**Bundesverwaltungsgericht**
**Tribunal administratif fédéral**
**Tribunale amministrativo federale**
**Tribunal administrativ federal**

Cour I
A-2578/2016

# Arrêt du 17 octobre 2017

Composition

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

Parties

**A.**_____,
représentée par Maître Eric Maugué,
recourante,

contre

**Département fédéral des affaires étrangères DFAE,**
Freiburgstrasse 130, 3003 Bern,
autorité inférieure.

Objet

Contentieux de la fonction publique (résiliation des rapports de service avec effet immédiat).

## Faits :

**A.**
A._____, née le (…), est entrée au Département fédéral des affaires étrangères (DFAE) le 2 mai 1994 comme stagiaire diplomatique, et a été admise définitivement au service diplomatique en 1996. Dès avril 1996, elle a intégré la Direction du développement et de la coopération. De 1999 à 2003, elle a déployé son activité au sein de l'Ambassade de Suisse à (…) en tant que première collaboratrice, puis comme première secrétaire d'ambassade. Elle est ensuite revenue à la centrale du DFAE à Berne et a travaillé au sein de la Direction des ressources et du réseau. A partir du 1er juillet 2007, elle a été première collaboratrice auprès de l'Ambassade de Suisse à (…), puis première collaboratrice auprès du Consulat général de Suisse à (…). Dès le 30 décembre 2010, elle a revêtu la fonction de cheffe de mission à (…). Entre le 26 août 2013 et le 30 novembre 2015, A._____ était cheffe de mission à B._____. Elle était colloquée en classe de traitement 32.

**B.**
**B.a** Du 2 au 10 février 2015, le service Audit interne DFAE (service AI) s'est rendu à l'Ambassade de Suisse à B._____ pour y mener une révision. Le 20 mars 2015, il a délivré un rapport sur l'ambassade, dans lequel il a notamment été constaté que le solde des vacances de A._____ (ci-après aussi : l'employée) s'élevait à 185 jours au 31 décembre 2014.

**B.b** Par courriel du 12 mars 2015, le chef suppléant du personnel DFAE a informé A._____ de la prochaine prescription de jours de vacances, en la priant d'établir un plan individuel de réduction du solde vacances.

**B.c** En date du 9 juillet 2015, le système de gestion des présences et absences utilisé par le DFAE (*E-Gate*) faisait état que A._____ avait pris six jours de vacances en 2014 et 71 jours en 2015. Après un entretien avec le chef suppléant du personnel, le 10 juillet 2015, elle a exprimé le souhait de revoir les vacances qu'elle avait inscrites dans *E-Gate*. Entre le 10 et le 12 juillet 2015, elle a effectué des changements pour les années 2013, 2014 et 2015. Elle y a entré cinq jours supplémentaires de vacances pour 2013, 70 jours au total pour 2014 et 120 jours de vacances au total pour 2015. Pour 2013 et 2014, elle a ainsi enregistré 69 jours de vacances de plus de ceux qu'elle avait validés jusque-là. Son solde de vacances au 31 décembre 2014 s'élevait donc à 116 jours, et non aux 185 jours constatés par le service AI.

**C.**
Une enquête disciplinaire a été ouverte contre A._____ le 5 août 2015. Dans ce cadre, le chargé d'enquête a entendu l'employée à trois reprises, les 21 août, 22 septembre et 5 octobre 2015. Il a en outre procédé à des auditions de personnes entendues à titre de renseignement ou obtenu de celles-ci des renseignements au moyen de questionnaires.

**D.**
**D.a** Par décision du Conseil fédéral du 4 novembre 2015, A._____ a été transférée de B._____ à Berne. Par contrat de travail des 19 novembre 2015 et 14 janvier 2016 conclu avec le DFAE, elle a été affectée auprès de la Direction des ressources (aussi : DR) et a revêtu la fonction de conseillère diplomatique à Berne avec effet au 1er décembre 2015, à un taux d'occupation de 100%, pour un traitement en classe 32. A._____ n'a toutefois pas formellement débuté sa nouvelle fonction, dans la mesure où il lui a été demandé de se tenir à disposition du chargé d'enquête.

**D.b** Entre le 15 novembre 2015 et le 15 février 2016, A._____ se trouvait en incapacité de travail.

**E.**
**E.a** En date du 19 janvier 2016, le chargé d'enquête a remis à A._____ le projet de rapport intermédiaire pour prise de position jusqu'au 1er février 2016. Dans le délai prolongé à sa demande, l'employée a déposé ses observations le 11 février 2016.

**E.b** Le 18 février 2016, le chargé d'enquête a porté à la connaissance du DFAE et de A._____ son rapport intermédiaire faisant état de différentes considérations s'agissant du comportement de l'employée lorsqu'elle était cheffe de mission à B._____.

En particulier, ce rapport retient que les informations fournies par A._____ quant à ses absences/vacances pour les années 2011 à 2015 n'ont cessé d'évoluer. Il est en particulier observé que l'employée est revenue à de nombreuses reprises sur les éléments déjà acceptés lors des précédentes auditions et a livré des décomptes de vacances à nouveau différents. Par exemple, s'agissant de 2011, l'employée avait d'abord affirmé ne pas avoir pris de vacances cette année-là. Lors de sa deuxième audition, elle comptait huit ou dix jours de vacances, alors que, après sa troisième audition et le passage en revue des notes diplomatiques et de son passeport par le chargé d'enquête, elle parvenait à un total de 29 jours. De même pour 2012, après sa deuxième audition, l'employée parvenait à

14 jours de vacances, alors que, après la troisième, elle arrivait à un total de 22 jours. A ce propos, le chargé d'enquête a retenu que la vérité devait se situer à mi-chemin, à savoir que 14 jours de vacances étaient plus plausibles. Pour 2013, l'employée a finalement reconnu qu'il manquait quelques six semaines de vacances en lien avec son voyage de transfert durant l'été. Concernant 2014 et 2015, l'employée s'est rétractée et a nouvellement prétendu qu'elle avait inscrit, au mois de juillet 2015, 13 jours de vacances en trop pour 2014 et 19,5 jours en trop pour 2015, sans autre preuves que ses annotations manuscrites et copies de ses agendas du logiciel *Outlook*.

Parmi les aspects qu'il était question d'approfondir dans le rapport final, le chargé d'enquête a évoqué avoir constaté d'autres manquements, tels que : des *stop-overs* (interruptions du voyage dans une escale intermédiaire) effectués par l'employée à C._____ et à D._____ lors de quatre voyages dont elle a reconnu que les arrêts prolongés n'étaient pas nécessaires et étaient de nature privée ; la perception de forfaits repas pour elle et son époux qui n'étaient pas dû ; le choix d'hôtels lors de voyages de service qui ont régulièrement dépassé les standards et les valeurs indicatives issues des documents internes du DFAE sans fournir de justification ; l'implication de son époux dans des affaires officielles, en particulier la présence de celui-ci lors d'une visite en prison d'une citoyenne suisse détenue à E._____.

**F.**
Lors d'une rencontre du 1er mars 2016 avec A._____ et son mandataire, le directeur de la Direction des ressources (directeur DR) lui a communiqué l'intention du DFAE de mettre un terme avec effet immédiat aux rapports de service à l'appui des éléments mis en lumière dans le rapport. L'employeur lui a signifié sa libération de l'obligation de travailler. Un délai au 8 mars 2016 lui a été accordé pour exercer son droit d'être entendue. A._____ a pris position dans le délai imparti.

**G.**
Par décision du 9 mars 2016, le DFAE a signifié à A._____ la résiliation des rapports de service avec effet immédiat en raison de manquements graves à ses obligations professionnelles qui ont ébranlé dans ses fondements la confiance qu'il plaçait en elle.

En substance, l'employeur a retenu que l'employée n'avait pas saisi correctement ses heures de travail ni ne les avait jamais validées entre le 31 août 2010 et le 13 juillet 2015. Malgré la possibilité d'enregistrement

subséquente accordée et le fait que A._____ ait certifié avoir saisi correctement et intégralement son temps de travail, l'enquête disciplinaire menée a permis de démontrer qu'un nombre important de semaines de vacances n'avaient pas été saisies dans *E-Gate* ; pour la période de 2011 à 2013, il paraît manquer quelques douze semaines de vacances. Le DFAE reproche aussi à l'employée ses escales prolongées de nature privée lors de voyages de service dont les coûts ont été mis à la charge de la Confédération, la perception de forfaits repas indue et la violation de son secret de fonction en se faisant accompagner de son époux lors de la visite en prison d'une détenue citoyenne suisse. L'employeur a considéré que ces manquements étaient d'autant plus graves vu le rang hiérarchique et les responsabilités de l'employée, et a exprimé l'avis qu'ils pouvaient être pertinents sur le plan pénal.

**H.**
En date du 24 mars 2016, A._____ a saisi la Commission de conciliation selon la loi sur l'égalité pour l'administration fédérale (Commission LEg) d'une requête de conciliation.

**I.**
Par mémoire du 25 avril 2016, A._____ (la recourante) a saisi le Tribunal administratif fédéral d'un recours contre la décision du 9 mars 2016 du DFAE (l'autorité inférieure), en concluant principalement à son annulation et, en conséquence, à sa réintégration. Subsidiairement, elle a conclu à la condamnation du DFAE au paiement : d'une indemnité de six mois de salaire correspondant à son droit au salaire durant le délai de résiliation ; d'une indemnité équivalente à un salaire annuel brut, sans déduction des charges sociales ; et, enfin, d'une indemnité équivalente à un salaire annuel, sous déduction des charges sociales.

Au titre de mesure provisionnelle, elle a demandé à ce que l'effet suspensif soit restitué à son recours et qu'il lui soit, partant, donné acte qu'elle se tenait à disposition de l'autorité inférieure pour reprendre son travail.

Quant au fond, la recourante fait tout d'abord valoir que l'autorité inférieure n'était pas compétente pour prononcer la décision de résiliation, en considérant que seul le Conseil fédéral pouvait le faire. Elle conteste ensuite que des justes motifs de résiliation immédiate soient réalisés. S'agissant de l'enregistrement des vacances et absences, elle soutient que l'autorité inférieure a fait preuve de mauvaise foi en se prévalant d'une situation qui résulte à plus d'un titre de ses propres manquements à ses obligations. La recourante nie à cet égard toute volonté de tromper son employeur. Pour

les autres manquements, elle souligne d'abord que le rapport d'enquête intermédiaire indiquait que ceux-ci auraient fait l'objet d'un rapport final et qu'ils ne sont, partant, pas suffisamment établis. Seule la durée des *stop-overs* est discutable à son sens, mais non leur nécessité, vu l'absence de vols directs pour se rendre dans les autres pays d'accréditation. En outre, ni la Centrale des voyages de la Confédération (CVC), ni le chef de chancellerie ne sont intervenus quant aux dépassements des valeurs indicatives pour les hôtels. De manière plus générale, elle conteste que les circonstances puissent justifier un licenciement, encore moins immédiat. Le prononcé d'un avertissement ou d'une autre mesure disciplinaire aurait selon elle suffi, en ce qu'il aurait permis qu'elle adapte son comportement. De même, elle soutient que l'autorité inférieure n'a pas fait preuve de la célérité commandée par les circonstances dans le prononcé de la résiliation. Enfin, elle affirme que ce licenciement, qui est d'apparence fondé sur un critère neutre, consacre en réalité une inégalité de traitement entre femmes et hommes.

**J.**
**J.a** Par décision incidente du 21 juin 2016, le Tribunal administratif fédéral a rejeté la requête d'octroi de l'effet suspensif au recours et a suspendu la procédure de recours jusqu'au 31 août 2016.

**J.b** Suite à l'écriture de la Commission LEg du 4 juillet 2016 informant que la procédure de conciliation ne pourrait être traitée d'ici au 31 août 2016, le Tribunal a, par décision incidente du 7 juillet 2016, prononcé la suspension de la procédure de recours jusqu'à l'issue de la procédure de conciliation.

**J.c** Par ordonnance du 20 octobre 2016, la Commission LEg a pris acte de la renonciation de A._____ à la procédure de conciliation et a prononcé la clôture de celle-ci.

Le Tribunal a en conséquence repris l'instruction de la procédure de recours.

**K.**
Dans son mémoire en réponse du 16 décembre 2016, l'autorité inférieure a conclu au rejet du recours.

En résumé, l'autorité inférieure rejette tout abus de droit quant à sa compétence pour résilier les rapports de travail et maintient que le Conseil fé-

déral a perdu toute compétence de résiliation suite à la décision de transfert de la recourante. Elle exclut également toute violation de sa part de la loi sur l'égalité. A ce propos, elle réfute la prétendue mansuétude dont elle ferait preuve à l'égard d'homologues masculins de la recourante, de même que toute hostilité à l'égard de l'origine (…) de son époux. Concernant les justes motifs de résiliation, l'autorité inférieure expose que les manquements constatés constituent, dans le cas de la recourante, une violation grave du devoir de fidélité. Elle rappelle les attentes très élevées qui pouvaient être exigées de cette dernière. L'autorité inférieure confirme également la gravité de l'abus de timbrage qui, à lui seul, s'est élevé à plusieurs dizaines de milliers de francs du seul fait des douze semaines de salaire qui n'ont pas été entrées et validées dans *E-Gate*, auquel il convient d'ajouter le coût du remplaçant qui a dû être dépêché sur place en 2015. Ce manquement, qui plus est cumulé aux autres manquements graves constatés, justifiait ainsi une résiliation immédiate. Elle nie en outre avoir manqué à ses propres obligations dans ce cadre et affirme avoir correctement informé la recourante du risque de prescription de son solde de vacances. Un avertissement n'était à son sens pas nécessaire, compte tenu de la rupture irrémédiable du lien de confiance, et elle rejette toute tardiveté dans sa prise de décision.

**L.**
Par mémoire en réplique du 10 février 2017, la recourante a déclaré maintenir ses conclusions et a persisté dans son argumentation. Elle a également présenté des allégués en fait complémentaires.

**M.**
Dans son mémoire en duplique du 10 avril 2017, l'autorité inférieure a confirmé conclure au rejet du recours, tout en se déterminant brièvement sur les nouveaux allégués de la recourante.

**N.**
Par écriture du 2 mai 2017, la recourante a déposé des observations finales.

**O.**
Par ordonnance du 12 mai 2017, le Tribunal a pris acte que les parties n'avaient pas demandé de mesure d'instruction et a réservé d'éventuelles mesures d'instruction complémentaires de sa part.

Il a ensuite signalé aux parties que la cause était gardée à juger.

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

## Droit :

**1.**
La procédure de recours devant le Tribunal administratif fédéral (le Tribunal) 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.

**1.1** Conformément à l'art. 31 LTAF, ensemble avec l'art. 36 al. 1 LPers, le Tribunal est compétent pour connaître du recours du 25 avril 2016, en tant qu'il est dirigé contre une décision au sens de l'art. 5 al. 1 PA prise par un employeur fédéral au sens de l'art. 3 al. 2 LPers, à savoir le DFAE (cf. art. 4 let. a de l'ordonnance du DFAE du 20 septembre 2002 concernant l'ordonnance sur le personnel de la Confédération [O-OPers - DFAE, RS 172.220.111.343.3)]. Aucune exception de l'art. 32 LTAF n'est en outre réalisée, ce dont il suit la compétence du Tribunal administratif fédéral pour connaître du présent litige.

**1.2** Etant la destinataire de la décision attaquée et étant particulièrement atteinte par la résiliation immédiate de ses rapports de service, la recourante a la qualité pour recourir au sens de l'art. 48 al. 1 PA.

**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 collabora-

tion 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 ; arrêt du Tribunal administratif fédéral A-3861/2016 du 27 juillet 2017 consid. 2.1.1 ).

**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 (cf. ATF 135 I 91 consid. 2.1 ; ATAF 2014/24 consid. 2.2 et réf. cit.).

**2.3**

**2.3.1** 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. Tout d'abord, il conviendra de déterminer si l'autorité inférieure était compétente pour prononcer la décision attaquée. Le cas échéant, et dans la mesure où la recourante se plaint d'une violation de la loi sur l'égalité dont la résiliation serait entachée, il s'agira ensuite de déterminer si la décision de résiliation doit être annulée pour ce motif et l'employée en conséquence réintégrée. En cas de validité de la résiliation prononcée, le Tribunal vérifiera encore qu'elle n'est pas viciée et examinera le bien-fondé des conclusions en versement d'indemnités formées par la recourante.

**2.3.2** A titre liminaire, le Tribunal relève que la LPers est applicable aux rapports de travail qui ont lié les parties, au même titre que l'ordonnance du 3 juillet 2001 sur le personnel de la Confédération (OPers, RS 172.220.111.3). L'art. 114 al. 2 OPers prévoit spécialement que le DFAE peut, en accord avec le Département fédéral des finances, édicter des dispositions dérogatoires applicables au personnel soumis à la discipline des transferts et au personnel affecté à l'étranger dans les domaines qui y sont expressément listés. L'O-OPers - DFAE – qui concrétise notamment cette faculté donnée au département – s'applique, en l'absence de réglementation contraire portant sur certaines dispositions, au personnel du DFAE soumis à la discipline de transferts (art. 1 al. 1 O-OPers - DFAE). Ces derniers sont définis comme les employés du DFAE affectés aux services de carrière, personnel de rotation et employés soumis à la discipline de transfert selon les dispositions de leur contrat de travail, qui peuvent être trans-

férés en tout temps à un lieu d'affectation à l'étranger ou à un lieu de service à la centrale (art. 3 let. a O-OPers - DFAE). Que ce soit dans sa fonction antérieure de cheffe de mission exercée jusqu'à la décision de transfert du 4 novembre 2015 ou dans la fonction de conseillère diplomatique à Berne, la recourante était soumise à la discipline des transferts, de sorte que l'O-OPers - DFAE est applicable au cas particulier.

**3.**

Quant à la légalité externe de la décision attaquée, la recourante conteste tout d'abord la *compétence du DFAE pour prononcer la décision de résiliation* et conclut à son annulation. Compte tenu de sa nature et des conséquences qu'une incompétence fonctionnelle est susceptible d'entraîner, il convient d'examiner cette question d'entrée de cause.

**3.1**

**3.1.1** Se rapportant à l'art. 2 al. 1 let. f OPers, la recourante considère que le Conseil fédéral était en réalité compétent pour résilier les rapports de travail, et non le DFAE. Elle fait valoir que les griefs retenus à son encontre ont exclusivement trait à la période durant laquelle elle exerçait la fonction de cheffe de mission. Elle relève également que l'enquête disciplinaire a été ouverte à cette période et que les circonstances ont été appréciées au regard de ses droits et obligations dans cette fonction précise. Dès lors, seule l'autorité compétente pour les chefs de mission pouvait statuer sur une éventuelle fin des rapports de travail. De son avis, en ordonnant son retour à Berne en vue d'exercer d'autres fonctions, l'autorité inférieure a clairement manœuvré afin de s'approprier la compétence de résilier et a ainsi commis un abus de droit (art. 2 al. 2 du Code civil suisse du 10 décembre 1907 [CC, RS 210]). La recourante soutient enfin que le département était au courant des éléments réunis par l'enquêteur interne et savait d'avance qu'il allait la licencier et aurait donc délibérément éludé les dispositions applicables.

**3.1.2** Pour sa part, l'autorité inférieure retient qu'en date du 4 novembre 2015, le Conseil fédéral a transféré l'employée à Berne dans le cadre des nominations, transferts et départs à la retraite décidés en bloc en principe une fois par an à la fin de l'année. Il en découle que, au moment du prononcé de la résiliation, la recourante n'était plus nommée par le Conseil fédéral. Etant devenue entre-temps conseillère diplomatique à Berne avec effet au 1er décembre 2015 et en ayant signé ce contrat de travail, l'autorité inférieure est d'avis que celle-ci a accepté et reconnu le DFAE comme son nouvel employeur. Cela étant, l'autorité inférieure était seule compétente

pour mettre fin aux rapports de travail et il importe peu que les faits reprochés se soient produits au moment où la recourante était cheffe de mission. L'autorité inférieure réfute enfin avoir entrepris une quelconque manœuvre ou s'être rendue coupable d'un abus de droit dans ce cadre.

**3.2** Aux termes de l'art. 2 al. 1 let. f OPers en lien avec l'art. 3 al. 1 let. a LPers, le Conseil fédéral est compétent pour conclure, modifier et résilier les rapports de travail des chefs de mission. Il décide également de leur transfert (art. 2 al. 2 OPers ; cf. ég. art. 6 let. a O-OPers - DFAE). Les autres décisions de l'employeur relatives au personnel visées à l'art. 2 al. 1 et 1$^{bis}$ OPers – dont les chefs de mission font partie – sont prises par les départements, pour autant que ni l'OPers ni tout autre acte n'en dispose autrement (cf. art. 2 al. 3 OPers). L'art. 2 al. 4 OPers prévoit que les départements règlent les compétences relatives à l'ensemble des décisions de l'employeur qui concernent le reste de leur personnel, à moins que la LPers, d'autres actes législatifs supérieurs, l'OPers ou d'autres prescriptions du Conseil fédéral n'en disposent autrement. L'O-OPers - DFAE fixe la compétence relative aux décisions de l'employeur à ses articles 4 ss. L'art. 4 O-OPers - DFAE pose que sont compétents pour conclure, modifier et résilier les rapports de travail : le DFAE, sous réserve de l'art. 2 al. 1 OPers pour les employés en classes de salaire 32 à 38 (let. a) ; la Direction des ressources, sous réserve de l'art. 6 O-OPers - DFAE, pour les employés des classes de salaire 1 à 31 (let. b). Pour les décisions de l'employeur non couvertes par les articles 4 à 8 O-OPers - DFAE, sont compétents : le département pour les personnes visée à l'art. 2 al. 1 OPers (à savoir notamment les chefs de mission ; let. a) ; la DR pour les autres employés (let. c).

**3.3** Le principe de la bonne foi consacré à l'art. 5 al. 3 Cst. exige des organes de l'Etat un comportement loyal à l'égard des particuliers, c'est-à-dire un comportement exempt de contradiction et de tromperie. De principe général à la base de l'Etat de droit, la bonne foi peut se transformer en droit fondamental des particuliers : la confiance que ceux-ci placent dans le comportement des autorités est protégé en certaines circonstances et à certaines conditions. Tel est l'objet de l'art. 9 Cst. (cf. JEAN-FRANÇOIS AUBERT, Petit Commentaire de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999, Zurich 2003, n. 15 s. ad art. 5 Cst., p. 46 s.). A cet égard, la jurisprudence a établi que l'application du principe de la bonne foi posé par l'art. 2 al. 1 CC, et son corollaire l'interdiction de l'abus de droit (art. 2 al. 2 CC), s'étend à l'ensemble de l'ordre juridique suisse (cf. ATF 131 V 97 consid. 4.3.1, ATF 128 III 201 consid. 1c ; CHRISTINE CHAPPUIS, in : Pichonnaz/Foëx (Ed.), Code civil I, Commentaire romand, n. 6 ad art. 2

CC, p. 39s.). L'art. 2 CC est applicable d'office (cf. ATF 134 III 52 consid. 2.1). A teneur de l'art. 2 al. 2 CC, l'abus manifeste d'un droit n'est pas protégé par la loi. L'abus de droit consiste notamment à exercer un droit en l'absence de tout intérêt, à l'exercer sans ménagement, ou alors en présence d'une disproportion grossière des intérêts, en adoptant une attitude contradictoire, ou en utilisant une institution juridique contrairement à son but (cf. ATF 140 III 583 consid. 3.2.4, ATF 137 III 625 consid. 4.3, ATF 135 III 162 consid. 3.3.1 et réf. cit, arrêt du Tribunal fédéral 4A_573/2016 du 19 septembre 2017 consid. 5.1). L'existence d'un abus de droit se détermine selon les circonstances concrètes du cas, en s'inspirant des diverses catégories mises en évidence par la jurisprudence et la doctrine (cf. ATF 138 III 425 consid. 5.2, ATF 135 III 162 consid. 3.3.1). L'emploi dans le texte légal du qualificatif « manifeste » démontre que l'abus de droit doit être admis restrictivement. Il incombe à la partie qui se prévaut d'un abus de droit d'établir les circonstances particulières qui autorisent à retenir cette exception (cf. ATF 133 III 61 consid. 5.1 ; plus récent : arrêt du Tribunal fédéral 5A_827/2016 du 30 novembre 2016 consid. 8.1).

**3.4** En vertu des dispositions pertinentes ainsi applicables, il appert d'abord, en l'espèce, que l'autorité inférieure était seule compétente pour mettre un terme aux rapports de travail de la recourante au moment du prononcé de celui-ci, comme elle l'était d'ailleurs pour conclure le contrat visant la fonction de conseillère diplomatique suite à la décision de transfert du Conseil fédéral. La recourante ne conteste d'ailleurs pas que tel ne serait pas le cas. Dans ce contexte, si le Conseil fédéral avait prononcé la résiliation, il aurait fallu considérer qu'elle émanait d'une autorité incompétente.

Ensuite, le prétendu abus de droit dont la recourante se prévaut peine à convaincre. Le reproche fait à l'autorité inférieure d'avoir manœuvré afin de pouvoir mettre fin elle-même aux rapports de travail en lieu et place du Conseil fédéral est uniquement allégué. D'un point de vue temporel, il faut relever que la décision de transfert date du 4 novembre 2015, que le nouveau contrat de travail a été soumis pour signature courant novembre 2015, que la remise du rapport d'enquête intermédiaire a eu lieu le 18 février 2016 et que l'intention de résilier les rapports de travail a été communiquée en date du 1er mars 2016. S'il est plausible que la décision de transfert trouve son fondement dans l'enquête ouverte à l'encontre de la recourante, aucun élément au dossier ne permet de retenir qu'à ce moment-là déjà le département avait l'intention de résilier les rapports de travail. Les pièces produites par les parties ne permettent pas non plus de déduire que le DFAE aurait eu connaissance du rapport avant sa remise formelle en

date du 18 février 2016 (cf. ég. ci-après consid. 6.5.5). En tout état de cause, la décision de transfert – qui est certes source de compétences du DFAE – n'était nullement du ressort de l'employeur, mais de la seule compétence du Conseil fédéral. Cela étant, aucun des éléments qui caractérisent l'abus de droit n'est réalisé en l'espèce.

**3.5** Il en découle que la décision de résiliation immédiate a été prononcée par l'autorité compétente et sans qu'un quelconque abus de droit ne puisse lui être reproché. Le grief invoqué par la recourante à ce titre doit donc être écarté.

**4.**
Au titre de la légalité interne de la décision attaquée, la recourante fait valoir, en premier lieu, que la résiliation des rapports de travail prononcée à son encontre *viole la loi sur l'égalité entre femmes et hommes*. Elle conclut de ce fait à l'annulation de la décision et à sa réintégration en application de l'art. 34*c* al. 1 let. d LPers.

**4.1**
**4.1.1** La recourante prétend que, sous couvert d'un critère apparemment neutre, soit des manquements professionnels, la résiliation consacre en réalité une inégalité de traitement à raison du sexe. Elle affirme que l'autorité inférieure s'est montrée envers elle considérablement plus sévère dans sa sanction qu'à l'égard de collaborateurs masculins, pour lesquels celle-ci ferait preuve d'une plus grande indulgence. Par l'évocation de frasques de chefs de mission masculins, elle soutient que les manquements professionnels commis par ceux-ci – plus graves à son sens que ceux qui lui sont reprochés – n'ont jamais conduit à une fin des rapports de service. S'agissant en outre d'une pratique constante de l'autorité inférieure, elle est d'avis que cette dernière ne saurait se prévaloir de l'absence d'égalité dans l'illégalité. La recourante expose également que la résiliation découle avant tout de la prétendue excessive implication de son mari dans ses activités professionnelles, ce qui est largement toléré pour les conjoints des ambassadeurs masculins. En effet, ceux-ci peuvent à son sens être accompagnés par leur partenaire dans toutes sortes de circonstances, et même entretenir des liens problématiques avec leur belle-famille, sans que cela ne conduise à des licenciements ou à des sanctions. Elle en déduit une pratique sexiste inadmissible de l'autorité inférieure, selon laquelle les femmes seraient plus enclines à être influencées par leur partenaire.

**4.1.2** Dans sa réponse, l'autorité inférieure relève que la recourante n'apporte pas la démonstration de ses dires et réfute toute discrimination directe ou indirecte de sa part. S'agissant de la mansuétude dont elle ferait preuve à l'égard des hommes, elle maintient que les indications données par la recourante quant à des incidents d'ambassadeurs masculins sont issues de rumeurs relatées dans la presse. Dans certaines de ces affaires, des enquêtes ont été ouvertes et des mesures adaptées ont été prises, si bien que des ambassadeurs masculins ont également été sanctionnés, sans pour autant entraîner la fin des rapports de travail car cela ne s'avérait pas adéquat au vu des manquements et mesures décidées. L'autorité inférieure expose s'être séparée de femmes et d'hommes haut placés qui avaient commis des manquements jugés comme suffisamment graves. Au cours des cinq dernières années, elle affirme avoir prononcé quatre résiliations immédiates, dont seule celle de la recourante visait une femme.

L'autorité inférieure conteste ensuite toute hostilité à l'égard de l'origine du mari de la recourante – qui ne constitue pas un cas à part au sein du département –, et relève que cette dernière fonde son argumentation en tout et pour tout sur deux documents qu'elle sort de leur contexte. Elle explique que, si le chargé d'enquête s'est enquis auprès de chaque consul honoraire dépendant de l'Ambassade de Suisse ([lieu]) de la présence du mari lors de voyages de service de la recourante, c'était afin d'établir l'opportunité de sa présence pour chaque voyage au vu des tâches à y accomplir, d'un point de vue de la gestion des fonds publics et des besoins du service. Cette analyse est à son sens indépendante du sexe de la personne accompagnante. S'agissant du reproche du secrétaire d'Etat du DFAE dans le cadre de la réévaluation des prestations de la recourante, l'autorité inférieure souligne que ce n'est pas l'époux de la recourante, pas plus que sa nationalité, qui étaient visés, mais bien l'importance donnée au grand gala organisé à l'occasion du (…) (fête […]) et à ses invités par rapport au traitement accordé en parallèle aux hôtes de la réception officielle pour la Francophonie. Elle rappelle enfin que ses reproches portent sur les manquements de la recourante et non sur la personne de son mari.

**4.2**

**4.2.1** Aux termes de l'art. 34*c* al. 1 let. d LPers, 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 lui lorsque l'instance de recours a admis le recours contre la décision de résiliation des rapports de travail parce que la résiliation était discriminatoire en vertu des articles 3 ou 4 de la loi fédérale du 24 mars 1995 sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg, RS 151.1). Le législateur a ainsi considéré

qu'une résiliation signifiée en violation des dispositions de la LEg mentionnées constitue une violation qualifiée du droit, qui ne saurait être réparée par la seule allocation d'une indemnité au sens de l'art. 34*b* al. 1 let. a et al. 2 LPers.

**4.2.2** L'art. 3 LEg – seul ici pertinent –, qui s'appuie sur l'art. 8 al. 3 Cst., prévoit qu'il est interdit de discriminer les travailleurs à raison du sexe, soit directement, soit indirectement, notamment en se fondant sur leur état civil ou leur situation familiale ou, s'agissant de femmes, de leur grossesse (al. 1). Cette interdiction s'applique en particulier à la résiliation des rapports de travail (al. 2). La discrimination est directe lorsqu'elle se fonde explicitement sur le critère du sexe ou sur un critère ne pouvant s'appliquer qu'à l'un des deux sexes et qu'elle n'est pas justifiée objectivement. Elle est en revanche qualifiée d'indirecte dans le cas où le critère utilisé pourrait s'appliquer à l'un ou l'autre sexe, mais qu'il a ou peut avoir pour effet de désavantager une plus grande proportion de personnes d'un sexe par rapport à l'autre, sans justification objective (cf. ATF 124 II 409 consid. 7 et réf. cit.).

L'existence d'une discrimination est présumée pour autant que la personne qui s'en prévaut la rende vraisemblable (cf. art. 6 LEg). L'application de l'art. 6 LEg implique que le juge se détermine d'abord sur la vraisemblance alléguée. A cet égard, il n'a pas à être convaincu du bien-fondé des arguments du travailleur. Le juge doit toutefois disposer d'indices objectifs suffisants pour que les faits allégués présentent une certaine vraisemblance, sans devoir exclure qu'il puisse en aller différemment (cf. ATF 142 II 49 consid. 6.2 ; SABINE STEIGER-SACKMANN, in : Kommentar zum Gleichstellungsgesetz, Kaufmann/Steiger-Sackmann [éd.], 2ème éd., Bâle 2009, n. 126 ad art. 6 LEg ; Rémy Wyler in : Commentaire de la loi fédérale sur l'égalité, Aubert/Lempen [éd.], Genève 2011, n. 8 ad art. 6 LEg). Pour le cas où il considère que la discrimination est entièrement douteuse ou qu'elle a simplement été alléguée, il déboute l'employé des conclusions y relatives. Dans le cas contraire, il examine si la partie adverse a rapporté la preuve que la différence de traitement repose sur des motifs objectifs ne comportant pas d'effets discriminatoires à raison du sexe (cf. ATF 142 II 49 consid. 6.3, ATF 136 II 393 consid. 11.3).

**4.3** En l'espèce, le Tribunal considère que la recourante ne rend pas vraisemblable que la résiliation serait discriminatoire en vertu de l'art. 3 LEg, en ce qu'elle se contente d'alléguer sa propre version des faits. Dans tous les cas, il y aurait lieu de retenir que, contrairement à ce qu'elle expose, l'appréciation des arguments et explications des parties tend bien plutôt à

exclure que la résiliation des rapports de travail de la recourante résulterait d'une plus grande sévérité de l'autorité inférieure envers les employés de sexe féminin. Aucun indice ne permet de mettre en doute la véracité des explications de l'autorité inférieure quant au nombre de résiliation immédiates prononcées ces cinq dernière années, les mesures prises à l'égard d'ambassadeurs masculins par le passé et, partant, quant à l'inexistence d'une pratique constante telle que décrite par la recourante au sein du département. En tout état de cause, cette dernière omet que le défaut de mansuétude qu'elle reproche à l'autorité inférieure dans le cas particulier, même s'il était avéré, est susceptible de dépendre d'autres facteurs, comme par exemple d'une nouvelle politique interne en matière de personnel. Cela paraît être ici le cas, au vu des pièces au dossier qui mettent en relief une volonté de l'autorité inférieure de se montrer plus exigeante à l'avenir sur la comptabilisation et l'enregistrement des heures de travail par ses employés. Dans ce cadre, l'égalité entre femmes et hommes ne saurait être d'un quelconque secours à la recourante pour la démonstration du vice grave dont le licenciement serait entaché.

Au surplus, les exemples par le biais desquels la recourante tente de démontrer un lien entre son licenciement et sa situation familiale ne sont pas convaincants. L'autorité inférieure expose que des unions mixtes sont courantes au sein du département, ce qui revêt un caractère quasiment notoire. Il paraît en outre évident que cette dernière n'aurait pas attendu près de sept ans pour mettre un terme aux rapports de travail de la recourante, si la nationalité de son époux lui posait un quelconque problème. Aucun indice ne permet de retenir que le fait qu'il ait été investigué sur le rôle de l'époux et sa régulière présence aux côtés de son épouse lors de rencontres ou voyages officiels avait pour autre but que de déterminer si la recourante s'était rendue coupable de manquements, notamment en impliquant de manière excessive son mari dans ses propres obligations professionnelles. De même, l'autorité inférieure n'a, à quel que moment qu'il soit, formulé de reproche à l'encontre de l'époux. Il n'apparaît pas non plus que telle ait été son intention cachée. Tout indice d'hostilité de l'autorité inférieure envers l'époux de la recourante, et par ricochet envers la qualité de femme ambassadeur de la recourante, doit par conséquent être nié.

**4.4** Au vu de ce qui précède, il y a lieu de retenir qu'une violation de l'art. 3 LEg, comme de l'art. 4 LEg d'ailleurs, est à exclure. Les conditions d'application de l'art. 34*c* al. 1 let. d LPers ne sont donc pas réalisées et une réintégration à ce titre n'a pas lieu d'être. Dans la mesure où la recourante ne se prévaut pas d'une autre violation qualifiée du droit au sens de l'art. 34*c* al. 1 LPers, et que les circonstances de l'espèce ne mettent pas

en évidence l'existence d'une telle violation, l'annulation du licenciement pour un autre motif consacré par la loi doit également être exclue.

Dès lors, conformément aux conclusions subsidiaires de la recourante, et sous réserve de l'allocation d'une indemnité au sens de l'art. 19 al. 3 LPers, seule la question du versement d'une indemnité d'une année de salaire au sens de l'art. 34*b* al. 1 let. a et al. 2 LPers et d'une éventuelle prolongation des rapports de travail jusqu'au terme ordinaire des rapports de travail de l'art. 34*b* al. 1 let. b LPers reste ouverte.

**5.**
Dans son argumentation subsidiaire selon laquelle la résiliation signifiée est entachée d'un vice, la recourante se plaint de manière succincte, au titre de la légalité externe, d'une *violation de son droit d'être entendue*.

**5.1** A cet égard, la recourante fait valoir que l'autorité inférieure avait déjà définitivement pris la décision de mettre un terme aux rapports de travail au moment du rendez-vous du 1er mars 2016. Elle affirme que, à cette occasion, le directeur DR aurait oralement et clairement indiqué sa décision de mettre un terme aux rapports de travail en signifiant à son conseil qu'il était parfaitement inutile de perdre son temps à faire valoir des moyens. L'enquêteur aurait ajouté à cela que, si un délai était néanmoins accordé pour s'exprimer, c'était en raison des exigences légales. Il en découle, à son sens, que son droit d'être entendue ne lui a été garanti que *pro forma* par l'autorité inférieure.

L'autorité inférieure conteste cette position. Elle maintient que la séance du 1er mars 2016 a servi à communiquer à la recourante son intention de résilier avec effet immédiat les rapports de travail et à lui demander de prendre position jusqu'au 8 mars 2016.

**5.2** Il est admis que, dans le cadre d'une résiliation des rapports de travail, l'employeur ne peut parvenir à sa décision (définitive) qu'après avoir eu connaissance de la situation d'espèce pertinente et avoir entendu la personne concernée. Le droit d'être entendu, garanti par l'art. 29 al. 2 Cst. et les articles 29 et 30 al. 1 PA, est donc violé lorsque le licenciement est dans les faits déjà certain et établi avant même d'entendre l'employé (cf. arrêts du Tribunal fédéral 8C_340/2014 du 15 octobre 2014 consid. 5.2, non publié à l'ATF 140 I 320, et 8C_187/2011 du 14 septembre 2011 consid. 6.2). Afin que ce dernier puisse exercer son droit d'être entendu de manière complète, un projet de décision contenant les motifs de licenciement et mettant la résiliation en perspective lui est généralement remis. Cela étant,

il est dans la nature des choses qu'à ce moment, l'employeur ait en principe déjà l'intention de dissoudre les rapports de travail. Dans le cas contraire, il n'y aurait en effet aucun motif d'entendre l'employé. Il ne peut pas non plus être évité que l'employeur maintienne le plus souvent son avis initial, qui résulte des éléments qu'il a pu rassembler pour établir son projet de décision. Il est néanmoins essentiel que la décision de résiliation des rapports de travail ne soit pas déjà définitive au moment de donner la possibilité à l'employé d'exercer son droit d'être entendu et, partant, qu'il ne soit pas exclu que l'employeur revienne sur son projet de décisions sur le vu des arguments de l'employé (arrêts du Tribunal administratif fédéral A-4054/2015 du 15 février 2016 consid. 5.2.2 et A-6277/2014 du 16 juin 2015 consid. 7.2.1).

**5.3** En l'espèce, contrairement à ce que la recourante soutient, la volonté définitive de l'employeur de mettre un terme aux rapports de travail antérieure à l'exercice de son droit d'être entendue ne transparaît pas de la lettre du 1er mars 2016. Il semble bien plutôt que l'autorité inférieure a agi dans le respect des dispositions légales et de la jurisprudence susmentionnée. Aucun autre élément au dossier ne permet de corroborer la position de la recourante. Cette dernière n'a pas requis l'administration d'autres moyens de preuves soutenant sa thèse. Dès lors, le Tribunal retient qu'elle n'apporte pas la démonstration du comportement qu'elle reproche particulièrement au directeur DR.

**5.4** Partant, il ne saurait être retenu que la décision de l'autorité inférieure était déjà arrêtée de manière immuable avant que la recourante n'ait été entendue. Ce grief doit donc être écarté et ne peut être pris en compte dans la fixation d'une éventuelle indemnité (sur la conséquence de la reconnaissance d'une violation du droit d'être entendu selon le nouveau droit, cf. art. 34*b* al. 1 let. a et al. 2 LPers et arrêts du Tribunal administratif fédéral A-2718/2016 du 16 mars 2017 consid. 3.2, A-566/2015 du 24 août 2016 consid. 3.7.3 et A-4054/2015 précité consid. 8.1).

**6.**
Au titre de la légalité interne, la recourante fait valoir subsidiairement que les *justes motifs de résiliation immédiate ne sont pas réalisés*.

**6.1**
**6.1.1** En vertu de l'art. 10 al. 4 LPers, l'employeur peut, notamment pour de justes motifs, résilier avec effet immédiat le contrat de durée indéterminée qui le lie à son employé. La LPers ne définit pas la notion de justes motifs figurant dans cette disposition. Ils sont cependant les mêmes qu'en

droit privé du travail, raison pour laquelle, le Tribunal peut se fonder sur la pratique civile en lien avec l'art. 337 Code suisse des obligations du 30 mars 1911 (CO, RS 220) (arrêts du Tribunal administratif fédéral A-2718/2016 précité consid. 5.1, A-3861/2016 précité consid. 4.1, A-646/2016 du 19 octobre 2016 consid. 6.2.1). 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. La *charge de la preuve* de l'existence d'un tel motif au sens de l'art. 10 al. 4 LPers incombe à la personne qui s'en prévaut, à savoir l'employeur (art. 8 CC) (cf. ATF 130 III 213 consid. 3.2 ; arrêt du Tribunal fédéral 4A_169/2016 du 12 septembre 2016 consid. 4, non publié à l'ATF 142 III 626 ; WYLER/HEINZER, op. cit., p. 571). 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.

**6.1.2** La reconnaissance de l'existence de justes motifs de résiliation immédiate se détermine 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 de l'employé, la nature et la durée des rapports contractuels, tout comme la nature et la gravité des manquements reprochés (quant à la manière d'apprécier la gravité, voir arrêt du Tribunal administratif fédéral A-3861/2016 précité consid. 4.1.2 et réf. cit.). Bien 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 Cst.) doit toutefois être respecté, de sorte qu'il doit opter pour la mesure la plus adaptée, respectivement celle qui est suffisante. La résiliation immédiate est la mesure la plus sévère que l'employeur peut prononcer, de sorte qu'elle doit être l'exception (*ultima ratio*) et, ainsi, faire l'objet d'une utilisation restrictive (cf. ATF 130 III 28 consid. 4.1 ; arrêt du Tribunal administratif fédéral A-2718/2016 précité consid. 5.3).

**6.2**

**6.2.1** 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 de la relation de confiance liant les parties (cf. THOMAS GEISER/ROLAND MÜLLER, Arbeitsrecht in der Schweiz, 3ème éd., Berne 2015, n. 348 ss p. 136 ss). 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 (cf. PETER HELBLING, in : Portmann/Uhlmann [éd.], Handkommentar zum Bundespersonalgesetz [BPG], Berne 2013, n. 41 ad art. 20 LPers). L'employé est en outre tenu de respecter la propriété de l'employeur.

**6.2.2** 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 (cf. 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 ; cf. HELBLING, op. cit., n. 50 s. ad art. 20 LPers).

**6.3** Il convient d'abord d'examiner l'existence de justes motifs de résiliation immédiate au sens strict.

**6.3.1**

**6.3.1.1** Concernant le *grief d'absence de saisie et de validation régulière des absences et vacances dans le système E-Gate entre le 31 août 2010 et le 13 juillet 2015*, la recourante relève qu'elle était au bénéfice de l'horaire de travail fondé sur la confiance et qu'elle n'avait ainsi pas à saisir ni à valider ses heures de travail. S'agissant des vacances, elle expose que, de par la loi, celles-ci doivent être prises pendant l'année civile au cours de laquelle le droit aux vacances prend naissance et considère que l'autorité inférieure avait pour obligation de lui rappeler qu'elle n'avait pas pris ou pas inscrit de vacances. Si elle reconnaît qu'il peut lui être reproché de ne pas s'être conformée à ses obligations légales, elle maintient que l'employeur était tenu de réagir et qu'il fait dès lors preuve de mauvaise foi en

se prévalant d'une situation qui découle largement de ses propres manquements. La recourante dit être partie du principe que son employeur n'attachait pas d'importance à de tels enregistrements. En outre, elle décrit la demande de récapitulation sur cinq ans de son emploi du temps d'objectivement irréaliste et souligne que l'entrée des informations impliquait nécessairement de valider les informations saisies, au risque sinon de s'opposer aux instructions reçues. A son sens, l'autorité inférieure a voulu faire un exemple de son cas.

**6.3.1.2** Pour les autres manquements retenus à son encontre, la recourante observe qu'ils auraient été approfondis dans le rapport final et en déduit qu'ils n'étaient donc pas propres à rompre irrémédiablement le lien de confiance, auquel cas l'enquêteur aurait indiqué qu'ils étaient suffisamment établis. Elle maintient que les *escales prolongées effectuées avec son mari* étaient nécessaires dans la mesure où les déplacements depuis B._____ ne pouvaient, hormis pour un pays d'accréditation, s'effectuer en vol direct. A son avis, seule leur durée pouvait être remise en cause et elle relève que tous ses déplacements ont été organisés par la Centrale compétente pour les voyages de la Confédération (CVC) et que ni celle-ci ni le chef de chancellerie ou son suppléent ne sont intervenus à ce sujet. Pour les *forfaits repas* qu'il lui est reproché d'avoir touchés indûment, la recourante précise qu'il s'agit de quelques erreurs de sa part et que, pour le surplus, ils étaient justifiés. Elle reconnaît enfin avoir enfreint ses obligations professionnelles en rendant *visite à une détenue suisse accompagnée de son époux.*

**6.3.2** De son côté, l'autorité inférieure a retenu dans sa décision que les irrégularités constatées ont ébranlé dans ses fondements la confiance placée en la recourante.

**6.3.2.1** Concernant plus particulièrement *la saisie et validation des absences et vacances,* elle est d'avis que cette dernière ne pouvait ignorer les directives existantes au sujet des horaires de travail. Elle relève également que, après la saisie a posteriori des heures dans *E-Gate* par la recourante, elle était en droit de s'attendre à ce que les informations transmises étaient correctes, ce que l'enquête disciplinaire a infirmé. L'autorité inférieure précise ensuite que, si une seule fausse manipulation peut être reprochée à la recourante, il y a lieu de retenir qu'elle a agi par omission durant cinq ans en ne saisissant et ne validant pas ses absences et vacances. Elle spécifie qu'aucun reproche quant à la saisie des heures de travail au sens strict n'est formulé en l'espèce, dans la mesure où l'employée n'y était effectivement pas soumise au vu de son statut.

L'autorité inférieure expose encore qu'elle avait uniquement à rendre attentive la recourante de la prochaine prescription des vacances, ce qu'elle a d'ailleurs fait, et qu'aucune omission ne saurait lui être reprochée. De même, elle réfute avoir voulu faire un exemple de la situation particulière et souligne que la chronologie des événements permet d'attester que ce sont les manquements établis par l'enquête qui ont conduit à la décision de résiliation.

**6.3.2.2** Enfin, l'autorité inférieure explique que, s'il est exact qu'il était prévu que les autres manquements fassent l'objet d'un rapport final, elle a estimé que ceux-ci étaient déjà suffisamment établis, dans la mesure où la recourante les avait reconnus du moins en partie. Par exemple, les *escales de nature privée* n'étaient pas nécessaires et des alternatives auraient coûté moins cher à la Confédération. Or, en qualité de cheffe de mission, il lui revenait la responsabilité de la gestion des deniers publics.

**6.3.3**

**6.3.3.1** D'emblée, le Tribunal retient que la recourante profitait effectivement, ne serait-ce qu'à la faveur de sa classe de traitement, de l'horaire de travail sur la confiance, de sorte qu'elle n'avait pas à enregistrer son temps de travail (art. 64*a* OPers en relation avec les art. 51 O-OPers - DFAE). Comme elle le reconnaît, ce statut ne la *déchargeait toutefois pas de l'enregistrement de ses absences et particulièrement de ses vacances*. Contrairement à ce qu'elle tente de faire valoir, ce n'est pas le fait qu'elle n'aurait pas pris ses vacances pendant les années civiles correspondantes de 2010 à 2015 qui lui est reproché, mais bien de ne pas avoir saisi et validé ses absences durant toute cette période et d'avoir, ainsi, encore un droit aux vacances – et de l'avoir fait valoir – pour des vacances qu'elle avait, pour partie, en réalité, déjà prises. En l'espèce, l'équivalent de quelques douze semaines. Par ailleurs, le solde élevé de vacances dont elle disposait en septembre 2014 n'était pas en soi contesté par l'autorité inférieure, qui lui avait uniquement demandé de prendre ses vacances au risque de voir 45 jours se prescrire en application de l'art. 17*a* al. 3 LPers, en lien avec l'art. 128 ch. 3 CO. Ce n'est qu'ensuite de l'audit menée et des déclarations contradictoires de la recourante quant à ses vacances qu'une enquête disciplinaire a été ouverte et a mis en lumière l'absence de saisie de jours de vacances qui avaient pourtant été pris entre les années 2010 et 2014.

**6.3.3.2** Sans s'exprimer ici sur une éventuelle volonté de tromper l'employeur, le Tribunal retient que la recourante minimise sa négligence et plus encore les conséquences de celles-ci.

S'il est vrai que les circonstances auraient commandé une intervention plus rapide de l'autorité inférieure, c'est-à-dire qu'elle n'attende pas le risque de prescription pour demander à la recourante de prendre ses arriérés de vacances et de veiller à saisir et enregistrer ses absences, cette dernière ne saurait cependant fuir ses obligations en se prévalant d'une mauvaise foi de l'autorité inférieure ou en se déchargeant sur son chef de chancellerie. Il est en effet erroné de retenir que la situation constatée résulte à plus d'un titre des propres manquements de l'employeur. La recourante avait une obligation de saisie et de validation des absences qu'elle ne pouvait ignorer. Elle ne nie pas non plus que son attention ait été attirée à différentes reprises, comme il est usuel de le faire dans les unités de l'administration fédérale, sur la nécessité de valider les enregistrements *E-Gate* en fin de période, ce qu'elle n'a tout de même pas fait. Constatant la discrépance entre le solde de vacances disponible au mois de juillet 2015, les jours de vacances saisis et ceux qui lui restaient effectivement à prendre, elle a demandé à pouvoir revoir l'inscription de ses vacances car certaines devaient manquer. Dans ce cadre, elle a ajouté 69 jours de vacances qu'elle n'avait pas enregistrés jusque-là pour les années 2013 et 2014. L'enquête a pour sa part permis d'établir que, même après adaptation par la recourante, l'inscription de près de douze semaines manquait.

A cet égard, le Tribunal observe que la recourante devait se douter que le passage en revue des inscriptions et l'adaptation de vacances auxquelles elle avait procédé entre le 10 et le 12 juillet 2015 aurait fait l'objet d'un contrôle méticuleux de la part de sa hiérarchie et aurait ainsi éveillé des doutes quant à la tenue et la communication conforme à la réalité de ses absences. Quand bien même il puisse s'agir d'une négligence, elle doit supporter les conséquences de son omission consciente. Elle ne pouvait en effet ignorer que, sur la durée, il lui aurait été difficile de reconstruire son emploi du temps en cas de demande en ce sens de son employeur, de même qu'elle risquait de prétendre à des vacances qu'elle avait déjà prises. Or, cela constitue un manquement grave et particulièrement conséquent financièrement dont un employeur ne saurait tolérer la survenance. La position de la recourante, et l'exemplarité attachée à sa haute fonction, mais également le fait que, en sa qualité de supérieure hiérarchique, elle devait elle-même veiller à la saisie et à l'enregistrement des absences de ses subalternes, rendent son omission encore moins excusable.

Enfin, les affirmations de la recourante quand à son honnêteté et au fait que la prescription de ses jours de vacances et ses arriérés ne lui importaient guère, outre qu'ils dénotent peu d'attention envers une réglementation simple qui doit s'appliquer à tous, ne sont pas en adéquation avec ses agissements. Pour preuve, avant l'adaptation d'*E-Gate* à laquelle elle a procédé, elle a affirmé en date du 8 juillet 2015 qu'elle avait encore 195 jours de vacances à prendre alors qu'elle savait ce nombre erroné ou, à tout le moins, ne pouvait ignorer se fonder sur un outil qu'elle n'avait pas compilé de manière conforme à la réalité. Par ailleurs, dans le cadre de l'enquête, elle s'est rétractée sur les enregistrements ajoutés courant juillet 2015 en arguant avoir comptabilisé trop de jours de vacances pour 2014 et 2015.

**6.3.3.3** Sans se prononcer sur une éventuelle dimension pénale, le Tribunal considère qu'il découle de ce qui précède que, en ne satisfaisant pas à son obligation de saisir ses absences et, plus encore, en prétendant à un droit aux vacances pour des vacances déjà prises mais non enregistrées, la recourante s'est rendue coupable d'une violation grave de son obligation de diligence et de fidélité découlant de l'art. 20 al. 1 LPers. S'agissant de la question de savoir si, comme l'autorité inférieure semble le soutenir, ce manquement était à lui-seul suffisant pour entraîner une résiliation immédiate, le Tribunal retient qu'elle peut rester ouverte compte tenu des autres manquements qui ont également été constatés.

**6.3.4**

**6.3.4.1** Concernant les *escales prolongées de la recourante et son époux* portées entièrement aux frais de la Confédération alors qu'elle se rendait ou revenait de voyages de service, les justifications fournies ne convainquent pas. La nécessité d'une escale pour rejoindre la quasi-totalité des pays d'accréditation n'est pas remise en cause par l'autorité inférieure, vu l'absence de vols directs. Elle conteste bien plutôt leur durée et leur nature. Dans le cadre de l'enquête disciplinaire, la recourante a reconnu que les escales prolongées à C._____ et à D._____ n'avaient pas un but professionnel. Partant, il y a lieu de retenir que ces quatre escales prolongées étaient de nature personnelle et leurs surcoûts par rapport à une correspondance immédiate n'avaient donc pas à être pris en charge par la Confédération. L'argumentation de la recourante selon laquelle la CVC ne s'est pas opposée à ses demandes et les aurait ainsi acceptées n'est pas défendable. Comme l'autorité inférieure le souligne, la CVC est un prestataire de service qui agit pour ses clients. Ce sont donc ces derniers qui doivent veiller à la légitimité de leurs demandes de réservation et en assumer la pleine responsabilité.

Il en va de même du respect des *tarifs indicatifs pour les nuitées* figurant dans la directive pertinente du DFAE. La recourante ne saurait reporter ici la faute sur le chef de chancellerie de l'ambassade ou son suppléant. Cette directive doit être suivie dans la mesure du possible en toutes circonstances. Le fait que la recourante a parfois séjourné à l'hôtel pour un prix inférieur du montant indicatif ne lui permettait pas de le dépasser lors d'autres séjours sans motif.

Dans le cadre de l'enquête disciplinaire, la recourante a reconnu avoir *perçu de manière injustifiée des forfaits repas pour elle et son époux*. Tout en considérant que certains avaient été requis de bon droit, elle a admis avoir commis des erreurs pour d'autres. Toujours dans ce cadre, elle a également admis avoir *violé son secret de fonction* en rendant visite à une détenue suisse dans une prison de E._____ accompagnée de son époux.

**6.3.4.2** Au même titre que le manquement reproché quant à l'enregistrement de ses absences, tous les comportements ici décrits constituent des manquements de l'employée à son obligation de diligence et de fidélité (art. 20 al. 1 LPers) et qui plus est, pour le dernier d'entre eux, à son secret de fonction expressément fixé à l'art. 22 al. 1 LPers.

**6.3.5** En résumé, il doit être reconnu que l'employeur pouvait légitimement qualifier l'ensemble des manquements commis par la recourante de grave. Ceux-ci sont en effet aptes à ébranler le rapport de confiance qui existe entre les parties au contrat de travail, singulièrement entre la Confédération et un ambassadeur qui la représente. Même dans l'hypothèse où il fallait admettre que la recourante a travaillé au service de l'autorité inférieure sans le moindre accroc durant près de vingt ans, il n'en demeure pas moins que la position élevée de celle-ci de par sa fonction, ses responsabilités et son traitement, permettait à l'employeur d'exiger d'elle un comportement irréprochable en toutes circonstances. Les connaissances et le degré de formation exigés par la fonction revêtue au moment de la survenance des manquements commis étaient en outre très élevés. Par ailleurs, la confiance quasiment aveugle placée dans ce type d'employés – pilier fondamental et nécessaire à toute collaboration ne serait-ce que du fait que l'éloignement géographique empêche leur étroit contrôle – a pour contrepartie un devoir de diligence et de fidélité particulièrement élevé de leur part. Enfin, pour rappel, un agissement dans le respect des intérêts publics n'est pas uniquement un devoir de l'employé face à son employeur, mais, plus largement, face à l'Etat et à la société. Cela prend tout sens

lorsque la fonction revêtue – comme dans le cas particulier – a pour composante essentielle la représentation de la Suisse à l'étranger.

Dès lors y a-t-il lieu de reconnaître que le cumul de tous les manquements énoncés ci-avant était susceptible de constituer un juste motif de résiliation immédiate des rapports de travail de la recourante.

**6.4** La recourante se plaint aussi de *l'absence d'avertissement préalable* à la résiliation des rapports de travail qui aurait selon elle suffi à l'adaptation de son comportement.

L'autorité inférieure retient pour sa part qu'un avertissement n'avait pas lieu d'être compte tenu de la rupture irrémédiable du rapport de confiance découlant des manquements particulièrement graves constatés.

**6.4.1** Suite à la révision de la législation sur le personnel de la Confédération de 2012, entrée en vigueur le 1er juillet 2013, l'avertissement n'est plus mentionné à l'art. 10 LPers. Toutefois, il ressort des intentions du législateur qu'il reste nécessaire de prononcer un avertissement préalable dans tous les cas de résiliation pour des motifs qui justifient un tel avertissement. En effet, il est généralement admis que l'employeur doit faire tout son possible pour que la collaboration se poursuive et doit ainsi offrir la possibilité à l'employé de s'améliorer (cf. Message LPers FF 2011 6171 ss, spéc. 6183).

L'exigence d'un avertissement tombe en revanche lorsque le rapport de confiance est irrémédiablement rompu ou dans le cas où il se révélerait inutile parce que des indices permettent légitimement de penser que le comportement ne va pas changer (casuistique, cf. : arrêts du Tribunal fédéral du 30 juin 2017 8C_87/2016 consid. 7.5 et 8C_79/2016 consid. 7.5 et réf. cit. [consultation récurrente d'images pornographiques] ; arrêts du Tribunal administratif fédéral A-6627/2016 du 11 avril 2017 consid 6.2 [manipulation des heures], A-403/2016 du 29 août 2016 consid. 5 [manipulation des heures], A-969/2014 du 11 novembre 2014 consid. 6.2 [position de cadre] ; HARRY NÖTZLI, Handkommentar zum BPG, op. cit., n. 46 ad art. 12 LPers). En définitive, la renonciation à un avertissement préalable n'est susceptible d'être admise que lorsque les violations constatées sont graves au point que la continuation des rapports de travail ne peut plus être exigée de l'employeur et que, cumulativement, aucune circonstance ne permet de relativiser la gravité de cette violation (arrêt du Tribunal administratif fédéral A-403/2016 précité consid. 5).

Il en découle que 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 142 III 579 consid. 4.2 ; arrêts du Tribunal fédéral 4A_559/2016 du 18 janvier 2017 consid. 5.1, 4A_521/2016 du 1er décembre 2016 consid. 2.2.2 ; arrêts du Tribunal administratif fédéral A-4312/2016 du 23 février 2017 consid. 5.2, A-403/2016 précité consid. 3.1 et 3.2, A-7515/2014 du 29 juin 2016 consid. 4.2 ; RÉMY WYLER/BORIS HEINZER, Droit du travail, 3ème éd., Berne 2014, p. 572).

**6.4.2** Dans le cas particulier, le Tribunal retient qu'il ne peut être exclu que le prononcé préalable d'un avertissement aurait pu entraîner une adaptation du comportement de la recourante. Cependant, la gravité des manquements commis est telle qu'il convient de retenir que l'autorité inférieure pouvait légitimement considérer que le lien de confiance la liant à l'employée était définitivement rompu. La gravité particulière de ces manquements découle en l'espèce tant de leur nombre, de leur nature diverse que de leur gravité *per se* (violation crasse du devoir de fidélité, utilisation des deniers publics en lien avec des dépenses personnelles, violation du secret de fonction). De plus, ceux-ci sont d'autant moins pardonnables que la recourante savait devoir être digne de confiance, se savait peu contrôlée et bénéficiait de latitudes d'agissement très larges qui commandaient une attitude et une gestion irréprochables de sa part. La position selon laquelle il conviendrait de prendre en compte son comportement exemplaire durant sa carrière professionnelle et les vingt années de services dans des missions difficiles réalisées à l'entière satisfaction de l'employeur n'a pas le poids suffisant qu'elle allègue face à la gravité de ses manquements eu égard à son devoir d'exemplarité.

**6.4.3** Partant, l'autorité inférieure pouvait raisonnablement considérer le lien de confiance la liant à la recourante comme étant définitivement rompu, lequel empêchait toute poursuite de collaboration plus avant et faisait ainsi perdre à un avertissement sa nécessité.

**6.5** Concernant enfin le *grief de tardiveté de la signification de la résiliation immédiate*, le Tribunal retient ce qui suit.

**6.5.1**

**6.5.1.1** Pour qu'elle intervienne valablement, la résiliation avec effet immédiat des rapports de travail ne doit pas être tardive. A cet égard, le Tribunal de céans a déjà eu l'occasion de retenir que les développements jurisprudentiels civilistes de l'art. 337 al. 1 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 (parmi d'autres, cf. : arrêt 4A_372/2016 du 2 février 2017 consid. 5.1.2 et réf. cit.), ne sont pas transposables tels quels aux rapports de travail de droit public (arrêt du Tribunal administratif fédéral A-3861/2016 précité consid. 4.2.1 et 4.2.2). Dans ce domaine, l'employeur doit en effet résilier par voie de décision écrite et motivée (art. 36 al. 1 LPers) et respecter le droit d'être entendu de son employé. De plus, indépendamment de ces garanties, les contingences liées aux procédures internes d'une administration ne permettent souvent pas de prendre une décision immédiate. Il peut parfois être nécessaire ou adéquat de diligenter une enquête administrative avant de rendre une décision, particulièrement lorsqu'il s'agit d'étayer ou d'infirmer des soupçons qui pèseraient sur l'employé. Enfin, la particularité du droit de la fonction publique, selon laquelle la décision ne peut souvent pas être prise par le supérieur hiérarchique direct, mais qu'elle dépend de l'autorité d'engagement ou d'une autorité de surveillance, nécessite d'accorder à l'employeur public un délai de réaction plus long (cf. ATF 138 I 113 consid. 6.3 ss ; arrêts du Tribunal administratif fédéral A-3861/2016 précité consid. 4.2.2, A-2718/2016 précité consid. 7.3, A-4389/2016 du 21 septembre 2016 consid. 7.1 ; RÉMY WYLER/MATTHIEU BRIGUET, La fin des rapports de travail dans la fonction publique, Berne, 2017, p. 92s.).

**6.5.1.2** Si les spécificités de la procédure administrative justifient ce délai plus long, l'employeur ne doit cependant pas traîner face à des circonstances qui appelleraient le prononcé d'une décision de résiliation avec effet immédiat (cf. arrêt du Tribunal fédéral 8C_141/2011 du 9 mars 2012 consid. 5.5). Il se justifie d'être exigeant quant à sa manière de gérer le temps, vu l'importance de la mesure prise. Il doit agir rapidement et avec diligence, compte tenu de la gravité même des faits qui peuvent justifier un licenciement immédiat. En effet, le défaut ou le retard de réaction de sa part laisse penser que la continuation des rapports de travail jusqu'au plus proche terme de résiliation ordinaire serait tout de même supportable, ce qui priverait sa volonté initiale de son fondement (arrêts du Tribunal administratif fédéral précités A-2718/2016 consid. 7.1 et A-403/2016 consid. 5.3 ; cf. WYLER/BRIGUET, op. cit., p. 92).

Quand bien même ce temps de réaction de l'employeur s'examine au cas par cas, une tendance se dessine et peut être tirée des arrêts rendus ces dernières années. Il appert que, dans les situations qui n'entraînent pas l'ouverture d'une enquête administrative, un délai de deux mois entre la *découverte des faits* et la signification de la résiliation immédiate est admissible, pour autant que l'employeur ne reste pas inactif sans motif (arrêts

du Tribunal administratif fédéral A-1055/2017 du 28 juin 2017 consid. 5.1.2, A-3861/2016 consid. précité 4.2.2, A-4389/2016 précité consid. 7.1 et 7.2).

**6.5.2**

**6.5.2.1** La recourante soutient que l'autorité inférieure n'a pas fait preuve de la célérité imposée par la jurisprudence en cas de résiliation immédiate. Bien qu'invoqué dans un contexte différent, elle fait valoir dans sa réplique que les éléments qui ont par la suite fondé la décision de résiliation avaient tous été réunis par l'enquêteur depuis un certain temps. Selon elle, le département disposait de toutes les informations qu'il allait faire valoir à l'appui de sa décision. A ce propos, la recourante relève que l'enquête a été confiée à un enquêteur interne, et non à une personne externe de l'administration, lequel est conseiller juridique auprès de la DR du DFAE et subordonné au directeur DR qui a signé la décision de licenciement immédiat.

**6.5.2.2** Pour sa part, l'autorité inférieure rejette toute tardiveté dans le prononcé de la résiliation immédiate. Elle souligne que la décision a été rendue le 9 mars 2016, soit moins de trois semaines après que le chargé d'enquête a livré son rapport en date du 18 février 2016. En tenant compte de la rencontre qui a eu lieu le 1er mars 2016, des délais de réaction plus longs en droit public et de l'exercice du droit d'être entendu, elle considère que les délais ont été respectés. Elle précise que le rapport a été communiqué au conseil de la recourante et au directeur DR à la même date.

**6.5.3**

**6.5.3.1** Le Tribunal constate qu'il ressort des pièces au dossier que le rapport d'enquête intermédiaire a été remis à l'employeur et à l'employée en date du 18 février 2016. Le 22 février 2016, une secrétaire de la DR a pris contact avec le mandataire de la recourante en lui faisant part – selon les termes rapportés par ce dernier – de la demande pressante du DFAE d'une rencontre à plus bref délai. Par écriture du 24 février 2016, le représentant a confirmé le rendez-vous convenu téléphoniquement au 1er mars 2016 dans les bureaux de l'autorité inférieure. Lors de la séance du 1er mars 2016, l'employeur a signifié à l'employée, par la remise en mains propres d'une lettre datée du même jour, son intention de mettre un terme aux rapports de travail de manière immédiate en raison de constatations établies par le chargé d'enquête dans son rapport intermédiaire. Un délai au 8 mars 2016 lui a été imparti pour se déterminer, ce que la recourante a fait par écriture du 7 mars 2016. La décision de résiliation immédiate a ensuite été prononcée par l'autorité inférieure en date du 9 mars 2016.

**6.5.3.2** A cet égard, les délais arrêtés au titre d'ordre de grandeur par la jurisprudence ne comprennent pas la durée de l'enquête disciplinaire, puisque celle-ci a justement pour but de déterminer le cas échéant l'ampleur des dysfonctionnements constatés et d'imputer les responsabilités. Sa durée n'est donc en soi pas déterminante pour s'assurer de la réaction rapide de l'employeur, d'autant plus qu'en principe celui-ci n'apprend les reproches formés à l'encontre d'un employé qu'au moment de la remise de rapport. Partant, sa durée ne saurait en soit être pris en compte dans le calcul du délai raisonnable de résiliation immédiate.

Quoi qu'il en soit, il y a lieu de retenir que, contrairement, à ce que la recourante soutient, le chargé d'enquête n'a pas tardé dans l'établissement de son rapport. Bien que l'enquête ait formellement été ouverte le 5 août 2015, une date pour une première audition de la personne concernée n'a pu être convenue que pour le 21 du même mois ; sa troisième et dernière audition a eu lieu le 5 octobre 2015. La consultation du bordereau de pièces annexées au rapport d'enquête permet de constater que, parallèlement, le chargé d'enquête s'est renseigné auprès de tiers au moyen d'auditions ou de questionnaires. Ces mesures ont eu lieu entre le 16 août et le 14 décembre 2015. A cela s'ajoute la rédaction en elle-même du rapport et l'exercice du droit d'être entendu de la recourante en date des 30 octobre et 17 décembre 2015. Le projet de rapport intermédiaire a été remis à l'employée pour prise de position en date du 19 janvier 2016. Suite à une demande de prolongation de délai, l'employée a pris position par courrier du 11 février 2016. La version définitive du rapport a été remise à l'employée et à l'employeur le 18 février 2016. Si la période d'enquête a duré près de six mois et demi, l'enquête en elle-même s'est déroulée sur moins de cinq mois.

**6.5.4** Les considérations qui précèdent attestent que l'autorité inférieure a agi dans un délai raisonnable en signifiant la résiliation immédiate des rapports de travail le 9 mars 2016, soit moins de trois semaines après avoir eu connaissance du rapport intermédiaire d'enquête mettant en lumière les manquements graves dont la recourante s'est rendue coupable.

**6.5.5** La recourante met par ailleurs en doute que le directeur DR, auquel le chargé d'enquête était alors subordonné, n'ait réellement eu connaissance du rapport intermédiaire qu'en date du 18 février 2016. A son sens, l'autorité inférieure connaissait de manière anticipée son contenu du fait que le chargé d'enquête était rattaché à la DR du DFAE, ce qui aurait pour conséquence que celle-ci a en réalité tardé dans la signification du licenciement immédiat. Ici encore, les affirmations de la recourante ne sont

qu'alléguées. Aucun élément au dossier ou indice ne permet de retenir un accès anticipé ou une fuite en faveur de l'autorité inférieure, soit du directeur DR, pas plus que le fait que l'enquêteur n'ait pas agi de manière indépendante dans le cadre du mandat qui lui a été confié en vertu de l'art. 98 al. 1 OPers, d'autant que la recourante n'avait pas soulevé de griefs de récusation. Aussi faut-il retenir la date du 18 février 2016 comme point de départ de la connaissance par l'autorité inférieure des constatations de fait quant aux agissements de la recourante.

**6.5.6** En définitive, il appert que la résiliation immédiate signifiée à la recourante n'est pas tardive.

**6.6** Au cas particulier, la résiliation immédiate du 9 mars 2016 repose ainsi sur de justes motifs qui permettaient à l'autorité inférieure de mettre un terme aux rapports de travail de la recourante de manière immédiate, sans violer le droit fédéral. En conclusion, celle-ci est valable et n'appelle pas l'allocation d'une indemnité au sens de l'art. 34*b* al. 1 let. a et 2 LPers, pas plus que le versement du salaire jusqu'au terme du délai de congé ordinaire en application de l'art. 34*b* al. 1 let. b LPers. Les griefs formés par la recourante à cet égard doivent donc être écartés.

Il découle également de ce qui précède que l'allocation d'indemnité au sens de l'art. 19 al. 3 LPers n'a pas lieu d'être. En effet, la résiliation immédiate a été prononcée en raison des manquements de la recourante, de sorte qu'elle est intervenue par sa faute (arrêts du Tribunal administratif fédéral A-2667/2016 du 21 mars 2017 consid. 5 et A-3750/2016 du 2 février 2017 consid. 4.1).

**7.**

En résumé, la résiliation immédiate signifiée n'est pas entachée d'un vice grave susceptible d'entraîner son annulation et la réintégration de l'employé au sens de l'art. 34*c* al. 1 let. d LPers est partant exclue. En effet, il a été retenu que c'est à tort que la recourante a fait valoir que la résiliation se fondait une violation de la LEg. La résiliation immédiate n'est pas davantage viciée et ne saurait dès lors justifier l'allocation d'une indemnité ni le paiement du salaire jusqu'à l'expiration du délai de congé ordinaire au sens de l'art. 34*b* al. 1 let. a et b et al. 2 LPers. Dans ces circonstances, l'allocation d'une indemnité de l'art. 19 al. 3 LPers est également exclue.

Il s'ensuit que le recours doit être rejeté et la décision attaquée confirmée.

**8.**
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]). En l'occurrence, la recourante, qui succombe, n'a pas droit à des dépens. 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 donc allouée.

(le dispositif est porté 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'autorité inférieure (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 :