



## Arrêt du 24 novembre 2021

---

Composition

Claudia Pasqualetto Péquignot (présidente du collège),  
Christine Ackermann, Alexander Misic, juges,  
Julien Delaye, greffier.

---

Parties

**A.** \_\_\_\_\_,  
représentée par  
Prof. Dr. Tarkan Göksu, avocat,  
recourante,

contre

**Chancellerie fédérale ChF,**  
Service Personnel, finances, contrôle de gestion,  
autorité inférieure.

---

Objet

Résiliation immédiate des rapports de travail ; renvoi à la  
suite de l'arrêt du TF 8C\_535/2019 du 2 novembre 2020.

**Faits :****A.**

**A.a** Par contrat du 27 avril 2011, A.\_\_\_\_\_ (ci-après : l'employée), née le (...) 1978, a été engagée comme juriste au centre des publications officielles par la Confédération suisse, représentée par la Chancellerie fédérale ChF (ci-après : l'employeur), dès le (...) 2011. Par contrat des (...) 2013 et (...) 2015, sa fonction a été modifiée en juriste, pour une durée indéterminée, et cheffe de projet spécialisée, jusqu'au (...) 2016.

**A.b** De 2012 à 2015, A.\_\_\_\_\_ a obtenu une évaluation globale de (...) sur 4. En 2016, elle a obtenu une évaluation globale de (...) sur 4, qu'elle a contestée en relevant certains dysfonctionnements au sein des projets informatiques de son employeur. A la suite de deux entretiens avec l'employée, le vice-chancelier a, par décision du 7 mars 2017, augmenté l'évaluation de l'un des sous-critères sans modifier l'évaluation globale. Par courrier du 31 mars 2017, l'employée a contesté cette décision et a indiqué faire l'objet de harcèlement psychologique de la part de son supérieur. A l'occasion d'une séance début mai 2017, des solutions orientées vers l'avenir ont été trouvées, puis précisées par courriel du vice-chancelier le 29 juillet 2017. L'employée s'est en particulier vu confier la tâche d'offrir un œil critique sur les projets informatiques de l'employeur. Elle a salué le courriel du vice-chancelier tout en regrettant qu'il ne reconnaisse pas sans équivoque un préjudice et un comportement inadéquat du supérieur.

**A.c** Par courriel du 16 octobre 2017 et en réponse à une demande de la responsable des ressources humaines, l'employée a confirmé qu'elle souhaitait maintenir sa contestation de l'évaluation de 2016 et a requis l'ouverture d'une procédure destinée à établir l'existence d'un harcèlement psychologique de la part de deux de ses supérieurs. Le 26 octobre et le 1<sup>er</sup> novembre 2017, deux séances ont réuni l'employée, la responsable des ressources humaines, le vice-chancelier et les deux supérieurs concernés. Le 1<sup>er</sup> décembre 2017, la responsable des ressources humaines a communiqué l'ouverture d'une enquête externe relative aux allégations de harcèlement psychologique. Le 28 février 2018, l'experte mandatée a rendu son rapport et a écarté une situation de harcèlement psychologique. A la suite d'une séance organisée le 13 mars 2018 pour discuter du rapport de l'experte, l'employée a été invitée à déclarer si elle souhaitait obtenir une décision formelle ou retirer ses allégations de harcèlement psychologique. Par courrier daté du 6 avril 2017, elle a informé être représentée par un mandataire et a demandé une prolongation du délai pour se déterminer. Elle n'a pas déposé de prise de position dans le

nouveau délai. Par décision du 1<sup>er</sup> mai 2018, l'employeur a constaté que l'employée n'avait pas été victime de harcèlement psychologique de la part de sa hiérarchie. Cette décision est entrée en force sans faire l'objet d'un recours.

**A.d** Dès le 24 avril 2018, l'employée s'est trouvée en arrêt maladie en raison d'une résurgence de sa sclérose en plaques. Par courriel du 15 mai 2018, l'employeur l'a informée que le certificat médical couvrant la période du 9 au 22 mai 2018, transmis le 14 mai 2018, n'avait pas été remis à temps. Il lui a rappelé que les certificats médicaux devaient être remis sans délai, à défaut de quoi l'absence était qualifiée d'injustifiée. Il l'a en outre invitée à prendre contact avec la responsable des ressources humaines pour discuter de son avenir. Par messages des 24 et 25 mai 2018, le supérieur de l'employée s'est enquis de son état de santé et a requis la production d'un certificat médical. Par retour de message, celle-ci a transmis la photo d'un certificat pour la période du 22 mai au 5 juin 2018.

## **B.**

**B.a** Par courrier recommandé du 21 juin 2018 et avec référence au courriel du 15 mai 2018, l'employeur a constaté avoir reçu le certificat médical relatif à la période du 19 juin au 3 juillet 2018 en retard et a considéré l'absence de l'employée comme injustifiée. Il a en outre noté que celle-ci n'avait pas pris contact avec la responsable des ressources humaines, comme demandé dans le courriel du 15 mai 2018 ; il a qualifié ces comportements de violations graves du devoir de collaboration. Compte tenu de ces circonstances et de la conduite de l'employée dans la procédure de harcèlement psychologique, l'employeur a considéré que le lien de confiance était rompu et a ouvert une procédure de résiliation immédiate des rapports de travail.

**B.b** Le 9 juillet 2018, l'employeur lui a remis un projet de décision de résiliation immédiate des rapports de travail en allemand et lui a imparti un délai au 20 juillet 2018 pour exercer son droit d'être entendue. Puis, le 16 juillet 2018, il lui a remis un projet de décision en français, sans prolonger le délai pour exercer son droit d'être entendue.

**B.c** Par décision du 25 juillet 2018, l'employeur a résilié les rapports de travail avec effet immédiat au 31 juillet 2018. La décision retenait notamment que l'employée avait durablement et irrémédiablement ébranlé le lien de confiance en raison de son comportement dans la procédure pour harcèlement psychologique, de la remise tardive des certificats médicaux

et de son omission de prendre contact avec son employeur dans la procédure « Health & Medical ».

**B.d** Le 2 août 2018, l'employeur a remis un certificat de travail à l'employée. Par courrier du 28 décembre 2018, il a exprimé son intention de refuser de le modifier. Après un échange d'écritures, il a notifié le 29 janvier 2019 un projet de décision avec un délai au 20 février 2019 pour détermination.

**C.**

**C.a** Le 14 septembre 2018, l'employée (ci-après également : la requérante) a recouru contre la décision de résiliation des rapports de travail auprès du Tribunal administratif fédéral (procédure A-5307/2018), en concluant, sous suite de frais et dépens, à la prolongation des rapports jusqu'au délai de résiliation ordinaire, au versement de son salaire jusqu'à l'expiration du délai de congé ordinaire, ainsi qu'au paiement d'une indemnité de dix mois de salaire pour résiliation immédiate injustifiée ou, subsidiairement, à sa réintégration.

**C.b** Par acte du 4 février 2019, la requérante a interjeté recours contre le courrier de son employeur du 28 décembre 2018 concernant le certificat de travail (procédure A-620/2019).

**D.**

Par arrêt A-5307/2018 du 18 juin 2019, le Tribunal administratif fédéral a ordonné la jonction des causes, rejeté le recours du 14 septembre 2018 relatif à la résiliation des rapports de travail et admis très partiellement le recours du 4 février 2019 en lien avec le certificat de travail.

**E.**

**E.a**

Le 23 août 2019, la requérante a formé un recours en matière de droit public contre cet arrêt auprès du Tribunal fédéral.

**E.b** Par arrêt 8C\_535/2019 du 2 novembre 2020, le Tribunal fédéral a partiellement admis le recours, annulé l'arrêt A-5307/2018 précité en tant qu'il confirmait l'existence de justes motifs de résiliation immédiate des rapports de travail et renvoyé la cause au Tribunal administratif fédéral pour nouvelle décision.

**F.**

Dans sa prise de position du 1<sup>er</sup> septembre 2021, l'employeur (ci-après également : l'autorité inférieure) a conclu à ce qu'une indemnité de six mois de salaire au plus, sans intérêts, soit octroyée à la recourante, comprenant l'indemnité de résidence et la part du 13<sup>e</sup> salaire. L'autorité inférieure a indiqué qu'il fallait déduire de ce montant le versement de [...] francs effectué par l'employeur à la Caisse de chômage UNIA du Canton de S. \_\_\_\_\_ le 4 novembre 2020.

**G.**

Par courrier du 6 septembre 2021 et dans ses observations finales du 8 octobre 2021, la recourante a considéré que le contenu de la prise de position spontanée de l'autorité inférieure n'était pas admissible. Elle a, pour le surplus, réitéré ses conclusions tendant au versement de son salaire jusqu'à l'expiration du délai de congé, avec intérêt à 5 % l'an dès le 1<sup>er</sup> août 2018. Elle a toutefois requis uniquement le versement d'une indemnité équivalent à dix mois de salaire pour résiliation immédiate injustifiée. Elle a admis avoir perçu un montant de [...] francs de la part de la Caisse de chômage UNIA du canton de S. \_\_\_\_\_ et reconnu que ce montant devait être déduit des sommes à recevoir dans le cadre de la présente procédure.

Les arguments avancés de part et d'autre au cours de la présente procédure seront repris plus loin dans la mesure où cela s'avère nécessaire.

**Droit :****1.**

S'agissant d'un renvoi par le Tribunal fédéral, il peut être renoncé à examiner les conditions de recevabilité.

**2.**

Le recours peut être formé pour violation du droit fédéral, y compris l'excès ou l'abus du pouvoir d'appréciation, pour constatation inexacte ou incomplète des faits pertinents, ainsi que pour inopportunité, sauf si une autorité cantonale a statué comme autorité de recours (art. 49 PA).

**2.1** Le Tribunal administratif fédéral fait cependant preuve d'une certaine retenue dans l'exercice de son pouvoir d'examen lorsque la nature des questions litigieuses qui lui sont soumises l'exige, singulièrement lorsque

leur analyse nécessite des connaissances spéciales ou encore lorsqu'il s'agit de circonstances locales que l'autorité qui a rendu la décision connaît mieux (cf. ATF 131 II 680 consid. 2.3.3 ; arrêt du TAF A-379/2016 du 8 septembre 2016 consid. 2.2). En matière de droit du personnel, le Tribunal examine avec retenue les questions ayant trait à l'appréciation des prestations des employés, à l'organisation de l'administration, aux problèmes liés à la collaboration au sein du service ou aux relations de confiance. Il ne substitue pas son propre pouvoir d'appréciation à celui de l'autorité administrative. Cette réserve n'empêche pas le Tribunal d'intervenir lorsque la décision attaquée semble objectivement inopportune (cf. ATAF 2007/34 consid. 5 ; arrêt du TAF A-3750/2016 du 7 février 2017 consid. 1.4.1 ; ANDRÉ MOSER/MICHAEL BEUSCH/LORENZ KNEUBÜHLER, *Prozessieren vor dem Bundesverwaltungsgericht*, 2<sup>e</sup> éd., 2013, n° 2.160).

**2.2** La procédure fédérale est essentiellement régie par la maxime inquisitoire, ce qui signifie que l'autorité administrative constate les faits d'office et procède, s'il y a lieu, à l'administration de preuves par les moyens idoines (art. 12 PA). La maxime inquisitoire doit cependant être relativisée par son corollaire : le devoir de collaborer des parties (art. 13 PA ; cf. CLÉMENCE GRISEL, *L'obligation de collaborer des parties en procédure administrative*, 2008, p. 49 s. n° 142). La procédure de recours devant le Tribunal administratif fédéral est également régie par la maxime inquisitoire en vertu de l'art. 37 LTAF. Celle-ci est cependant quelque peu tempérée, notamment en raison du fait qu'il ne s'agit dans ce cas pas d'un établissement des faits *ab ovo*. Il convient de tenir compte de l'état de fait déjà établi par l'autorité inférieure. En ce sens, le principe inquisitoire est une obligation de vérifier d'office les faits constatés par l'autorité inférieure plus que de les établir (cf. arrêts du TAF A-5584/2008 du 11 juin 2010 consid. 1.2.1 et A-6120/2008 du 18 mai 2010 consid. 1.3.2).

**2.3** Le Tribunal administratif fédéral 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 attaquée (cf. MOSER/BEUSCH/KNEUBÜHLER, *op. cit.*, n° 2.165). Il se limite en principe aux griefs soulevés et n'examine les questions de droit non invoquées que dans la mesure où les arguments des parties ou le dossier l'y incitent (cf. ATF 135 I 91 consid. 2.1 ; ATAF 2014/24 consid. 2.2).

### **3.**

La loi fédérale du 24 mars 2000 sur le personnel de la Confédération (LPers, RS 172.220.1) régit les rapports de travail entre la Confédération et son personnel (art. 1 LPers).

**3.1** Selon l'art. 10 al. 3 LPers, l'employeur peut résilier un contrat de durée indéterminée en cas de motifs objectivement suffisants, notamment en cas de violation d'obligations légales ou contractuelles importantes (let. a), de manquements dans les prestations ou dans le comportement (let. b), d'aptitudes ou capacités insuffisantes pour effectuer le travail convenu dans le contrat ou mauvaise volonté de l'employé à accomplir ce travail (let. c), de mauvaise volonté de l'employé à accomplir un autre travail pouvant raisonnablement être exigé de lui (let. d), d'impératifs économiques ou impératifs d'exploitation majeurs, dans la mesure où l'employeur ne peut proposer à l'employé un autre travail pouvant raisonnablement être exigé de lui (let. e) ou de de non-satisfaction de l'une des conditions d'engagement fixées dans la loi ou dans le contrat de travail (let. f). Aux termes de l'art. 10 al. 4 LPers, les parties peuvent également, pour de justes motifs, résilier avec effet immédiat les contrats de durée déterminée et les contrats de durée indéterminée.

Si l'instance de recours admet le recours contre une décision de résiliation des rapports de travail prise par l'employeur et que, exceptionnellement, elle ne renvoie pas le dossier à l'instance précédente, elle est tenue d'allouer une indemnité au recourant s'il y a eu une résiliation ordinaire en l'absence de motifs objectivement suffisants ou une résiliation immédiate en l'absence de justes motifs, ou si les règles de procédure n'ont pas été respectées (art. 34b al. 1 let. a LPers). L'instance de recours fixe l'indemnité en tenant compte des circonstances. Le montant de l'indemnité correspond en règle générale à six mois de salaire au moins et à un salaire annuel au plus (art. 34b al. 2 LPers). Elle est également tenue d'ordonner le versement du salaire jusqu'à l'expiration du délai de congé ordinaire ou du contrat de travail de durée déterminée s'il y a eu résiliation immédiate en l'absence de justes motifs (art. 34b al. 1 let. b LPers) ou si les dispositions relatives aux délais de congé n'ont pas été respectées (art. 34b al. 1 let. c LPers).

**3.2** 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 une décision de résiliation des rapports de travail notamment parce que la résiliation était abusive en vertu de l'art. 336 de la loi fédérale du 30 mars 1911 complétant le Code civil suisse (Livre cinquième : Droit des obligations, CO, RS 220) ou qu'elle a été prononcée pendant une des périodes visées à l'art. 336c al. 1 CO (art. 34c al. 1 LPers). Si le recours est admis et que l'employé en fait la demande, l'instance de recours lui accorde une indemnité correspondant

en règle générale à six mois de salaire au moins et à un salaire annuel au plus en lieu et place de la réintégration visée à l'al. 1 (art. 34c al. 2 LPers).

**3.3** Le Conseil fédéral édicte les dispositions d'exécution (art. 37 al. 1 1<sup>re</sup> phrase LPers). Sur cette base, il a adopté l'ordonnance du 3 juillet 2011 sur le personnel de la Confédération (OPers, RS 172.220.111.3).

Selon l'art. 31a OPers, 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 pour la fin d'une période d'incapacité de travail d'au moins deux ans (al. 1). S'il existait déjà un motif de résiliation selon l'art. 10 al. 3 LPers avant le début de l'incapacité de travailler pour cause de maladie ou d'accident, l'employeur peut, dès l'expiration des délais prévus par l'art. 336c al. 1 let. b CO, résilier les rapports de travail avant la fin du délai fixé à l'al. 1, à condition que le motif de résiliation ait été communiqué à l'employé avant le début de l'incapacité de travailler. Fait exception la résiliation au sens de l'art. 10 al. 3 let. c LPers, pour autant que l'aptitude ou la capacité insuffisante soit due à la santé de l'employé (al. 2). Si l'employé refuse de collaborer à la mise en œuvre des mesures de réadaptation selon l'art. 11a ou ne suit pas les ordres du médecin conformément à l'art. 56 al. 4, l'employeur peut résilier le contrat de travail avant l'expiration du délai prévu à l'al. 1, pour autant qu'un motif de résiliation selon l'art. 10 al. 3 et 4 LPers soit constaté (al. 4).

#### **4.**

L'autorité inférieure a résilié, le 25 juillet 2018, les rapports de travail de la recourante avec effet immédiat au 31 juillet 2018.

**4.1** La décision retenait notamment que la recourante avait durablement et irrémédiablement ébranlé le lien de confiance en raison de son comportement dans la procédure pour harcèlement psychologique, de la remise tardive des certificats médicaux et de son omission de prendre contact avec son employeur dans la procédure « Health & Medical ». Ce faisant, elle a notamment violé l'art. 10 al. 4 LPers. Ce point a été définitivement tranché par le Tribunal fédéral dans son arrêt 8C\_535/2019 du 2 novembre 2020. Ainsi, la résiliation immédiate des rapports de travail signifiée à la recourante a été prononcée en l'absence de justes motifs au sens de l'art. 34b al. 1 LPers.

**4.2** En revanche, s'agissant des griefs de la recourante en lien avec son certificat de travail, le Tribunal fédéral ne s'écarte pas de l'appréciation des



premiers juges et considère que le Tribunal administratif fédéral n'a pas versé dans l'arbitraire en déduisant des déterminations de la recourante relatives à l'objet du litige que celui-ci se limitait à la seule question de savoir si l'employeur pouvait inclure dans le certificat la phrase « capable d'imposer son point de vue quand il le faut » à la place de la phrase « capable d'imposer son point de vue ».

**4.3** Le Tribunal fédéral a ainsi annulé l'arrêt du Tribunal administratif fédéral A-5307/2018 du 18 juin 2019 uniquement dans la mesure où il confirmait l'existence de justes motifs de résiliation immédiate des rapports de travail, renvoyé la cause au Tribunal administratif fédéral pour nouvelle décision et rejeté le recours pour le surplus.

**4.4** Partant, le chiffre 3 du dispositif de l'arrêt précité, par lequel le Tribunal administratif fédéral a admis très partiellement le recours du 4 février 2019 formulé par la recourante contre le courrier de l'autorité inférieure du 28 décembre 2018 concernant le certificat de travail (cf. supra consid. C.b), de même que son chiffre 5 allouant à la recourante un montant de 400 francs à titre de dépens réduits pour cette admission très partielle ne peuvent être revu.

L'objet de la présente procédure de renvoi porte ainsi uniquement sur les conséquences qu'il convient de tirer de la résiliation immédiate injustifiée des rapports de travail de la recourante.

## **5.**

La recourante conclut, dans un premier temps, au versement de son salaire jusqu'à l'expiration du délai ordinaire de congé. Dans un second temps, elle a requis, à l'appui de son recours, principalement le versement d'une indemnité correspondant à dix mois de salaire sur la base de l'art. 34b al. 1 let. a LPers et subsidiairement à sa réintégration. Dans le cadre de la procédure de renvoi à la suite de l'arrêt du TF 8C\_535/2019 précité, elle n'a toutefois plus sollicité sa réintégration et s'est contentée de conclure au versement d'une indemnité sur la base de l'art. 34b al. 1 let. a LPers. Il y a lieu de comprendre par-là même que la recourante – de surcroît représentée par un mandataire professionnel – n'a plus d'intérêt à sa réintégration et y a renoncé.

**5.1** Il s'agit de déterminer d'abord le droit au salaire de la recourante conformément à l'art. 34b al. 1 let. b LPers.

**5.1.1** Aux termes de cette disposition, si l'instance de recours approuve le recours contre la décision de résiliation, elle est d'abord tenue d'ordonner le versement du salaire jusqu'à l'expiration du délai de congé ordinaire s'il y a eu résiliation immédiate en l'absence de justes motifs.

Il appartient ainsi à l'instance de recours de déterminer, au vu des événements qui sont survenus entre-temps, à quelle date il pouvait être mis un terme aux rapports de travail de manière ordinaire et, partant, de fixer l'expiration du délai de congé ordinaire (cf. arrêt du TAF A-3861/2016 du 27 juillet 2017 consid. 5.1.1). Conformément à l'art. 30a al. 2 OPers, auquel renvoie l'art. 12 al. 2 LPers, le contrat peut être résilié, après la période d'essai, pour la fin du mois. Le délai de congé est notamment de trois mois de la deuxième année à la neuvième année de service (let. b).

**5.1.2** De jurisprudence constante, une résiliation immédiate des rapports de travail peut intervenir en temps inopportun au sens de l'art. 336c al. 1 let. b CO (cf. ATAF 2015/21 consid. 5 ; arrêt du TF 4A\_35/2017 du 31 mai 2017 consid. 4.1), ce qui n'est pas le cas pour la résiliation ordinaire des rapports de travail. Lorsqu'une décision de résiliation immédiate est transformée en une résiliation ordinaire des rapports de travail, comme c'est le cas en l'espèce, cette dernière doit respecter le cadre légal qui lui est applicable, notamment le délai de protection de l'art. 336c al. 1 CO. Dès lors, résilier avec effet immédiat des rapports de travail pendant une période de protection comporte un risque pour l'employeur public puisque si dite résiliation est modifiée en une résiliation ordinaire, elle entraîne une violation de l'art. 336c CO. Une telle violation doit être prise en considération pour déterminer la prolongation du maintien au droit au salaire (cf. arrêt du TAF A-1532/2019 du 20 novembre 2019 consid. 8.2).

Au sens de l'art. 336c al. 1 let. b CO, pendant une incapacité de travail totale ou partielle résultant d'une maladie ou d'un accident non imputables à la faute du travailleur, et cela, durant 30 jours au cours de la première année de service, durant 90 jours de la deuxième à la cinquième année de service et durant 180 jours à partir de la sixième année de service. Cette norme relève du droit relativement impératif (art. 362 al. 1 CO), à laquelle la LPers ne prévoit pas de dérogation en faveur de l'employé.

**5.1.3** En l'occurrence, la recourante présentait une incapacité de travail pour cause de maladie depuis le 24 avril 2018 en raison d'une sclérose en plaque. La date du commencement et la cause de dite incapacité ne sont contestées ni par l'autorité inférieure, ni par la recourante. A l'appui de la procédure A-5307/2018, elle a produit ses deux derniers certificats

médicaux (cf. pièce n° 16 de la recourante). Ils font état, pour le premier, d'une incapacité de travail du 1<sup>er</sup> au 31 octobre 2018 et, pour le second, d'une incapacité de travail du 1<sup>er</sup> au 30 novembre 2018. Dans le cadre de la procédure de renvoi, la recourante a toutefois indiqué que son incapacité de travail ne s'était pas prolongée au-delà du 31 octobre 2018. La question de savoir s'il s'agit d'une erreur de plume peut, pour l'heure, souffrir de demeurer ouverte et il suffit de retenir que la recourante a été en incapacité de travail au plus tard jusqu'au 30 novembre 2018.

La recourante se trouvait ainsi non seulement encore en incapacité de travail le jour où la décision attaquée a été rendue, mais celle-ci est également intervenue en temps inopportun au sens de l'art. 336c al. 1 CO. La recourante ayant plus de six années de service, la résiliation est intervenue avant l'échéance du délai de 180 jours, peu importe que la recourante ait été en incapacité de travail jusqu'au 31 octobre ou jusqu'au 30 novembre 2018. Selon les règles applicables en matière de computation des délais (art. 77 al. 3 CO), celui-ci est, en effet, parvenu à échéance le 22 octobre 2018.

Partant, une résiliation ordinaire aurait pu être prononcée le 22 octobre 2018 au plus tôt. La résiliation ne pouvant intervenir que pour la fin d'un mois et avec un délai de résiliation de trois mois, la date de fin des rapports de travail doit être arrêtée, dans un premier temps, au 31 janvier 2019.

**5.1.4** Cette date doit encore être conforme au délai de protection de l'art. 31a al. 1 OPers.

En effet, en cas d'incapacité de travailler pour cause de maladie ou d'accident, l'employeur ne peut, une fois la période d'essai écoulée, résilier les rapports de travail de manière ordinaire qu'au plus tôt pour la fin d'une période d'incapacité de travail d'au moins deux ans. Cela étant, on ne saurait déduire de cette disposition que la résiliation elle-même, et pas seulement son effet, soit la fin des rapports de travail, n'est possible qu'après la fin de la période d'incapacité de travail. En effet, la jurisprudence a dès le départ interprété implicitement l'art. 31a al. 1 OPers sur le fondement de sa version allemande qui lève toute ambiguïté. Ainsi, le Tribunal fédéral a précisé que, en cas d'incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident, les rapports de travail pouvaient être résiliés – on parle ici de la notification de la décision de résiliation – avant la fin de la période d'incapacité de travail de deux ans, mais après la fin de la période de protection de l'art. 336c al. 1 CO, pour autant que ses effets, à savoir la

cessation des rapports contractuels de travail, ne se produisent qu'à l'échéance de la période de deux ans à compter du début de l'incapacité de travail (cf. arrêt du TF 8C\_714/2017 du 7 mars 2018 consid. 7.2). Il en résulte qu'une interprétation restrictive du texte français de l'art. 31a al. 1 OPers s'impose (cf. arrêt du TAF A-4921/2018 du 11 juin 2019 consid. 3.3.1). Il faut donc comprendre de là que la résiliation peut prendre effet au premier terme qui suit la fin d'une période d'incapacité de travail d'au moins deux ans, et ce, pour autant que l'autorité ait respecté le délai ordinaire de congé entre le moment où elle notifie la décision de résiliation des rapports de travail et le moment où celle-ci prend effet. Il ne saurait en être autrement lorsque l'incapacité de travail a duré, comme en l'espèce, moins de deux ans. Dans ce cas, la résiliation peut prendre effet au premier terme qui suit la fin de la période d'incapacité de travail.

Ainsi, en procédant au plus tôt le 22 octobre 2018, à l'expiration du délai de protection de l'art. 336c al. 1 CO, l'autorité inférieure pouvait mettre fin aux rapports de travail pour le 31 janvier 2019, sans que cela ne viole ni la période de protection de l'art. 336c al. 1 CO ni celle de l'art. 31a al. 1 OPers. Là encore, il importe peu que la recourante ait été en incapacité de travail jusqu'au 31 octobre ou jusqu'au 30 novembre 2018. La date de fin des rapports de travail arrêtée au 31 janvier 2019 (cf. supra consid. 5.1.3) doit donc être confirmée.

**5.1.5** L'autorité inférieure a versé à la recourante l'intégrité de son salaire, y compris l'indemnité de résidence et de participation au 13<sup>e</sup> salaire, jusqu'au 31 juillet 2018. Elle est donc encore tenue de s'acquitter des salaires des mois d'août 2018 à janvier 2019, indemnité de résidence et de participation au 13<sup>e</sup> salaire comprises, conformément à l'art. 34b al. 1 let. c LPers. Ce montant porte intérêt à 5 % l'an pour la fin de chaque mois de salaire (art. 323 al. 1 CO en lien avec les art. 102 al. 2 et 104 al. 1 et 2 CO).

**5.2** Il convient ensuite d'examiner le droit à l'indemnité de la recourante au sens de l'art. 34b al. 1 let. a LPers.

**5.2.1** L'indemnité prévue par l'art. 34b al. 1 let. a LPers vise à offrir une compensation adéquate à l'employé licencié si le congé est entaché d'un vice. L'indemnité est ainsi octroyée s'il y a eu résiliation ordinaire en l'absence de motifs objectivement suffisants ou résiliation immédiate en l'absence de justes motifs, ou si les règles de procédure n'ont pas été respectées. Son montant correspond généralement à six mois de salaire au minimum et douze mois au maximum (art. 34b al. 2 LPers).

Selon le Message du 31 août 2011 concernant une modification de la loi sur le personnel de la Confédération, l'art. 34*b* LPers fixe pour la décision des employeurs ou des instances de recours un cadre autorisant une compensation adéquate si le congé est entaché d'un vice. Les conséquences d'un tel licenciement doivent avoir un effet suffisamment dissuasif ; en effet, l'employeur ne doit pas « faire une bonne affaire » en licenciant un employé sans motif juridiquement valable ou selon une procédure irrégulière (FF 2011 6191 ss, p. 6169 ; ég. arrêt du TF 8C\_468/2019 du 28 février 2020 consid. 5.4). Pour cette raison, les cotisations sociales ne sont pas déduites du montant de l'indemnité à verser à l'employé licencié. Elle s'exprime dès lors en salaires bruts (cf. arrêts du TAF A-5703/2018 du 24 mai 2019 consid. 6.2 et A-7165/2016 du 5 décembre 2017 consid. 6.5).

Alors que le projet du Conseil fédéral prévoyait à l'origine que le montant de l'indemnité corresponde à six mois de salaire au minimum et à un salaire annuel au maximum (FF 2011 6191 ss, p. 6209), le texte finalement adopté par les Chambres fédérales dispose que le montant de l'indemnité correspond « en règle générale » à six mois de salaire au moins et à un salaire annuel au plus. Cette modification a été proposée par la Commission du Conseil national « afin de tenir compte de certains cas exceptionnels qui pourraient surgir dans la pratique » (BO 2012 CN 1436). Lorsqu'une disposition pose une règle générale, sans préciser les conditions d'une exception à la règle, elle confère typiquement un pouvoir d'appréciation (art. 4 CC) au juge. Il n'y a lieu de s'écarter de la décision attaquée que si elle s'éloigne, sans raison, des règles établies par la doctrine et la jurisprudence en matière de libre appréciation, si elle s'appuie sur des faits qui, dans le cas particulier, ne devaient jouer aucun rôle ou, à l'inverse, si elle n'a pas tenu compte d'éléments qui auraient absolument dû être pris en considération. Il y a également lieu de sanctionner les décisions rendues en vertu d'un pouvoir d'appréciation lorsqu'elles aboutissent à un résultat manifestement injuste ou à une iniquité choquante (cf. ATF 136 III 278 consid. 2.2.1 et 132 III 97 consid. 1 ; arrêt du TF 4A\_52/2019 du 20 mars 2019 consid. 3.1).

L'art. 34*b* al. 2 1<sup>re</sup> phrase LPers dispose que l'instance de recours fixe l'indemnité visée à l'al. 1 let. a « en tenant compte des circonstances ». Au vu de cette formulation, on peut se référer à la jurisprudence relative à la fixation de l'indemnité due au travailleur en cas de licenciement immédiat sans justes motifs selon l'art. 337*c* al. 3 CO, aux termes duquel le montant de l'indemnité est fixé par le juge « en tenant compte de toutes les circonstances » (cf. arrêt 8C\_468/2019 précité consid. 5.4). Selon cette

jurisprudence, l'indemnité est fixée d'après la gravité de la faute de l'employeur, la mesure de l'atteinte portée aux droits de la personnalité du travailleur ou la manière dont la résiliation a été annoncée. D'autres critères tels que l'intensité et la durée des rapports de travail, l'âge du lésé, sa situation sociale, son comportement envers ses devoirs de service, une éventuelle faute concomitante de l'employé et les effets économiques du licenciement entrent aussi en considération (cf. arrêts du TF 4A\_173/2018 du 29 janvier 2019 consid. 5.1 et 4A\_161/2016 du 13 décembre 2016 consid. 3.1 ; arrêts du TAF A-656/2016 du 14 septembre 2016 consid. 7.3.1 et A-615/2018 du 22 janvier 2019 consid. 7.1). Les situations où, par exception, le montant alloué a été inférieur à six mois tiennent, en particulier, au degré de la faute de l'employé (cf. arrêts du TAF A-3861/2016 du 27 juillet 2017 consid. 5.2.3, A-1055/2017 du 28 juin 2017 consid. 7.3 et A-656/2016 précité consid. 7.3.1).

**5.2.2** Dans son arrêt de renvoi, le Tribunal fédéral a retenu que des allégations de harcèlement psychologique et la procédure qui s'ensuit ne sont pas neutres sur les relations de travail, mais que, en l'espèce, elles ne constituent pas à elles seules un motif suffisant pour résilier le contrat avec effet immédiat. Il a rappelé que, dans ce cadre et après l'établissement de l'expertise externe, la recourante avait mandaté un avocat et demandé une prolongation de délai, mais qu'elle avait renoncé à recourir contre la décision de son employeur. Toutefois, si la recourante a certes légèrement retardé la procédure, le Tribunal fédéral ne considère pas que son comportement pouvait être qualifié de chicanier. Il estime que, sur le plan juridique, l'existence d'un harcèlement psychologique au travail est admise à des conditions précises qui n'incluent pas toutes les situations subjectivement stressantes et qu'il apparaît légitime de solliciter l'avis professionnel d'un mandataire et une décision motivée de l'employeur (cf. arrêt 8C\_535/2019 précité consid. 8.1). De même, le Tribunal fédéral a rappelé qu'il est notoire qu'une sclérose en plaques est incurable et susceptible de déclencher des symptômes sur des périodes plus ou moins longues. Il a retenu que, entre le 15 mai 2018, jour où l'employeur a rappelé à la recourante que les certificats médicaux devaient être remis sans délai, et le 21 juin 2018, jour où il a ouvert la procédure pour résiliation immédiate, la recourante a remis ses certificats médicaux avec un retard de 1 à 3 jours. Compte tenu des caractéristiques de la maladie dont la recourante souffre et de ses évaluations annuelles satisfaisantes depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2011, le Tribunal fédéral a considéré que ces retards revêtaient une importance mineure et que le contexte particulier lié à la tenue d'une procédure pour harcèlement psychologique peu de temps auparavant n'y changeait rien (cf. arrêt 8C\_535/2019 précité consid. 8.2). Il a ainsi estimé que la

résiliation immédiate des rapports de travail ne reposait pas sur des justes motifs (cf. arrêt 8C\_535/2019 précité consid. 8.3).

Ces points ont été définitivement tranchés par le Tribunal fédéral. Ils ne sauraient être remis en cause dans le cadre de la présente procédure. Il suit de là que les critiques de l'autorité inférieure selon lesquelles le Tribunal fédéral n'aurait pas pris en considération et apprécié à leur juste valeur les éléments factuels pertinents et avérés du dossier n'ont pas à être examiné davantage. Il en va de même des griefs selon lesquels le comportement de la recourante serait objectivement de nature à détruire la confiance indispensable à la relation de travail ou, à tout le moins, à l'ébranler si profondément qu'il n'est plus possible d'exiger raisonnablement de l'employeur qu'il poursuive cette relation de travail. En effet, l'autorité inférieure perd de vue que, dans sa motivation, le Tribunal fédéral a non seulement admis les griefs de la recourante en lien avec l'art. 10 al. 4 LPers, mais également ceux en lien avec l'art. 10 al. 3 LPers (cf. arrêt 8C\_535/2019 précité consid. 8.3). Bien qu'il ne le mentionne pas expressément, il y a lieu de comprendre par là-même que la résiliation ne repose ni sur des justes motifs au sens de l'art. 10 al. 4 LPers, ni sur des motifs objectivement suffisants au sens de l'art. 10 al. 3 LPers.

Ainsi, il ne peut être reproché à la recourante aucun comportement qui soit de nature à influencer à la baisse le montant de l'indemnité.

**5.2.3** Au surplus, la recourante est âgée de 43 ans. Elle avait 40 ans au moment de la résiliation de ses rapports de travail et a travaillé un peu plus de sept ans pour son employeur. Ses évaluations annuelles ont toujours été satisfaisantes. Elle souffre toutefois d'une sclérose en plaques et il est notoire que cette maladie inflammatoire auto-immune chronique est incurable et se traduit par des lésions nerveuses qui perturbent la communication entre le cerveau et le reste de l'organisme, provoque de nombreux symptômes différents, y compris la perte de vision, des douleurs, de la fatigue et des troubles de la coordination. La maladie s'aggrave lentement dans la plupart des cas et cette aggravation dépend entre autres de la fréquence et de la gravité des poussées. Même si elle ne conduit pas à une incapacité de travail totale et durable, elle est susceptible de déclencher des symptômes sur des périodes plus ou moins longues. Selon toute vraisemblance, l'état de santé de la recourante entraînera régulièrement des périodes d'incapacité de travail plus ou moins longues, de sorte que son état de santé ne sera pas sans influence sur sa capacité à retrouver un emploi. Force est d'admettre que l'autorité inférieure a ainsi fait preuve de peu d'égard à l'attention de la recourante.

**5.2.4** Compte tenu de l'ensemble des circonstances, le Tribunal ne voit aucune raison d'octroyer à la recourante une indemnité inférieure à celle qu'elle requiert à l'appui de son recours. Partant, le Tribunal estime qu'une indemnité fondée sur l'art. 34b al. 1 let. a LPers de dix mois de salaire, sans déduction des charges sociales, se justifie pleinement. Ce montant porte intérêt à 5 % l'an, dès la fin des rapports de travail, soit le 31 janvier 2019.

**5.3** Enfin, reste encore à adresser les conséquences d'une résiliation immédiate injustifiée intervenue, comme considéré (cf. supra consid. 5.1.3) en temps inopportun.

**5.3.1** Lorsque la résiliation a été prononcée pendant une des périodes visées à l'art. 336c al. 1 CO, l'employé bénéficie du droit de demander sa réintégration en se fondant sur l'art. 34c al. 1 let. b LPers. Il peut réclamer une indemnité en lieu et place de la réintégration. L'indemnité fondée sur l'art. 34c al. 2 LPers est déterminée de façon analogue à celle de l'art. 34b al. 1 let. a LPers (cf. message du 31 août 2011 du Conseil fédéral concernant une modification de la loi sur le personnel de la Confédération, FF 2011 6171 ss, p. 6192). Elle ne poursuit toutefois pas le même but. L'indemnité de l'art. 34b al. 1 let. a LPers atténue les effets d'une résiliation immédiate sans justes motifs, d'une résiliation ordinaire en l'absence de motifs objectivement nécessaire ou la violation de règles de procédures, soit une violation simple des règles de droit. En revanche, la réintégration ou, si l'employé en fait à la place la demande, l'indemnité de l'art. 34c al. 2 LPers vient condamner une violation qualifiée des règles de droit, par exemple notamment lorsque le licenciement est abusif (art. 34c al. 1 let. b LPers) ou qu'il a été prononcé pendant une des périodes visées à l'art. 336c al. 1 CO (art. 34c al. 1 let. c LPers). Elles peuvent ainsi se cumuler lorsque, par exemple, la résiliation immédiate ne repose pas sur des justes motifs et qu'elle est, au surplus, abusive ou a été prononcée en temps inopportun. L'indemnité fondée sur l'art. 34c al. 2 LPers n'est pas soumise à la perception des cotisations sociales et se détermine en salaires bruts (cf. arrêt du TAF A-5300/2014 du 19 mai 2016 consid. 6.3).

Ceci étant, l'indemnité de l'art. 34c LPers n'est versée que sur demande de l'employé. Elle ne peut être octroyée d'office et l'employé doit pouvoir choisir entre une réintégration chez l'employeur actuel ou la proposition d'un autre travail pouvant raisonnablement être exigé de lui, et une indemnité (cf. message du 31 août 2011 du Conseil fédéral concernant une modification de la loi sur le personnel de la Confédération, FF 2011 6171 ss, p. 6192). La réintégration est donc le principe et le



versement d'une indemnité n'entre en considération que si l'employé en fait la demande.

En l'occurrence, comme considéré (cf. supra consid. 5.1.3), la résiliation immédiate était non seulement injustifiée, mais elle est également intervenue en temps inopportun. A l'appui de son recours, la recourante a toutefois requis uniquement le versement d'une indemnité correspondant à dix mois de salaire sur la base de l'art. 34b al. 1 let. a LPers – ce que le Tribunal lui a octroyé (cf. supra consid. 5.2.4) – et, à défaut, à sa réintégration. Dans le cadre de la procédure de renvoi à la suite de l'arrêt du TF 8C\_535/2019 précité, elle n'a toutefois plus sollicité sa réintégration et s'est contentée de conclure au versement d'une indemnité sur la base de l'art. 34b al. 1 let. a LPers. Elle avait d'ailleurs déjà réduit l'objet du litige dans le cadre de la procédure devant le Tribunal fédéral, puisqu'elle avait renoncé à solliciter sa réintégration.

Quel que soit le stade de la procédure, elle n'a, en revanche, jamais demandé une indemnité fondée sur l'art. 34c al. 2 LPers à la place de sa réintégration, de sorte que l'autorité de recours ne peut en allouer d'office, sans que la recourante en ait fait la demande.

**5.3.2** Par surabondance, selon l'art. 61 al. 1 PA, le recours au Tribunal administratif fédéral est, en principe, réformatoire (cf. MOSER/BEUSCH/KNEUBÜHLER, op. cit., n° 3.191) et la procédure devant le Tribunal administratif fédéral est régie par la maxime de disposition. En d'autres termes, il appartient notamment aux parties d'introduire la procédure et de déterminer l'objet du litige en déposant leurs conclusions (cf. PIERRE MOOR/ETIENNE POLTIER, Droit administratif, vol. II, 2011, p. 819 s. ; THIERRY TANQUEREL, Manuel de droit administratif, 2011, n° 1523 ss). L'art. 62 al. 2 PA prévoit toutefois que l'autorité de recours peut modifier au détriment d'une partie la décision attaquée, lorsque celle-ci viole le droit fédéral ou repose sur une constatation inexacte ou incomplète des faits, et seulement après avoir entendu la partie concernée (art. 62 al. 3 PA). En effet, l'intérêt public à une application correcte du droit fédéral, fondée sur des faits correctement établis et le principe de la légalité exigent que l'autorité de recours puisse former sa décision aussi librement que possible. L'intérêt des parties exige en revanche que l'autorité de recours ne puisse pas, sans autres, aller au-delà de leurs conclusions, faute de quoi la protection juridique deviendrait illusoire (cf. MADELEINE CAMPRUBI, VwVG-Komentar, 2<sup>e</sup> éd. 2019, art. 62 PA n° 3).

L'art. 62 PA ne s'applique que lorsque l'autorité de recours va au-delà des conclusions des parties, en leur faveur ou à leur détriment. Là où l'autorité de recours peut aller au-delà des conclusions des parties, celles-ci peuvent, en effet, lui demander plus ou autre chose que devant l'autorité inférieure (cf. Message du 24 septembre 1965 du Conseil fédéral à l'Assemblée fédérale à l'appui d'un projet de loi sur la procédure administrative, FF 1965 II 1383, p. 1408). Ainsi, le législateur a placé les intérêts des parties au premier plan et a restreint le pouvoir de disposition de l'autorité de recours (cf. CAMPRUBI, op. cit., art. 62 PA n° 3). Il convient, pour s'éloigner des conclusions des parties, d'examiner dans quelle mesure les intérêts à la réalisation du droit l'emportent clairement (cf. arrêt du TAF A-2600/2018 du 1<sup>er</sup> mai 2021 consid. 5.4.2.1 ; CAMPRUBI, op. cit., art. 62 PA n° 4). L'autorité de recours dispose, à cet effet, d'une grande marge d'appréciation (cf. ANDERS HÄBERLI, Praxiskommentar VwVG, 2<sup>e</sup> éd. 2016, art. 62 PA n° 15 et 24).

Les parties qui, par leur recours, tendent à obtenir une somme d'argent doivent, en principe, chiffrer leurs conclusions. Les conclusions non chiffrées suffisent à condition que la somme d'argent à allouer soit d'emblée reconnaissable au regard de la motivation du recours ou de la décision attaquée (cf. arrêt du TF 2C\_101/2016 du 18 mai 2018 consid. 16.1, non publié aux ATF 144 II 246). Ce principe vaut non seulement en droit civil, mais aussi en droit public (cf. arrêts du TF 2C\_576/2016 du 6 mars 2017 consid. 1.3, non publié aux ATF 143 IV 130 et 2C\_298/2010 du 28 avril 2011 consid. 1.4.2).

En l'occurrence, on ne voit pas ce qui empêchait la recourante de conclure à la condamnation de l'autorité inférieure au versement d'une indemnité au sens de l'art. 34c al. 2 LPers. Or, il appartenait à la recourante, de surcroît représentée par un mandataire professionnel, de présenter des conclusions chiffrées ou à tout le moins de les exprimer en mois de salaire, si elle entendait solliciter une indemnité au sens de l'art. 34c al. 2 LPers en lieu et place de sa réintégration. Il ne ressort, au surplus, pas implicitement de ses écritures qu'elle y conclut. En effet, elle a sollicité, dans un premier temps, sa réintégration, puis a renoncé à cette conclusion dans le cadre de son recours au Tribunal fédéral et de la présente procédure de renvoi. Il peut être ainsi admis, sans verser dans l'arbitraire, qu'elle a renoncé à solliciter toute compensation pour la résiliation en temps inopportun de son contrat de travail au sens de l'art. 34c al. 2 LPers. Le Tribunal ne voit, au surplus, aucun motif objectif lié à la réalisation du droit fédéral qui justifierait qu'il soit allé au-delà des conclusions prises par la recourante.

**5.3.3** Sur le vu de ce qui précède, il n'y a pas lieu d'ordonner la réintégration de la recourante dans son poste ou de lui octroyer une indemnité au sens de l'art. 34c al. 2 LPers.

**6.**

Conformément à l'art. 29 al. 2 de la loi fédérale sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité du 25 juin 1982 (LACI, RS 837.0), la caisse de chômage se subroge à tous les droits de l'assuré auquel elle a versé des indemnités. La subrogation légale permet à la caisse de chômage de faire valoir sa créance directement à l'égard de l'ancien employeur de l'assuré (cf. ATF 137 V 362 consid. 4.1 ; arrêt du TAF A-2718/2016 du 16 mars 2017 consid. 9.1.4).

En l'occurrence, la Caisse de chômage UNIA du Canton de S. \_\_\_\_\_ a versé des indemnités à la recourante de [...] francs. Elle se substitue à l'employée jusqu'à concurrence du montant des indemnités qu'elle a versées pendant cette période en ce qui concerne le droit au salaire et à l'indemnité résumé ci-dessus. L'autorité inférieure ayant versé ce montant à la Caisse de chômage UNIA du Canton de S. \_\_\_\_\_ le 4 novembre 2020, il y a lieu de le déduire des sommes que l'autorité inférieure est tenue de verser à la recourante en vertu de son droit au salaire et à l'indemnité.

**7.**

Sur le vu de l'ensemble de ce qui précède, le recours du 14 septembre 2018 contre la décision de résiliation des rapports de travail du 25 juillet 2018 doit être partiellement admis. Partant, il y a lieu de réformer la décision attaquée au sens des considérants.

Le contrat de travail de la recourante est ainsi résilié pour le 31 janvier 2019. L'autorité inférieure est condamnée à verser à la recourante, sous déduction du montant de [...] francs qui a été versé à celle-ci par la Caisse de chômage UNIA du Canton de S. \_\_\_\_\_, son salaire intégral, y compris l'indemnité de résidence et de participation au 13<sup>e</sup> salaire, des mois d'août 2018 à janvier 2019, conformément à l'art. 34b al. 1 let. c LPers. Ce montant porte intérêt à 5 % l'an pour la fin de chaque mois de salaire.

L'autorité inférieure est enfin tenue de verser à la recourante une indemnité fondée sur l'art. 34b al. 1 let. c LPers de dix mois de salaire, sans déduction des charges sociales. Ce montant porte intérêt à 5 % l'an dès le 31 août 2021.

**8.**

S'agissant des frais et dépens, la procédure est gratuite en matière de droit du personnel, indépendamment de l'issue du litige (art. 34 al. 2 LPers). Il n'est dès lors pas perçu de frais de procédure.

Le Tribunal administratif fédéral 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. 4 PA ; art. 7 ss du règlement du 21 février 2008 concernant les frais, dépens et indemnités fixés par le Tribunal administratif fédérale [FITAF, RS 173.320.2]). Les autorités fédérales et, en règle générale, les autres autorités parties n'ont pas droit aux dépens (art. 7 al. 3 FITAF).

La recourante, qui obtient partiellement gain de cause, a droit à des dépens réduits. A titre liminaire, il y a lieu de rappeler qu'elle a déjà perçu une indemnité de 400 francs à titre de dépens réduits s'agissant de son recours contre le courrier de son employeur du 28 décembre 2018 concernant le certificat de travail (A-620/2019), le Tribunal fédéral n'ayant pas annulé l'arrêt du TAF A-5307/2018 du 18 juin 2019 en tant qu'il portait sur le certificat de travail de la recourante (cf. arrêt A-5307/2018 précité consid. 8.3.2 et ch. 5 du dispositif). Il s'agit donc ici-même de tenir uniquement compte des frais indispensables et relativement élevés qui ont été occasionnés à la recourante pour la procédure de recours (A-5307/2018) et de renvoi (A-5890/2020) en tant qu'elles portent sur la décision de résiliation des rapports de travail du 25 juillet 2018.

Cela étant, à défaut de décompte remis par la recourante, il y a lieu de lui octroyer, *ex aequo et bono*, une indemnité de 3'000 francs à titre de dépens réduits pour la procédure de recours (A-5307/2018) et de renvoi (A-5890/2020) et de mettre celle-ci à la charge de l'autorité inférieure, la recourante ayant déjà perçu, comme considéré ci-dessus, une indemnité de 400 francs pour la procédure A-620/2019.

**Par ces motifs, le Tribunal administratif fédéral prononce :****1.**

Le recours du 14 septembre 2018 est partiellement admis au sens des considérants.

**2.**

Le contrat de travail de la recourante est résilié pour le 31 janvier 2019.

**3.**

L'autorité inférieure doit verser à la recourante, sous déduction du montant de [...] francs qui a été versé à celle-ci par la Caisse de chômage UNIA du Canton de S.\_\_\_\_\_, son salaire intégral, y compris l'indemnité de résidence et de participation au 13<sup>e</sup> salaire, des mois d'août 2018 à janvier 2019. Ce montant porte intérêt à 5 % l'an pour la fin de chaque mois de salaire.

**4.**

L'autorité inférieure doit verser à la recourante une indemnité fondée sur l'art. 34b al. 1 let. a LPers de dix mois de salaire, sans déduction des charges sociales. Ce montant porte intérêt à 5 % l'an dès le 31 janvier 2019.

**5.**

Il n'est pas perçu de frais de procédure.

**6.**

Un montant de 3'000 francs est alloué à la recourante à titre de dépens réduits pour les procédures A-5307/2018 et A-5890/2020. Il est mis à la charge de l'autorité inférieure.

**7.**

Le présent arrêt est adressé :

- à la recourante (acte judiciaire)
- à l'autorité inférieure (n° de réf. [...] ; acte judiciaire)

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

La présidente du collège :

Le greffier :

Claudia Pasqualetto Péquignot

Julien Delaye

**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). Ce délai ne court notamment pas du 18 décembre au 2 janvier inclus (art. 46 al. 1 let. c LTF). Il est réputé observé si les mémoires sont remis au plus tard le dernier jour du délai, soit au Tribunal fédéral soit, à l'attention de ce dernier, à La Poste Suisse ou à une représentation diplomatique ou consulaire suisse (art. 48 al. 1 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 de la partie recourante (art. 42 LTF).

Expédition :