

JAAC 60.8

Décision de la Commission fédérale de recours en matière de personnel fédéral du 25 avril 1995

Art. 55 StF. Résiliation des rapports de service pour justes motifs.

Prise en compte de l'évolution des faits.

En matière de droit administratif, il est admis que, s'agissant d'une autorité de recours, le moment déterminant pour l'établissement des faits est également celui où elle statue. Exceptions à ce principe (consid. 2).

Pouvoir de cognition.

La Commission fédérale de recours en matière de personnel fédéral examine les décisions qui lui sont soumises avec un plein pouvoir de cognition. Toutefois, lors du contrôle de l'opportunité, elle analysera avec retenue les questions relatives à l'appréciation des prestations de l'employé, à l'organisation administrative ou à la collaboration au sein du service (consid. 3).

Notion de juste motif.

Un juste motif doit être plus grave qu'un motif objectivement fondé, lequel est suffisant pour justifier la non-réélection d'un fonctionnaire ou la résiliation des rapports de service d'un employé. Toutefois, plusieurs motifs objectivement fondés peuvent constituer un juste motif, lorsque leur accumulation rend la poursuite des rapports de service intolérable pour l'administration (consid. 4.b).

Solutions applicables en présence de justes motifs.

L'autorité peut soit modifier les rapports de service, soit les résilier sous avertissement écrit de trois mois ou prononcer le licenciement immédiat. En raison des principes de la nécessité et de la proportionnalité, elle doit toutefois examiner si la modification des rapports de service n'est pas aussi appropriée pour atteindre le but recherché (consid. 4.c-5).

Art. 55 BtG. Auflösung des Dienstverhältnisses aus wichtigen Gründen.

Berücksichtigung der Änderungen des Sachverhalts.

Im Verwaltungsrecht gilt der Grundsatz, dass die Beschwerdeinstanz den Sachverhalt anhand der massgeblichen Tatsachen im Zeitpunkt ihres Entscheids feststellen muss (E. 2).

Überprüfungsbefugnis.

Die Eidgenössische Personalrekurskommission überprüft die ihr unterbreiteten Entscheide mit vollumfänglicher Kognition. Bei der Angemessenheitskontrolle prüft sie jedoch mit Zurückhaltung die Fragen betreffend die Beurteilung der Leistungen des Bediensteten, die Verwaltungsorganisation und die Mitarbeit innerhalb des Dienstes (E. 3).

Begriff der wichtigen Gründe.

Ein wichtiger Grund muss schwerer wiegen als ein triftiger Grund, der für die Begründung der Nicht-Wiederwahl eines Beamten oder der Auflösung des Dienstverhältnisses eines Angestellten genügt. Mehrere triftige Gründe können jedoch einen wichtigen Grund bilden, wenn deren Häufung die Fortsetzung des Dienstverhältnisses für die Verwaltung untragbar macht (E. 4.b).

Anwendbare Lösungen beim Vorliegen wichtiger Gründe.

Die Behörde kann das Dienstverhältnis entweder umgestalten, oder durch schriftliche Voranzeige auf drei Monate kündigen, oder sofort aufheben. Nach dem Notwendigkeits- und dem Verhältnismässigkeitsprinzip muss sie jedoch prüfen, ob die Umgestaltung des Dienstverhältnisses nicht ebenso zweckmässig ist (E. 4.c-5).

Art. 55 OF. Cessazione del rapporto d'impiego per ragioni gravi.

Presa in conto dell'evoluzione dei fatti.

In materia di diritto amministrativo è ammesso che, trattandosi di un'autorità di ricorso, il momento determinante per l'accertamento dei fatti è anche quello in cui decide. Eccezione a tale principio (consid. 2).

Potere cognitivo.

La Commissione federale di ricorso in materia di personale federale esamina le decisioni che gli sono sottoposte con pieno potere cognitivo. In occasione del controllo dell'opportunità, essa analizza tuttavia con riserbo le questioni relative alla valutazione delle prestazioni dell'impiegato, all'organizzazione amministrativa o alla collaborazione in seno al servizio (consid. 3).

Nozione di ragione grave.

Una tale ragione è più grave di un motivo oggettivamente fondato, sufficiente per giustificare la non rielezione di un funzionario o lo scioglimento del rapporto d'impiego di un impiegato. Diversi motivi obiettivamente fondati possono costituire un giusto motivo, allorquando il cumulo rende intollerabile per l'amministrazione la continuazione del rapporto d'impiego (consid. 4.b).

Soluzioni applicabili ove siano date ragioni gravi.

L'autorità può sia modificare il rapporto d'impiego, sia scioglierlo dopo ammonimento scritto di tre mesi, o pronunciare il licenziamento immediato. In ragione dei principi della necessità e della proporzionalità, essa deve però esaminare se la modificazione del rapporto d'impiego non sia anche adeguata per raggiungere l'obiettivo ricercato (consid. 4.c-5).

Résumé des faits:

A. X a été engagée comme auxiliaire non permanente à l'office de poste de G. dès le 13 mars 1989. Après un stage d'essai de deux mois, elle fut nommée employée d'exploitation en 3^e classe de traitement à partir du 1^{er} octobre 1989. Le 1^{er} juillet 1991, elle fut nommée fonctionnaire en 6^e classe de traitement. Sur la base d'une appréciation périodique du personnel (APP) extraordinaire datée du 20 novembre 1991, laquelle relevait que son rythme de travail était trop souvent insuffisant, la Direction d'arrondissement postal (DAP) informa X par lettre du 30 décembre 1991 que sa promotion en 8^e classe de traitement ne pouvait être envisagée pour l'instant. Suite à une longue absence pour raison médicale, la DAP différa à nouveau la promotion envisagée par courrier du 23 juin 1992. Le 21 décembre 1992, bien qu'une amélioration de son comportement ait pu être constatée, cette promotion lui fut encore refusée parce qu'une confirmation sur une plus longue période était jugée nécessaire.

B. Le 2 février 1993, l'administrateur de l'office de poste de G. établit un rapport concernant plusieurs activités non autorisées pendant trois congés maladie ou accident. En date du 9 février 1993, quatre surveillants de l'office de poste de G. signèrent conjointement un rapport duquel il ressortait que la cadence de travail de X ne s'était pas améliorée et que de surcroît une nette dégradation des rapports et de l'ambiance de travail était constatée parmi ses collègues. Le 17 février 1993, elle fut convoquée par l'administrateur de l'office de poste de G. Le 18 février 1993, l'administrateur adressa un rapport à la Division du personnel de la DAP. Il releva que des pointages avaient démontré que la cadence de tri de X était très largement insuffisante, que ses absences pour cause de maladie ou d'accident dépassaient largement la moyenne et enfin qu'elle exerçait une mauvaise influence sur l'ambiance de travail et le rythme des autres collaboratrices. Sur cette base, l'administrateur de l'office de poste de G. demanda qu'une peine disciplinaire sévère soit adressée à X et que son déplacement dans un autre office s'opère rapidement.

Par courrier du 21 avril 1993, X reçut de la DAP un préavis de mesure disciplinaire en raison de son comportement. Par décision disciplinaire du 11 mai 1993, la DAP infligea une amende de Fr. 200.- à X, assortie de la menace de la résiliation de ses rapports de service.

Au mois d'août 1993, alors qu'elle devait reprendre son travail le 23 après deux semaines de vacances, X ne se présenta à l'office de poste de G. que le 26 août 1993. Par lettre du 31 août 1993, celle-ci expliqua que le car qui devait l'amener en Bulgarie pour prendre son avion n'avait pas pu partir. Le 1^{er} septembre 1993, l'administrateur adressa un nouveau rapport à la Division du personnel. Il rappela la mesure disciplinaire déjà prononcée, fit part de l'incident du mois d'août 1993 et rapporta plusieurs autres manquements intervenus entre juin et août 1993. Il releva également que les prestations fournies par X étaient toujours largement insuffisantes. En conclusion, il demanda la résiliation des rapports de service. Le 28 septembre 1993, X fut entendue par la DAP. Le même jour, les surveillants de l'office de poste de G. adressèrent un rapport à l'administrateur pour l'informer que la cadence de X ne s'était pas améliorée et que l'ambiance de travail en souffrait toujours autant.

C. En date du 29 septembre 1993, la DAP résilia pour justes motifs les rapports de service de X pour le 31 décembre 1993 et retira l'effet suspensif à un éventuel recours. Le 25 octobre 1993, X recourut contre cette décision auprès de la Direction générale de l'Entreprise des PTT. Elle estima que les conditions légales pour admettre la résiliation n'étaient pas réunies et que la décision était choquante, intolérable et partant, arbitraire. En outre, elle demanda la restitution de l'effet suspensif. Par courrier du 25 novembre 1993, la Direction générale de l'Entreprise des PTT informa X que la DAP consentait à la restitution de l'effet suspensif. X fut invitée à reprendre son travail pour le 11 avril 1994. Le 26 mai 1994, la Direction générale de l'Entreprise des PTT expédia à X un projet de convention prévoyant que celle-ci aurait désormais le statut d'employée permanente et serait placée dans un autre office de la DAP. Par lettre du 7 juin 1994, X refusa cette convention. Par décision du 13 septembre 1994, la Direction générale de l'Entreprise des PTT rejeta le recours de X.

D. En date du 11 octobre 1994, X (ci-après: la recourante) a formé un recours devant la Commission fédérale de recours en matière de personnel fédéral (ci-après: la Commission de recours) en concluant principalement à l'annulation de la décision de la Direction générale de l'Entreprise des PTT. La Direction générale de l'Entreprise des PTT a adressé sa réponse par courrier du 18 novembre 1994 et y a joint sur demande de la Commission de recours un certificat de travail récent attestant des prestations de la recourante. Elle conclut au rejet du recours. Par courrier du 6 décembre 1994, la Commission de recours a communiqué à la recourante les observations de

la Direction générale de l'Entreprise des PTT en lui octroyant la possibilité de répondre sur les faits nouveaux. La recourante s'est ainsi prononcée en date du 12 décembre 1994.

Extrait des considérants:

1. (...)

2. En principe, les faits pertinents sont établis dans leur état au jour où l'autorité statue (*Pierre Moor*, Droit administratif, vol. II, Berne 1991, p. 179). Toutefois, cette affirmation est-elle également valable pour l'autorité de recours? En d'autres termes, l'autorité de recours peut-elle tenir compte de l'évolution des faits pendant la durée de la procédure ou doit-elle s'arrêter dans son examen de la décision attaquée sur l'état de fait tel qu'il a été établi au moment où l'instance inférieure s'est prononcée? En matière de droit administratif, le TF a admis que pour l'autorité de recours, le moment déterminant pour l'établissement des faits est également celui où elle statue. Il a considéré que même après le dépôt du recours de droit administratif ou encore après la clôture de la procédure d'échange des écritures, de nouvelles pièces peuvent être prises en considération, si elles sont de nature à prouver - ou à rendre vraisemblable - un changement important dans la situation ou le comportement du recourant ([ATF 105 Ib 164](#)). En pratique, il n'y a que deux grandes exceptions à ce principe. Premièrement, le Tribunal fédéral des assurances sociales statue en règle générale sur la base des faits existant au moment où la décision attaquée a été prise, car il considère que l'administration a déjà suffisamment eu l'occasion de voir évoluer la situation. Deuxièmement, lorsque l'instance inférieure est une autorité judiciaire (par exemple un Tribunal cantonal ou une Commission fédérale de recours), le TF ne prend plus en considération les faits intervenus après la décision attaquée en raison de l'art. 105 al. 2 de la loi fédérale d'organisation judiciaire (OJ, RS 173.110) (*André Grisel*, Traité de droit administratif, Neuchâtel 1984, vol. II, p. 932 avec la jurisprudence citée).

La doctrine voit plusieurs raisons à la prise en compte de l'évolution des faits. Ainsi, Grisel (op. cit., p. 932) expose que le rôle de l'autorité de recours consiste non seulement à contrôler la solution qui a été adoptée, mais aussi à imposer celle qui est propre à mettre fin à la contestation. Or, en faisant abstraction des faits survenus après la décision attaquée, l'autorité de recours ouvrirait la porte à de nouvelles procédures. Elle risquerait donc de laisser subsister le litige, sans contribuer toujours utilement à le trancher. Moor (op. cit., p. 180), Gygi (*Fritz Gygi*, Bundesverwaltungsrechtspflege, 2^e éd., Berne 1983, p. 258) et Knapp (*Blaise Knapp*, Précis de droit administratif, Bâle et Francfort-sur-le-Main 1994, N° 2105) évoquent également cette raison d'économie de procédure (sur ce point voir aussi [ATF 118 Ib 149](#)). La prise en compte de l'évolution des faits par une autorité de recours administrative résulte pareillement de l'art. 49 let. b de la loi fédérale sur la procédure administrative (PA, RS 172.021), lequel dispose que le grief de la constatation inexacte ou incomplète des faits peut être invoqué à ce stade de la procédure. D'ailleurs, en vertu de la maxime inquisitoriale, l'autorité se doit d'établir elle-même les faits déterminants d'office (*Alfred Kölz / Isabelle Häner*, Verwaltungsverfahren und Verwaltungsrechtspflege des Bundes, Zurich 1993,

p. 160 N° 266; Gygi, op. cit., p. 258; Knapp, op. cit., N° 2100). Au demeurant, la prise en compte de l'évolution des faits semble trouver tout son sens dans les procédures où le recours déploie un effet suspensif.

En l'espèce, en vertu de l'art. 49 let. b PA, la Commission de recours peut librement revoir les faits déterminants. Par contre, en raison de l'art. 105 al. 2 OJ, le TF est en principe lié par les constatations que la Commission de recours aura faites. De plus, la recourante a bénéficié dans la présente procédure de l'effet suspensif, ce qui fait que ses rapports de service envers l'entreprise des PTT ont perduré jusqu'à présent. Pour toutes ces raisons, il se justifie donc - si besoin est - de tenir compte de l'évolution des faits jusqu'au prononcé de la présente décision, pour autant que le droit d'être entendu de la recourante ait été respecté, ce qui est le cas en l'occurrence.

3. La Commission de recours examine les décisions qui lui sont soumises avec un plein pouvoir de cognition. La recourante peut non seulement soulever les griefs de la violation du droit fédéral et de la constatation inexacte ou incomplète des faits, mais aussi le moyen de l'inopportunité (art. 49 PA). Il en découle que la Commission de recours n'a pas seulement à déterminer si la décision de l'administration respecte les règles de droit, mais également si elle constitue une solution adéquate eu égard aux faits (Gygi, op. cit., p. 315). Lors du contrôle de l'opportunité, la Commission de recours analysera toutefois avec retenue les questions relatives à l'appréciation des prestations de l'employé, à l'organisation administrative ou à la collaboration au sein du service. De la sorte, en cas de doute, elle ne s'éloignera pas de l'avis de l'autorité inférieure et ne lui substituera pas sa propre appréciation. Au demeurant, cette réserve ne l'empêchera pas d'intervenir lorsque la décision attaquée semblera objectivement inopportune.

4.a. Les rapports de service des fonctionnaires sont régis par le Statut des fonctionnaires du 30 juin 1927 (StF, RS 172.221.10). En ce qui concerne les agents de l'Entreprise des PTT, le règlement des fonctionnaires 2 du 15 mars 1993 (RF 2, RS 172.221.102) trouve également application, ainsi que les dispositions d'exécution de la Direction générale de l'Entreprise des PTT du 3 août 1993 (contenues dans les prescriptions C 1 concernant les rapports de service des fonctionnaires des PTT).

L'art. 55 al. 1^{er} StF prescrit qu'avant l'expiration de la période administrative, l'autorité qui nomme peut, pour de justes motifs, modifier ou résilier les rapports de service sous avertissement écrit de trois mois, ou les résilier immédiatement. La résiliation ou la modification des rapports de service pour de justes motifs ne peut être décidée qu'après enquête et audition du fonctionnaire. La décision de l'autorité qui nomme est notifiée par écrit à l'intéressé avec indication des motifs (art. 55 al. 3 StF).

b. Comme en tout état de cause, il est possible de mettre fin à l'engagement d'un fonctionnaire par son non-renouvellement à son échéance, il est manifeste que lorsque l'autorité veut mettre un terme aux rapports de service de l'agent avant la fin de la période administrative, elle doit se baser sur des motifs graves et urgents (*Blaise Knapp*, La violation du devoir de fidélité, cause de cessation de l'emploi des fonctionnaires fédéraux, *Revue de droit suisse*, 103/1984 I p. 508; *Pascal Mahon*, Le statut des fonctionnaires fédéraux entre révision partielle et révision totale, *Le travail et le droit*, Fribourg 1994, p. 57 s.). Ces justes motifs sont explicités à l'art. 55 al. 2 StF,

lequel donne d'abord une série d'exemples, puis énonce une clause générale. De la sorte, sont considérés comme de justes motifs, l'incapacité constatée, la faillite, la saisie infructueuse, la perte de l'éligibilité prévue à l'art. 2 StF, les incompatibilités au sens de l'art. 7 StF, le mariage sous certaines conditions et enfin toutes autres circonstances qui, d'après les règles de la bonne foi, font admettre que l'autorité qui nomme ne peut plus continuer les rapports de service. La jurisprudence n'étant guère abondante dans ce domaine, il est impossible de dresser un catalogue des motifs qui, au sens de la clause générale, rendent admissibles la résiliation ou la modification des rapports de service (*Elmar Mario Jud*, Besonderheiten öffentlichrechtlicher Dienstverhältnisse nach schweizerischem Recht, insbesondere bei deren Beendigung aus nichtdisziplinarischen Gründen, St-Gall 1975, p. 196). On peut cependant admettre qu'il doit s'agir de toute circonstance qui rend la poursuite des rapports de service intolérable pour l'administration, en raison notamment d'actes ou de comportements imputables à l'agent en cause. Tel est le cas lorsque la poursuite de l'emploi mettrait en cause l'intérêt public et surtout la confiance de l'autorité dans ses agents, ainsi que le bon fonctionnement du service (Knapp, op. cit., p. 511; *Hermann Schroff/David Gerber*, Die Beendigung der Dienstverhältnisse in Bund und Kantonen, St-Gall 1985, p. 80). Un juste motif doit être plus grave qu'un motif objectivement fondé (triftiger Grund), lequel est suffisant pour justifier la non-réélection d'un fonctionnaire ou la résiliation des rapports de service d'un employé permanent (Schroff/Gerber, op. cit., N° 142, p. 99). Cependant, plusieurs motifs objectivement fondés - même d'origine différente (par exemple: absences répétées et insuffisance des prestations) - peuvent constituer un juste motif, lorsque leur accumulation rend la poursuite des rapports de service intolérable pour l'administration (Schroff/Gerber, op. cit., N° 9, p. 85 et N° 139, p. 98). La clause générale laisse une marge d'appréciation considérable à l'autorité (Knapp, op. cit., p. 509). Mais, celle-ci devra en user en tenant compte de toutes les circonstances particulières du cas concret. Un même comportement ou un même fait peut être un juste motif dans le cas d'un agent, et ne pas en être un dans le cas d'un autre agent. La doctrine considère que chaque cas particulier doit être examiné en tenant compte de la situation, de la place occupée et de la responsabilité de l'agent, ainsi que de toutes les circonstances en relation avec le service (Jud, op. cit., p. 197).

c. En présence de justes motifs au sens de l'art. 55 al. 2 StF, l'autorité qui nomme a le choix entre plusieurs solutions qui sont plus ou moins lourdes de conséquences pour l'agent concerné. En premier lieu, elle peut modifier les rapports de service de celui-ci. De la sorte, un fonctionnaire occupé à plein temps peut se voir octroyer une occupation à temps partiel, ou alors du statut de fonctionnaire, il peut passer au statut d'employé permanent ou non permanent. Finalement, il peut être déplacé dans un autre service (Schroff/Gerber, op. cit., N° 202, p. 134). Elle peut aussi prononcer la résiliation des rapports de service sous avertissement écrit de trois mois et enfin - mesure la plus grave - ordonner la résiliation immédiate. A noter que le licenciement immédiat pour justes motifs est une mesure administrative, qui ne doit pas être confondue avec la révocation disciplinaire, laquelle n'entre en ligne de compte que lorsque le fonctionnaire a violé de manière grave et fautive ses devoirs de service (pour la distinction, voir *Tomas Poledna*, Disziplinarische und administrative Entlassung von Beamten - vom Sinn und Unsinn einer Unterscheidung, Schweizerisches Zentralblatt für Staats-

und Verwaltungsrecht, 96/1995, p. 49 ss). En principe, si les conditions sont données, l'autorité est libre de décider si elle veut résilier les rapports de service ou non. Cependant, en raison des principes de la nécessité et de la proportionnalité, elle doit examiner si la modification des rapports de service, comme mesure moins dure à l'égard du fonctionnaire, n'est pas aussi appropriée pour atteindre le but recherché (Jud, op. cit., p. 190; Moor, op. cit., vol. III, p. 250).

5. En l'espèce, la DAP a fondé sa décision de résiliation sur le fait que la recourante n'avait amélioré ni son comportement, ni ses prestations depuis le prononcé de l'amende disciplinaire, conduisant ses supérieurs à perdre toute confiance en elle. Cette décision a été confirmée par la Direction générale de l'Entreprise des PTT. Il s'agit donc de voir dans un premier temps si les éléments reprochés à la recourante peuvent être qualifiés de justes motifs. Si c'est bien le cas, il faudra alors examiner si la décision de la résiliation des rapports de service sous avertissement de trois mois était effectivement la mesure la plus appropriée à prendre par l'autorité.

a. De tous les griefs qui ont été formulés à l'encontre de la recourante, la Commission de recours constate qu'il n'en subsiste que trois qui sont encore invoqués à ce stade de la procédure. Il s'agit de l'insuffisance de son rythme de travail, de son attitude négative et enfin de son absentéisme pour cause de maladie ou d'accident. En effet, dès l'APP extraordinaire du 20 novembre 1991, il a été relevé que le rythme de travail de la recourante était trop souvent insuffisant, que celle-ci limitait volontairement son engagement et que son attitude face au travail démotivait ses collègues. De nombreux rapports, établis par différents supérieurs et surveillants, ont confirmé par la suite cet état de fait. Il en ressort que la recourante a une cadence de tri passablement inférieure à celle exigée d'une trieuse débutante et qu'elle interrompt fréquemment son activité pour discuter avec des collègues, se promener dans les locaux ou téléphoner. De surcroît, par son comportement, elle a une influence négative sur l'ambiance de son lieu de service. Par la nonchalance et le mépris qu'elle affiche, elle est une source de conflit constante envers ses collègues et ses supérieurs. C'est d'ailleurs pour ces raisons également qu'une promotion en 8^e classe de traitement a été successivement refusée à la recourante le 30 décembre 1991, le 23 juin 1992, le 21 décembre 1992 et le 30 juin 1993, et qu'une amende disciplinaire a été prononcée à son encontre le 11 mai 1993. En ce qui concerne son absentéisme, la Direction générale de l'Entreprise des PTT relève qu'il est largement supérieur à la moyenne (...). Actuellement, elle se trouve en congé de maternité et devrait reprendre une activité à temps complet dès le 1^{er} mai 1995.

Se fondant sur ce qui précède, la Commission de recours considère comme établis les trois griefs reprochés à la recourante. En effet, l'insuffisance de ses prestations et son comportement critiquable à sa place de travail ont été signalés dans maints rapports, émanant de surcroît de supérieurs différents. Pour ce qui est des absences pour cause de maladie ou d'accident, il s'agit là d'un fait objectivement prouvé qui n'est pas discuté.

En ce qui concerne leur appréciation, la Commission de recours doit toutefois constater qu'aucun de ces éléments ne constitue à lui tout seul un juste motif au sens de l'art. 55 al. 2 StF. Ce ne sont que des motifs objectivement fondés («triftige Gründe»), lesquels justifieraient en revanche une non-renomination

de la recourante pour la prochaine période administrative. La Commission de recours doit cependant examiner si leur cumul ne conduit pas à admettre qu'il est intolérable pour l'administration de poursuivre les rapports de service de la recourante dans les mêmes conditions que jusqu'à présent. Or, en l'occurrence, c'est bien à cette conclusion qu'arrive la Commission de recours. La Direction générale de l'Entreprise des PTT a donc eu raison de constater l'existence de justes motifs au sens de l'art. 55 al. 2 StF.

b. Il reste toutefois à apprécier si l'Entreprise des PTT était fondée - en présence des justes motifs - à prononcer la résiliation des rapports de service de la recourante sous avertissement écrit de trois mois.

Après avoir examiné toutes les circonstances, la Commission de recours, laquelle en raison de son plein pouvoir de cognition peut revoir l'opportunité des décisions, estime toutefois qu'une modification des rapports de service - passage du statut de fonctionnaire à celui d'employée permanente et déplacement dans un autre service - constitue la solution la plus appropriée eu égard aux circonstances du cas concret (voir [ATF 119 Ib 452](#)). D'ailleurs, cette mesure a été proposée par la Direction générale de l'Entreprise des PTT elle-même dans son projet de convention du 26 mai 1994, refusé par la recourante. La Direction générale de l'Entreprise des PTT a certes réussi à prouver l'existence de justes motifs. En effet, il semble clair qu'en vertu des règles de la bonne foi, l'on ne peut plus exiger de l'Entreprise des PTT qu'elle continue à employer la recourante avec le statut de fonctionnaire qui est le sien présentement. Mais à l'heure actuelle, la Commission de recours ne peut pas admettre que le choix du licenciement soit une mesure proportionnée, surtout si l'on tient compte de ce que la recourante a été réélu sans réserves au terme de l'année 1992, alors que ses problèmes d'efficacité avaient déjà été soulevés et que sa promotion en 8^e classe de traitement lui avait été refusée par deux fois. Cela reste valable, même en dépit de la sanction disciplinaire du 11 mai 1993 et de la menace de résiliation de ses rapports de service formulée à cette occasion. Avec cette modification de ses rapports de service, la recourante se voit accorder une ultime chance de prouver que, dans un autre service, elle est en mesure de tenir un rythme de travail suffisant et que son comportement n'est pas négatif (occasion qu'elle n'a pas pu saisir pendant la durée de cette procédure en raison de sa grossesse difficile qui l'a empêchée de travailler). D'ailleurs, c'est plutôt dans ce sens que semble abonder le certificat du 31 octobre 1994 établi par l'office de poste G., distribution colis, duquel il ressort que, même si la période d'observation a été trop courte pour que des observations puissent être objectivement formulées, la recourante semble toutefois s'être rapidement adaptée au système de codage des colis. Son comportement envers ses supérieurs y est décrit comme bon et discret et, enfin, il y est indiqué que rien de défavorable n'est à signaler dans les relations avec ses collègues de travail. En ce qui concerne sa santé, il est également à espérer que ses absences pour cause de maladie vont enfin se terminer. Si en revanche aucune amélioration notable ne devait intervenir que ce soit dans la qualité de son travail, dans son comportement ou dans son absentéisme,

l'Entreprise des PTT pourra alors procéder à la résiliation des rapports de service de la recourante en respectant les conditions et les délais prévus par le règlement des employés des PTT.

6. Eu égard à ce qui précède, le recours doit donc être partiellement admis, en ce sens que les rapports de service de la recourante ne sont pas résiliés mais modifiés au sens de l'art. 55 al. 1^{er} StF. Désormais, celle-ci n'aura plus le statut de fonctionnaire, mais celui d'employée permanente et, dès lors, ce sera le Règlement des employés PTT du 3 août 1993 qui lui sera applicable. En outre, la recourante se verra déplacée dans un autre service que celui où elle a travaillé jusqu'à la décision de la DAP du 29 septembre 1993. (...)

JAAC 60.8 - Décision de la Commission fédérale de recours en matière de personnel fédéral du 25 avril 1995

In	Verwaltungspraxis der Bundesbehörden
Dans	Jurisprudence des autorités administratives de la Confédération
In	Giurisprudenza delle autorità amministrative della Confederazione
Jahr	1996
Année	
Anno	
Band	60
Volume	
Volume	
Seite	---
Page	
Pagina	
Ref. No	150 003 230

Das Dokument wurde durch das Schweizerische Bundesarchiv und die Bundeskanzlei konvertiert.
Le document a été digitalisé par les Archives Fédérales Suisses et la Chancellerie fédérale.
Il documento è stato convertito dall'Archivio federale svizzero e della Cancelleria federale.