lui permettaient pas de réintégrer son poste de travail. Pour affirmer cela, l'autorité inférieure se fonde sur le rapport du MedicalService du 1er avril 2016 qui fait état d'une inaptitude au poste de la recourante en raison notamment de qualités manquantes quant à sa résistance au stress et à une charge de travail élevée.

L'examen de cette question peut, cependant, exceptionnellement souffrir de rester sans réponse compte tenu de ce qui suit.

4.4 La question de savoir si l'autorité inférieure a fourni tous les efforts exigibles de sa part au sens de l'art. 19 al. 1 LPers, dont la recourante conteste aussi la réalisation, appelle les remarques suivantes.

4.4.1 D'emblée, le Tribunal relève qu'il ne se dégage pas des différents arrêts rendus en la matière une pratique qui permettrait de définir quelles sont les mesures raisonnablement exigibles qui doivent être mises en œuvre pour que l'employeur satisfasse à son obligation de l'art. 19 al. 1 LPers (parmi d'autres : arrêts du Tribunal administratif fédéral A-5488/2016 du 9 décembre 2016, A-3912/2016 précité, A-6509/2013 du 27 août 2014, A-546/2014 du 16 juin 2014). Bien plutôt, le respect de cette exigence doit être déterminé au cas par cas, afin de tenir compte des circonstances particulières de la relation de travail examinée, lesquelles sont susceptibles de varier fortement.

4.4.2 En l'espèce, le Tribunal ne met pas en doute la liste susmentionnée d'efforts fournis par l'employeur durant l'incapacité pour cause de maladie de la recourante. D'un point de vue temporel, il apparaît toutefois que l'autorité inférieure s'est très vite dirigée vers une résiliation inévitable des rapports de travail. Par ailleurs, s'il est vrai que la recourante a connu des périodes d'incapacité totale relativement longues, et que la lenteur des démarches entreprises durant ces périodes ne saurait être reprochée à l'employeur, il apparaît que les deux longues périodes de capacité partielle connues par la recourante, ainsi que sa capacité totale dès le 1er mars 2016 n'ont pas été exploitées au mieux par l'employeur. Pour rappel, ces périodes se sont étendues du 26 novembre 2014 au 19 mars 2015, du 21 mai au 30 septembre 2015 et à partir du 1er mars 2016.

Le Tribunal relève qu'il transparaît du formulaire d'annonce du cas en vue d'un *case management*, datant de septembre 2014, que l'employeur était sincèrement affecté par la situation. Il y avoue que le lien de confiance avec son employée est rompu. Il ressort ensuite du procès-verbal de la séance du 18 décembre 2014 ayant réuni tous les intervenants : qu'il a été considéré que les critères pour un *case management* n'étaient toujours pas réalisés pour le moment ; que les supérieurs auraient pris une décision d'ici au 31 janvier 2015 quant aux suites à donner à la situation de la recourante ; que le CSPers aurait également été informée de la suite ; que jusqu'à nouvel avis de ses supérieurs, la recourante continuait à être libérée de son travail ; que cette dernière continuait à remettre à les certificats médicaux aux RH. Par courrier du 9 février 2015, la recourante a été informée qu'une réintégration n'était plus envisagée. Le courriel daté du 26 février 2015 adressé par l'employeur au représentant APC fait mention d'une annonce prévue aux collaborateurs de l'unité quant au fait que la recourante ne serait pas revenue.

Il est donc patent qu'à fin janvier 2015, l'autorité inférieure avait déjà définitivement arrêté que ses efforts se seraient dorénavant concentrés sur une recherche d'emploi auprès d'un autre employeur par anticipation de son obligation fixée à l'art. 19 al. 2 LPers. Or, aucun indice ne lui permettait de penser que l'atteinte d'ordre psychique (*burnout*) dont l'employée souffrait était définitive ou pouvait durer au-delà de deux ans. De plus, sur la période de deux ans dont l'employé dispose légalement pour se remettre sur pied, l'autorité inférieure n'a laissé à la recourante que sept mois pour une éventuelle réintégration, alors que ce genre d'affection requiert une attention particulière de l'employeur lors de la reprise du travail. Ce n'est en outre que deux mois après que la recourante avait recouvré une capacité partielle que ce choix est intervenu.

4.4.3 Dans le même sens, le recouvrement d'une capacité totale de travail aurait à tout le moins dû amener l'autorité inférieure à réévaluer sa position quant à un éventuel retour de la recourante en son sein, auquel cas progressif. Contrairement à ce qu'elle soutient, des aménagements tels que la réduction du nombre des projets à mener, un rôle d'aide porté à un collègue chef de projet et/ou une réduction du pourcentage d'activité n'étaient pas exclus par la bonne marche du service. En effet, s'il est clair qu'on ne peut exiger de l'employeur qu'il crée un poste de toute pièce pour un employé, ce type d'aménagements provisoires reste largement dans le cadre de ce qui est exigible au titre de l'art. 19 al. 1 LPers. Enfin, la prise de connaissance par l'employeur que l'avis recueilli par le MedicalService

auprès d'un médecin traitant ne correspondait pas aux propos réellement tenus ou provenait d'un médecin qui n'avait suivi que rarement la recourante aurait également dû le porter à réexaminer le poids qu'il convenait de donner au rapport du MedicalService.

4.4.4 Le Tribunal constate également qu'il ne ressort d'aucun document au dossier que la recourante aurait été examinée par le MedicalService. Il peut tout au plus en être déduit que le médecin du MedicalService auteur des correspondances destinée à l'employeur a eu un téléphone avec la recourante et l'a rencontrée à une reprise lors de la séance commune du 18 décembre 2014. Cela est en l'état insuffisant pour soutenir, alors même que l'employée présente une capacité partielle, voire totale de travailler, qu'un retour de sa part dans l'unité n'est plus exigible. Dans ces circonstances, il est erroné de considérer que l'avis du MedicalService puisse l'emporter sur celui des médecins traitants.

4.4.5 Au vu de ce qui précède, il y a lieu de retenir que les efforts fournis par l'autorité inférieure ne correspondent pas à ceux que l'on pouvait raisonnablement attendre de sa part dans le but de favoriser la réintégration de son employée. Elle a donc failli à l'obligation de l'art. 19 al. 1 LPers. Cela a pour conséquence que la résiliation des rapports de travail ne repose pas valablement sur le motif de l'art. 10 al. 3 let. c LPers.

4.5 A titre de conclusion intermédiaire, le Tribunal constate que l'autorité inférieure a signifié à la recourante la résiliation de ses rapports de travail sans qu'une maladie durable au sens retenu par la jurisprudence ne soit donnée. De même, il apparaît que l'employeur n'a pas fourni tous les efforts qui pouvaient être exigés de lui dans le but de réintégrer la recourante en son sein. Dès lors faut-il retenir, pour cette deuxième constatation, que la décision a été rendue en l'absence de motifs objectivement suffisants.

Il s'agira ci-après de déterminer si la décision attaquée est « uniquement » entachée d'un vice mais reste valable, ou si la résiliation est abusive, conséquence différente qui dépend de la question de savoir si la recourante peut valablement ou non prétendre à sa réintégration (cf. art. 34*b* al. 1 let. a et art. 34*c* al. 1 let. b LPers).

5.

Il convient ainsi de déterminer si la résiliation des rapports de travail n'est pas abusive au sens de l'art. 336 du Code des obligations du du 30 mars 2011 (CO, RS 220) par renvoi de l'art. 34*c* al. 1 let. b LPers (violation qualifiée du droit), et pas uniquement dépourvue de motifs objectivement

suffisants au sens des art. 10 al. 3 let. c et 34*b* al. 1 let. a et 2 LPers (violation simple du droit). A ce propos, la recourante soutient en particulier que la dégradation de son état de santé est la conséquence directe du comportement fautif de l'employeur.

5.1

5.1.1 En vertu de l'art. 34*c* al. 1 let. b LPers, auquel l'art. 14 al. 2 let. c LPers renvoie expressément, l'employeur propose à l'employé de le réintégrer dans l'emploi qu'il occupait ou, si cela est impossible, lui propose un autre travail pouvant raisonnablement être exigé de sa part, lorsque l'instance de recours admet le recours contre une décision de résiliation des rapports de travail parce que la résiliation était abusive en vertu de l'art. 336 CO. Dans un tel cas, la résiliation des rapports de travail est annulée.

5.1.2 L'art. 336 CO contient une liste de situations constitutives d'abus. Cette liste n'est pas exhaustive, mais concrétise l'interdiction générale de l'abus de droit (art. 2 al. 1 du Code civil suisse du 10 décembre 1907 [CC, RS 210]) ici applicable à un rapport de droit public, laquelle interdit de voir dans la règle de droit un moyen pour atteindre une autre fin qu'elle-même. D'autres situations constitutives de congés abusifs sont ainsi admises par la pratique, pour autant que la résiliation comporte une gravité comparable aux cas expressément mentionnés à l'art. 336 CO (cf. ATF 136 III 513 consid. 2.3). Il appartient à la partie congédiée de prouver le caractère abusif du congé (cf. ATF 130 III 369 consid. 4.1 ; arrêt du Tribunal administratif fédéral A-2846/2016 précité consid. 6).

Le caractère abusif de la résiliation peut découler non seulement des motifs du congé, mais également de la manière dont la partie qui résilie exerce son droit, dans la mesure où – sur la base d'une appréciation d'ensemble des circonstances de l'espèce – cela conduit à la reconnaissance du caractère répréhensible d'un motif. Dans cet exercice, l'employeur doit en effet agir avec égard et jouer franc jeu. Une résiliation abusive peut aussi apparaître dans le cas où l'employeur porte une atteinte grave à la personnalité de l'employé ou adopte un comportement biaisé ou trompeur contrevenant de manière crasse au principe de la bonne foi. Il en va de même lorsque l'employeur exerce son droit de résiliation de manière inappropriée ou s'il existe une disproportion évidente entre les intérêts en jeu (ATF 136 III 513 consid. 2.3 ; arrêts du Tribunal administratif fédéral A-4128/2016 du 27 février 2017 consid. 6.2 et A-2708/2016 du 16 décembre 2016 consid. 5.7.1). Il est en revanche généralement admis que la résiliation n'est pas abusive du seul fait qu'elle est intervenue en l'absence

de motifs objectivement suffisants au sens de l'art. 10 al. 3 LPers (ATAF 2016/11 consid. 10.2).

5.2

5.2.1 D'emblée, contrairement à ce que la recourante soutient, rien ne permet d'affirmer que les difficultés dans les prestations qu'elle aurait rencontrées avant son incapacité de travail ne seraient pas réelles. Celles-ci sont expressément retranscrites dans l'évaluation 2013 de ses prestations, de même que dans les diverses évaluations mensuelles 2014. S'agissant de la périodicité de ces dernières évaluations, aucune disposition n'empêche une telle gestion du personnel par l'employeur. Il n'apparaît pas davantage que l'avertissement du 5 mai 2014 ne se réfère pas à une situation réelle constatée par l'employeur. Le Tribunal retient ainsi que, s'il ne peut certes être exclu que l'atteinte à la santé connue par la recourante soit liée à sa situation professionnelle, celle-ci n'apporte pas la preuve suffisante du comportement fautif de son employeur violant la protection de sa personnalité pour la période ayant précédé son incapacité. Le fait que la résiliation découlerait de la violation par l'employeur de ses propres obligations n'est donc pas démontrée à satisfaction et, partant, tout caractère abusif du licenciement à ce titre doit être écarté.

5.2.2 Le Tribunal relève ensuite que la position de l'autorité inférieure quant à la reprise par la recourante d'une activité en son sein était fondée sur les rapports du MedicalService et sur le suivi serré de l'employée par différents intervenants. Parmi les rapports rédigés pendant ou en vue d'une période de nouvelle capacité même partielle, seul le rapport du 5 novembre 2014 envisageait concrètement la possibilité d'une tentative de reprise dès décembre 2014 avec des aménagements particuliers. Pour leur part, les rapports des 19 décembre 2014, 9 mars 2015, 11 mars et 1er avril 2016 exprimaient l'absence d'acceptation de la part de la recourante, le risque de rechute qu'aurait pu provoquer un retour dans l'unité et son état de santé labile. Il apparaît ainsi que le choix de privilégier une reprise du travail auprès d'un autre employeur et les libérations de l'obligation de travailler signifiées reposaient sur le constat qu'un retour de la recourante dans l'unité n'était médicalement pas indiqué de l'avis du MedicalService. Il semble que l'employeur ait ainsi sincèrement souhaité éviter une rechute de la recourante. S'il est vrai qu'il considérait que le lien de confiance était rompu et qu'il ne peut ainsi être exclu qu'il préférait lui-même une solution hors de son unité, cela n'est pas suffisant pour constituer un abus de droit. Le fait qu'*a posteriori* il peut être reproché à l'employeur de ne pas avoir fourni tous les efforts qui pouvaient être exigés de lui en vue de réintégrer la recourante et qu'il aurait en réalité dû prêter moins d'attention à ces

rapports pour les raisons exposées plus avant n'est pas davantage déterminant pour basculer d'une violation simple du droit à une violation qualifiée ; le sont bien plutôt ses véritables intentions, telles qu'elles peuvent être objectivement établies. Or, comme déjà relevé, il ne transparaît pas des pièces du dossier de la cause que l'employeur ait agi de manière biaisée dans ces choix par prétexte ou légèreté.

5.2.3 Enfin, au vu de la nature de l'atteinte qui a entraîné l'incapacité de la recourante, laquelle a perduré pendant de nombreux mois, l'on ne saurait raisonnablement soutenir que l'autorité inférieure se serait fondée sur de faux motifs ou sur des motifs dont l'importance aurait été exagérée à dessein, et n'aurait ainsi pas joué franc jeu, dans le seul but de mettre un terme aux rapports de travail. C'est bien en raison de l'incapacité de la recourante, qu'elle pensait durable, qu'elle a prononcé le licenciement litigieux.

5.3 En définitive, la recourante ne fournit pas d'indices suffisants permettant de présumer l'existence d'une résiliation abusive de son contrat, ce qui lui incombait pourtant. D'ailleurs la manière de procéder de l'autorité inférieure concorde avec le déroulement des faits exposés, qu'elle a correctement établi. Le Tribunal ne peut ainsi que constater que le licenciement de la recourante n'est pas abusif.

6.
La recourante conclut ensuite à l'allocation d'une indemnité maximale d'une année de salaire au titre de l'art. 19 al. 3 LPers, estimant que les circonstances de l'espèce justifient une indemnité plus élevée que celle équivalente à cinq mois de salaire prononcée dans la décision attaquée.

6.1 Aux termes de l'art. 19 al. 3 LPers, l'employeur verse une indemnité à l'employé si ce dernier : travaille dans une profession où la demande est faible ou inexistante (let. a) ; est employé de longue date ou a atteint un âge déterminé (let. b). L'art. 78 al. 1 OPers, dans sa version en vigueur au moment du prononcé de la résiliation, explicite ces notions et fixe que reçoivent ladite indemnité les employés : exerçant une profession de monopole et les employés occupant une fonction très spécialisée (let. a) ; ayant travaillé pendant 20 ans sans interruption dans une ou plusieurs des unités administratives au sens de l'art. 1 OPers (let. b) ; ayant plus de 50 ans (let. c). L'art. 79 al. 1 OPers prévoit expressément que cette indemnité représente au moins un salaire mensuel et au plus un salaire annuel.

L'indemnité de l'art. 19 al. 3 LPers a un caractère exclusivement salarial, respectivement le caractère d'une valorisation, qui a pour but de compenser les désavantages que pourrait devoir subir un collaborateur employé de longue date et/ou ayant atteint un âge déterminé et/ou qui exerce une profession où la demande est faible ou inexistante, suite à une résiliation qui est intervenue sans faute de sa part (art. 19 al. 3 et 2 *a contrario* ; déduit en comparaison de l'art. 19 al. 2 aLPers qui prévoyait que la résiliation devait être non fautive ; cf. arrêts du Tribunal administratif fédéral A-2846/2016 précité consid. 3.6.2 et A-5046/2014 du 20 mars 2015 consid. 6.4 et 7.6.2).

6.2 Comme déjà mentionné, l'autorité inférieure a prononcé en faveur de la recourante l'allocation d'une indemnité au titre de l'art. 19 al. 3 LPers équivalente à cinq mois de salaire. Dans sa réponse, elle maintient avoir pris correctement en compte les facteurs déterminants dans la fixation de cette indemnité, à savoir le nombre d'années de service, l'âge de l'employée, ainsi que la situation personnelle de celle-ci. Elle a retenu que les quatorze années de service auprès d'un employeur au sens de l'art. 1 OPers justifiaient une indemnisation à raison d'un salaire mensuel. L'âge de 51 ans de la recourante au moment de la résiliation appelait une indemnisation à hauteur de trois salaires mensuels. Enfin, en vertu du critère de la situation professionnelle et personnelle où il convient de tenir compte de l'aptitude au placement de l'employé exerçant une profession dite de monopole ou une fonction très spécialisée, ainsi que de sa situation familiale, elle a retenu que les circonstances commandaient de lui allouer un salaire mensuel supplémentaire à titre d'indemnité. Elle explique s'être, ce faisant, conformée à la législation pertinente et à la pratique en matière de personnel fédéral figurant dans les recommandations de la Conférence des ressources humaines de la Confédération (CRH) du 26 avril 2005.

6.3 En l'espèce, la teneur des recommandations CRH sur lesquelles l'autorité inférieure indique s'être fondée est correctement reproduite dans sa réponse. Le Tribunal précise à cet égard que si ce document – de nature interne – n'a pas force contraignante et qu'il s'agit, partant, d'une aide à la fixation permettant par la même occasion de garantir une certaine uniformité d'application de l'art. 19 al. 3 LPers, le fait qu'un employeur s'y réfère n'est en rien contestable. Par ailleurs, l'examen du dossier de la cause ne permet pas au Tribunal de retenir que l'autorité inférieure aurait excédé ou abusé de quelque manière qu'il soit du pouvoir d'appréciation qui était le sien dans la fixation de cette indemnité de départ. En effet, elle a pris en compte l'ensemble des circonstances pertinentes de l'espèce. En tout état de cause, il y a lieu de relever que la recourante s'est contentée de

prétendre à l'allocation d'une indemnité maximale équivalente à douze mois de salaire sans pour autant exposer en quoi sa situation particulière le justifiait. Elle manque ainsi à démontrer les circonstances particulières qui, selon elle, auraient été omises par l'employeur.

6.4 Au vu de ce qui précède, l'employeur a agi dans le respect du droit fédéral en allouant à la recourante, au titre de l'art. 19 al. 3 LPers, une indemnité de départ équivalente à cinq mois de salaire. La décision doit en conséquence être confirmée sur ce point.

7.
Si la recourante ne formule pas de conclusion expresse quant à l'allocation d'une indemnité au sens de l'art. 34*b* al. 1 let. a et 2 LPers, une conclusion en ce sens doit toutefois être déduite de l'argumentation développée dans ses écritures.

7.1 En vertu de l'art. 34*b* al. 1 let. a LPers, l'instance de recours qui approuve le recours contre une décision de résiliation est tenue d'allouer une indemnité au recourant s'il y a eu résiliation ordinaire en l'absence de motifs objectivement suffisants. Elle fixe l'indemnité en tenant compte des circonstances et son montant correspond en règle générale à six mois de salaire au moins et à un salaire annuel au plus (art. 34*b* al. 2 LPers).

La jurisprudence prévoit que, dans la fixation du montant de l'indemnité, il convient de prendre en compte la gravité de l'atteinte à la personnalité de l'employé, l'intensité et la durée des rapports de travail ayant lié les parties, de même que la façon dont il a été mis un terme à ces rapports, le comportement de l'employeur ayant conduit à la résiliation injustifiée et la gravité de la faute concurrente de l'employé, le degré d'illicéité du licenciement, la situation sociale et financière de l'employé, de même que son âge et sa position dans l'administration (cf. arrêts du Tribunal administratif fédéral A-4128/2016 précité consid. 7 et A-566/2015 du 24 août 2016 consid. 3.7.5).

7.2 En l'espèce, la recourante ne porte aucune responsabilité dans la résiliation qui lui a été signifiée, de sorte qu'aucune faute concomitante de sa part ne saurait être retenue. Si le licenciement est certes injustifié, l'employeur l'a prononcé en raison de l'inaptitude de la recourante pour le poste qu'il pensait réelle, si bien que son illicéité soit être considérée comme modérée. Pour rappel, il a fondé sa décision de libérer la recourante de l'obligation de travailler sur les différents avis exprimés par le MedicalService qu'il a requis au terme de l'incapacité de travail de la

recourante. Parallèlement, l'atteinte à la personnalité subie par cette dernière n'est pas négligeable, dans la mesure elle n'a à aucun moment eu l'occasion de faire ses preuves au cours des périodes de capacité partielle ou totale. Les rapports de travail entre les parties ont duré sept ans ; une durée qui doit être qualifiée de moyenne. Si la recourante était âgée de 51 ans au moment de la résiliation de son contrat, il y a lieu de considérer qu'elle ne devrait pas éprouver d'excessives difficultés à retrouver un emploi, d'autant que la fonction anciennement revêtue ne peut être qualifiée de spécialisée.

7.3 Tout bien considéré, les circonstances de l'espèce justifient d'allouer à la recourante une indemnité au titre de l'art. 34*b* al. 1 let. a et 2 LPers équivalente à sept salaires mensuels. Cette indemnité doit être calculée sur la base du dernier traitement brut déterminant perçu par la recourante au moment de la survenance de l'incapacité pour raison de maladie (cf arrêt du Tribunal administratif fédéral A-6509/2013 précité consid. 8.3). Les charges sociales n'ont pas à être versées ni retranchées (cf. arrêts Tribunal administratif fédéral A-656/2016 du 14 septembre 2016 consid. 7.3.5 et A-4517/2015 du 15 février 2016 consid. 11.4.4, non publié à l'ATAF 2016/11).

8.
Enfin, la recourante conteste avoir épuisé son droit au versement au salaire pour cause de maladie au sens de l'art. 56 OPers et retient dès lors pour erroné que celui-ci ait pris fin au 30 juin 2016. Elle conclut à la poursuite du versement du salaire jusqu'au terme des rapports de travail, soit jusqu'au 30 novembre 2016.

8.1 Comme exposé plus avant (cf. consid. 4.3.1), la durée de l'incapacité de la recourante pour cause de maladie n'a pas atteint la durée de deux ans fixée aux art. 31*a* et 56 LPers. Partant, elle doit être suivie lorsqu'elle affirme qu'elle n'a pas épuisé son droit au salaire au sens de cette dernière disposition. Pour rappel, la renonciation de l'employeur à la prestation en travail de son employé ne le libère en aucun cas de son obligation de verser le salaire, puisque le contrat continue à déployer ses effets jusqu'au terme du délai de congé (cf. REMY WYLER/BORIS HEINZER, Droit du travail, 3ème éd., Berne 2014, p. 200).

8.2 En application de l'art. 34*b* al. 1 let. b LPers, l'instance de recours qui approuve le recours contre une décision de résiliation des rapports de travail est tenue d'ordonner le versement du salaire jusqu'à l'expiration du délai ordinaire de résiliation. En l'espèce, la discrépance entre la fin du

versement du salaire et la fin des rapports de travail est la conséquence d'une erreur de l'autorité inférieure qui a, à tort, retenu que le droit au salaire de l'art. 56 OPers avait été épuisé. Dans ce cas de figure, le rôle du Tribunal se limite donc à faire concorder la fin du versement au salaire avec le terme des rapports de travail, lequel n'est en rien contesté par la recourante, du moins à titre subsidiaire.

8.3 Dans la mesure où, à défaut de justification valable, le terme du droit au salaire ne saurait précéder la fin des rapports de travail, le grief soulevé par la recourante doit être admis. En l'espèce, les rapports de travail ont été résiliés au 30 novembre 2016. Le Tribunal ordonne par conséquent le versement du salaire de la recourante jusqu'au 30 novembre 2016, à la charge de l'employeur.

9.
En résumé, la résiliation des rapports de travail de la recourante au 30 novembre 2016 n'est pas abusive et est donc valable. Etant donné que la recourante n'était plus en incapacité dès le 1er mars 2016 et qu'elle n'a pas épuisé son droit au versement de son salaire au sens de l'art. 56 OPers, son traitement lui est dû jusqu'au terme de résiliation des rapports de travail prononcé par l'autorité inférieure, à savoir jusqu'au 30 novembre 2016. La résiliation étant au surplus viciée du fait qu'elle a été prononcée sans que le motif objectivement suffisant de l'art. 10 al. 3 let. c LPers ne soit réalisé, une indemnité doit être allouée à la recourante au titre de l'art. 34*b* al. 1 let. a et 2 LPers. Elle équivaut en l'espèce à sept mois de salaire. Pour son calcul, il convient de prendre en compte le dernier traitement perçu avant l'incapacité. La déduction des charges sociales n'a pas lieu d'être sur ce montant. Enfin, le licenciement n'étant pas intervenu en raison d'une faute de l'employée, une indemnité sur la base de l'art. 19 al. 3 LPers devait lui être allouée. Dans la fixation de cette indemnité équivalente à cinq mois de salaire, l'autorité inférieure n'a pas outrepassé le pouvoir d'appréciation qui était le sien et a donc agi dans le respect du droit fédéral, de sorte que a décision attaquée doit donc être confirmée sur ce point.

Il s'ensuit que le recours est partiellement admis au sens des considérants. Il est rejeté pour le surplus.

10.
Conformément à l'art. 34 al. 2 LPers, la procédure de recours 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 du règlement du 21 février 2008 concernant les frais, dépens et indemnités fixés par le Tribunal administratif fédéral [FITAF, RS 173.320.2]). Dans la mesure où la recourante obtient en l'espèce partiellement gain de cause et où elle a eu recours aux services d'un mandataire professionnel, l'autorité inférieure – qui succombe – lui versera une indemnité à titre de dépens. En l'occurrence, cette indemnité est arrêtée à Fr. 2'000.- sur la base du dossier (art. 14 al. 2 FITAF).

(le dispositif est porté à la page suivante)

Par ces motifs, le Tribunal administratif fédéral prononce :

1.
Le recours est partiellement admis au sens des considérants.

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

3.
Une indemnité de 2'000 francs est allouée à la recourante à titre de dépens, 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)

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 :