



CRP 2005-019

Président : André Moser
Juges : Minh Son Nguyen ; Salome Zimmermann Oertli
Greffière : Chantal Degottex

Décision du 7 décembre 2005

en la cause

X, recourante, représentée par Maître A, Avocat et notaire, ...

contre

La Poste Suisse, Direction du groupe, Viktoriastrasse 21, 3030 Berne,

concernant

la résiliation des rapports de service

I. En fait :

A.– X, née le ..., fut engagée par la Poste Suisse le 1^{er} novembre 1974 auprès de l'Unité Réseau postal et vente, Région B (ci-après : Réseau postal et vente B) en tant que buraliste postale à D dans le canton C. Dans le cadre de la mise en œuvre de la loi du 24 mars 2000 sur le personnel de la Confédération (LPers ; RS 172.220.1), la Poste fit parvenir à X un contrat individuel de travail (CIT) basé sur la convention collective de la Poste (ci-après : CCT Poste) et effectif dès le 1^{er} janvier 2002. Les domaines de fonctions d'X étaient les suivants : responsable d'office de poste, distribution et nettoyage/service domestique.

B.– Suite à diverses affections médicales et à des problèmes d'asthme, X se retrouva en incapacité de travail à 100% du 10 octobre au 16 décembre 2001. Le 17 décembre 2001, celle-ci reprit sa fonction à 50% jusqu'au 10 mars 2002 puis fut à nouveau en incapacité de travail à 100% jusqu'au 30 juin 2002. Le bureau postal D fermant ses portes au 30 juin 2002, X fut dès lors déplacée au bureau postal de E à partir du 1^{er} juillet 2002 où elle fut engagée uniquement en qualité de factrice. Un nouvel essai de reprise du travail fut tenté à partir du 1^{er} juillet 2002 mais celui-ci se solda par un arrêt pour une durée indéterminée après trois jours de travail, soit dès le 4 juillet 2002 en raison d'une allergie au papier diagnostiquée par le Docteur F, spécialiste ORL et médecin d'X.

C.– Le dossier d'X fut ensuite examiné par G [compétence médicale pour entreprises] (anciennement le Service médical des ..., de ..., de ... et de ...). Par avis du 4 septembre 2002, celui-ci prit acte du rapport du Docteur F à propos de l'état de santé d'X et se renseigna auprès du Réseau postal et vente B quant à un éventuel transfert de celle-ci à un autre poste. Par courrier du 1^{er} octobre 2002, ce Réseau répondit qu'il n'était pas en mesure d'occuper X sur une place exempte de poussière de papier. Par la suite, la Poste transmit à X un nouveau contrat individuel de travail effectif dès le 1^{er} janvier 2003 qui prévoyait un lieu de travail à E en qualité de factrice, contrat qui ne fut pas retourné dûment daté et signé par X.

D.– Après avoir été informé par la Poste qu'X avait été victime d'un accident de parapente en date du 16 avril 2003, G considéra en substance, par lettre du 5 juin 2003, qu'X, capable d'effectuer un sport aussi physiquement pénible qu'est le parapente, était également capable de reprendre son travail tant sur le plan pulmonaire que sur le plan ostéoarticulaire. Dans un courrier du 28 août 2003 adressé à la Poste, G l'informa qu'X était toujours en incapacité de travail à 100% en raison d'une lésion ostéoarticulaire due à son accident de parapente.

E.– Le 7 octobre 2003, un entretien eut lieu entre X et H, Manager de vente du secteur de I auprès du Réseau postal et vente B, afin de faire le point après deux ans d'absence à son poste de travail pour raisons médicales. X expliqua qu'elle était restée asthmatique et qu'elle avait pratiqué le parapente car son médecin lui avait conseillé d'avoir des activités physiques. Quant à son activité professionnelle, elle précisa que selon le Docteur F elle devrait éviter d'être en contact avec de la poussière de papier et qu'ainsi elle ne pensait pas pouvoir reprendre une fonction au service de distribution en raison du tri à y effectuer. Elle considéra qu'une activité au guichet serait possible, pour autant qu'elle ne soit pas en contact avec beaucoup de papier. En précisant qu'elle n'avait aucune connaissance en informatique, elle se déclara prête à suivre une formation.

F.– Dans la même optique, une autre entrevue se déroula en date du 27 octobre 2003 où X, accompagnée par son mari, rencontra J, responsable Maladies & Accidents du Centre de services Personnel B de la Poste Suisse ainsi que deux collaboratrices du service du personnel du Réseau postal et vente B. Il ressort du procès-verbal de cette séance, alors que les Docteurs K et L (compétents pour ses problèmes ostéoarticulaires, respectivement pulmonaires) la considéraient apte à reprendre son travail dès le 13 octobre 2003, que X a précisé que le Docteur

F estimait qu'une reprise du travail provoquerait une réapparition de ses allergies et que par conséquent, elle ne se sentait pas prête ni à reprendre son activité professionnelle ni à travailler à un poste au guichet (dit « Front Office »). La rendant attentive que son droit aux prestations d'assurance était arrivé à échéance, le Réseau postal et vente B proposa à X deux postes en distribution, l'un à 100% à M et l'autre à raison de cinq heures par jour à E. Tout en se déclarant prête à en parler à son médecin, X répondit qu'elle ne pourrait reprendre d'activité dans le domaine de la distribution. A la fin de l'audition et un délai au 31 octobre 2003 lui étant imparti afin qu'elle prenne position, il fut convenu qu'en cas de réponse négative de sa part, une convention mettant fin à ses rapports de travail lui serait adressée.

Un certificat médical, daté du 30 octobre 2003 et envoyé par le Docteur F, attesta qu'X « *a développé une intolérance aux poussières de papier avec manifestations somatiques objectivées* » et que pour cette raison, la tentative de reprise du travail d'X du 1^{er} juillet 2002 a été interrompue le 4 juillet 2002 pour une durée indéterminée.

G.– Par envoi du 4 décembre 2003, une convention de cessation des rapports de travail fut dès lors transmise à X par le Réseau postal et vente B. De son côté, par lettre du 5 décembre 2003, le Centre de Services Personnel B de la Poste Suisse lui confirma la fin de ses rapports de travail pour le 1^{er} janvier 2004. X, par le conseil de Maître A prit position le 18 décembre 2003 en considérant le congé abusif et donné en temps inopportun. Une séance de conciliation eut ensuite lieu le 21 janvier 2004 entre X, son avocat et N, responsable du personnel du Réseau postal et vente B. Lors de cette séance, il fut convenu qu'X devait produire un certificat médical attestant qu'elle était apte à travailler au guichet, N faisant en ce sens des démarches pour lui trouver une place. Se référant à cet entretien, Maître A, par lettre du 9 février 2004, conclut à ce que X se voit attribuer un poste exempt de poussière de papier dense en remettant, pour appuyer ses dires, un certificat médical daté du 28 janvier 2004 certifiant qu'X ne devait « *en aucun cas pratiquer une profession dans des locaux où la poussière de papier est dense* » et sur lequel il fut rajouté que « *Cela correspond à toute activité dans le domaine des Postes, même dans les milieux les plus modernes* ».

H.– En date du 18 février 2004, le Réseau postal et vente B informa X que son salaire continuerait d'être versé au plus tard jusqu'en mars 2004, étant précisé que cette décision avait été prise à bien plaisir et à titre exceptionnel en tenant compte de sa situation personnelle. Il lui fut également précisé que compte tenu du certificat médical du 28 janvier 2004, le Réseau postal et vente B n'avait pas d'autres places à lui offrir que celles déjà proposées lors de l'entretien du 27 octobre 2003. De plus, X ayant été déclarée apte à travailler dans le domaine de la distribution par G et celui-ci étant l'organisme le mieux à même de déterminer si une personne est apte à travailler ou non pour la Poste, le Réseau postal et vente B constata qu'X n'avait pas rejoint son poste de travail depuis le 13 octobre 2003 et lui suggérait ainsi de reprendre contact avec lui pour en discuter.

I.– Par courrier du 21 avril 2004 adressé à X, le Réseau postal et vente B lui fit part, conformément au ch. 124 let. a, c et d de l'annexe 4 CCT Poste, de son intention de résilier ses

rapports de travail avec effet au 30 novembre 2004 compte tenu de son inaptitude à reprendre un travail à la Poste certifiée par son médecin et malgré le rapport de G la considérant apte à reprendre une activité dans le domaine de la distribution. Il lui rappela également que son droit au salaire était arrivé à échéance le 12 octobre 2003 et que c'était à bien plaisir qu'il la rétribuait encore jusqu'au 30 avril 2004. X fut également informée qu'avant de prononcer la résiliation des rapports de service, la Poste lui donnait encore la possibilité d'exercer son droit d'être entendu moyennant un délai de 14 jours.

J.- X n'ayant pas pris position dans le délai imparti, la Poste (Réseau postal et vente B) rendit une décision formelle en date du 6 mai 2004 par laquelle elle maintint l'application du ch. 124 lit. a, c et d de l'annexe 4 CCT Poste et donc la fin des rapports de service au 30 novembre 2004 en retirant l'effet suspensif à un éventuel recours.

K.- A l'encontre de cette décision et par mémoire du 3 juin 2004 dont un mémoire complémentaire suivi en date du 7 juin 2004, X représentée par Maître A, déposa un recours auprès du Directeur général de la Poste. Elle conclut à la nullité de la décision du 6 mai 2004 et subsidiairement à son annulation, sous suite de frais et dépens à charge de la Poste. Elle fit valoir qu'il n'y avait ni de motif à une résiliation des rapports de travail au sens du ch. 124 de l'annexe 4 CCT Poste ni de base légale pour le retrait de l'effet suspensif, les reproches faits à son encontre portant notamment atteinte à sa personnalité.

L.- Appelé à se prononcer, le Réseau postal et vente B maintint, dans ses observations du 28 juillet 2004, le retrait de l'effet suspensif, sa décision du 6 mai 2004 et demande le rejet du recours de X. Le Réseau postal et vente B relève les efforts et la patience dont a fait preuve la Poste Suisse alors qu'X a toujours refusé de reprendre un travail. Il constata également que ne tenant pas compte de l'avis de G, X se référa toujours à son médecin en refusant toutes les offres d'emploi qui lui avaient été proposées, estimant ainsi que cette employée faisait preuve de mauvaise volonté à accomplir un travail pouvant être raisonnablement exigé d'elle.

M.- En réponse à une lettre du représentant d'X faisant état d'un entretien téléphonique qu'il avait eu avec une des collaboratrices du Service juridique chargée de l'instruction des recours auprès du Directeur général de la Poste (ci-après : le Service juridique) et par courrier du 1^{er} novembre 2004, ce dernier l'informa du déroulement de la procédure par-devant eux et de la reprise du dossier par une autre collaboratrice. En date du 26 novembre 2004, ce Service requit d'X l'autorisation déliant ses médecins traitant, les offices publics ainsi que G du secret médical afin d'élucider certaines questions et lui offrit la possibilité de compléter les questions du Service juridique destinées à G. Par pli du 30 novembre 2004, X refusa dite autorisation, estimant que puisque G avait été à l'origine du dérapage de son dossier, il n'était pas question que son dossier soit à nouveau examiné par lui. A ce sujet, elle demanda qu'un médecin neutre se charge de l'examiner et estima que les questions rédigées par le Service juridique étaient « *orientées de manière guère admissible* ».

N.– Par lettre du 24 décembre 2004, le Service juridique prit acte des observations d’X. Il estima qu’il n’y avait pas lieu de faire appel à un autre expert et en l’état du dossier, impartit un délai à X afin qu’elle puisse retirer son recours ou déposer un mémoire complémentaire. Dans le délai imparti, X, toujours représentée par Maître A, estima notamment que l’instruction de cette affaire par le Service juridique ne respectait pas ses droits processuels élémentaires, ne comprit pas pourquoi dit Service refusait de faire appel au Professeur O et alléguait que le Réseau postal et vente B n’avait pas tenu ses promesses puisqu’il ne lui avait pas proposé une place adéquate, tenant compte de ses problèmes de santé.

O.– Par décision du 15 avril 2005, le Directeur général de la Poste Suisse rejeta le recours d’X et déclara que la décision du Réseau postal et vente B du 6 mai 2004 concernant la résiliation des rapports de travail d’X était valable au sens de l’art. 14 al. 1 et 2 LPers et justifiée selon les ch. 124 lit. a, c et d de l’annexe 4 CCT Poste. Principalement, il releva que G avait considéré X apte à exercer une fonction dans le domaine de la distribution et que celle-ci faisait preuve de mauvaise volonté en ayant une attitude négative envers les propositions d’emploi en distribution qui lui avaient été faites et en faisant constamment valoir l’avis négatif du Docteur F. Il considéra également que les pièces du dossier étant suffisantes pour forger sa conviction, il n’était pas nécessaire de procéder à l’audition de témoins ou faire appel à un expert.

P.– A l’encontre de cette décision, X (ci-après : la recourante) a déposé un recours auprès de la Commission fédérale de recours en matière de personnel fédéral (ci-après : la Commission de recours ou la Commission de céans) par mémoire du 17 mai 2005. Elle conclut principalement à l’admission de son recours, à l’annulation de la décision précitée du 15 avril 2005 et à ce que la nullité de la décision de résiliation du 6 mai 2004 soit constatée. Tout en précisant qu’elle a à son actif plus de 27 ans d’activité au sein de la Poste suisse et constatant que le rapport du Docteur F avait été mal apprécié, la recourante fait valoir qu’il n’y a pas de motif de résiliation au sens du ch. 124 de l’annexe 4 CCT Poste, notamment qu’il n’y a pas de mauvaise volonté de sa part et que le parapente n’était pas responsable de son état de santé. En tant que moyens de preuve, la recourante demande l’instruction d’une expertise médicale et l’audition de son mari, P. Elle conteste également les décisions de la SUVA et de l’Office cantonal C AI.

Q.– Le 15 juin 2005, la recourante a remis à la Commission de recours un rapport d’expertise daté au 1^{er} mars 2005 concernant la nouvelle expertise médicale effectuée par le Service de pneumologie du T à l’attention de la SUVA. Par celui-ci, le Professeur Q et le Docteur R ont conclu à une maladie professionnelle et à une incapacité totale de la recourante dans le travail de manipulation de vieux papiers, ce qui nécessitait une décision d’inaptitude restreinte à l’activité de manipulation de vieux papier.

R.– Invitée à présenter ses observations, le Directeur général de la Poste Suisse a, par réponse du 21 juin 2005, conclu au rejet du recours, sous suite de frais et dépens. En maintenant qu’il y a mauvaise volonté de la recourante, il allègue qu’au vu du refus des postes au guichet qui lui ont été proposés, aucun emploi au sein de la Poste n’était envisageable et que dès lors, la fin

des rapports de travail devait lui être signifiée. De plus, la recourante n'ayant pas délié ses médecins et les offices publics du secret médical envers G, la Poste considère qu'elle ne pouvait dès lors demander à G si l'aptitude de la recourante avait changé depuis son dernier rapport. A ce sujet, l'autorité intimée précise que G fonctionne en toute neutralité et indépendance et n'est lié par aucun lien de subordination à la Poste.

S.– Après que la Commission de céans ait, par courrier du 1^{er} juillet 2005, sollicité de la part d'X d'autoriser G à pouvoir se prononcer à propos du rapport d'expertise du 1^{er} mars 2005 précité, la recourante a admis, par fax et par correspondance du 13 juillet 2005, que ce rapport soit soumis à G, ce que la Commission de recours a fait en invitant la Poste à transmettre dit rapport à G. Le 18 août 2005, la Poste a communiqué à la Commission de céans la prise de position de G quant au rapport d'expertise susmentionné. Le docteur S conclut qu'il ne peut reconnaître que les diagnostics posés par le Service de pneumologie du T puissent entraîner pour la recourante une incapacité de travail comme factrice de buraliste à E et confirme que celle-ci aurait été en mesure de reprendre son activité professionnelle dans cet office postal.

T.– Par lettre du 22 août 2005, la Commission de céans a laissé la possibilité à X de se déterminer quant à la prise de position de G, en l'occurrence du Docteur S. La recourante s'est déterminée par pli du 28 septembre 2005.

U.– La recourante ayant sollicité des débats publics, ceux-ci ont eu lieu le 30 novembre 2005. A cette occasion, les parties ont confirmé leurs conclusions respectives et la Poste a notamment eu la possibilité de présenter ses remarques au sujet de la prise de position de la recourante du 28 septembre 2005.

Les autres faits seront repris, en tant que de besoin, dans la partie « En droit » de la présente décision.

II. En droit :

1.– a) Conformément à l'art. 1 al. 1 de l'ordonnance du 21 novembre 2001 concernant l'entrée en vigueur de la loi sur le personnel de la Confédération pour la Poste et le maintien en vigueur de certains actes législatifs (ordonnance sur la mise en vigueur de la LPers pour la Poste ; RS 172.220.116), la LPers est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2002 pour la Poste Suisse. L'art. 41 al. 3 LPers dispose cependant que si un litige relatif à des prétentions découlant des rapports de travail a donné lieu à une décision rendue avant l'entrée en vigueur de la nouvelle législation, la procédure de recours est régie par l'ancien droit.

Sur base de l'art. 38 al. 1 LPers, la Poste Suisse a conclu une convention collective de travail (CCT) avec les associations du personnel pour leur domaine d'activité. La CCT Poste est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2002 (art. 90 al. 1 CCT Poste).

La décision formelle de résiliation des rapports de travail avec effet au 30 novembre 2004 ayant été rendue le 6 mai 2004, le présent litige est régi par le nouveau droit, soit la LPers, ce que confirme par ailleurs le nouveau contrat de travail individuel reçu par la recourante en date du 1^{er} janvier 2002. Il ressort en effet de ce contrat que les rapports de service entre la recourante et la Poste Suisse sont désormais régis par la LPers et la nouvelle CCT Poste.

b) En conformité des art. 36 al. 1 LPers et 22 de l'Annexe 6 régissant les litiges entre la Poste Suisse et un collaborateur ou une collaboratrice de la CCT Poste, la Commission de céans est l'instance compétente pour statuer sur les recours formés contre les décisions sur recours rendues par le Directeur Général de la Poste Suisse.

2.- La Commission de recours examine les décisions qui lui sont soumises avec un plein pouvoir de cognition. Le recourant 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 de la loi fédérale du 20 décembre 1968 sur la procédure administrative [PA ; RS 172.021]). 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 (décisions de la Commission de céans publiées dans la Jurisprudence des autorités administratives de la Confédération [JAAC] 64.36 consid. 3, 61.27 consid. 3 et 60.74 consid. 5b; André Moser, in Moser/Uebersaz, Prozessieren vor eidgenössischen Rekurskommissionen, Bâle et Francfort-sur-le-Main 1998, ch. 2.59 ss, plus particulièrement 2.74; Fritz Gygi, Bundesverwaltungsrechtspflege, 2^e éd., Berne 1983, p. 315; Alfred Kölz/Isabelle Häner, Verwaltungsverfahren und Verwaltungsrechtspflege des Bundes, 2^e éd., Zurich 1998, ch. 633 ss). Lors du contrôle de l'opportunité, la Commission de recours examine cependant avec retenue les questions ayant trait à l'organisation administrative et ne substitue pas son propre pouvoir d'appréciation à celui de l'autorité administrative. Au demeurant, cette réserve n'empêche pas la Commission de céans d'intervenir lorsque la décision attaquée semble objectivement inopportune (décisions de la Commission de recours publiées in JAAC 61.27 consid. 3, 60.8 consid. 3 et 60.74 consid. 5b).

Par ailleurs, la Commission de recours constate les faits d'office et n'est en aucun cas liée par les motifs invoqués à l'appui du recours (art. 62 al. 4 PA). Elle peut s'écarter des considérants juridiques de la décision attaquée aussi bien que des arguments des parties. Les principes de la maxime inquisitoire et de l'application d'office du droit sont cependant limités dans la mesure où l'autorité compétente ne procède spontanément à des constatations de fait complémentaires ou n'examine d'autres points de droit que si les indices correspondants ressortent des griefs présentés ou des pièces du dossier (ATF 119 V 349 consid. 1a, 117 V 263 consid. 3b, 117 Ib 117 consid. 4a, 110 V 53 consid. 4a; Moser, op. cit., ch. 1.8s.; André Grisel, Traité de droit administratif, vol. II, Neuchâtel 1984, p. 927).

3.- a) Dans le domaine du droit applicable au personnel, la grande nouveauté introduite par la LPers consiste dans le fait que les dispositions du Code des obligations [CO ; RS 220] (art. 6 al. 2 LPers) sont applicables par analogie aux rapports de travail des employés, à moins que la LPers ou d'autres lois fédérales n'en disposent autrement (Annie Rochat Pauchard, La nouvelle loi sur le personnel de la Confédération, in *Rivista di diritto amministrativo e tributario ticinese* [RDAT] II-2001 549, 558). Inversement, les dispositions d'exécution ne peuvent déroger aux prescriptions contraignantes du CO que si la LPers ou d'autres lois fédérales l'autorisent expressément. Il en va de même du contenu des CCT conclues avec les différents milieux intéressés, lesquelles doivent donc se conformer à la LPers et aux normes impératives du CO (FF 1999 1421 ss, 1433).

b) La fin des rapports de travail peut résulter d'un commun accord entre les parties ou faire suite à l'échéance d'une période donnée ou encore résulter d'une résiliation ordinaire ou immédiate.

aa) Dans le cas d'une résiliation des rapports de service, il importe à titre liminaire de distinguer le contrat de durée déterminée du contrat de durée indéterminée. En effet, les contrats de durée déterminée ne peuvent être unilatéralement résiliés avant leur échéance, sous réserve de justes motifs au sens de l'art. 12 al. 7 LPers (voir à ce sujet l'art. 11 LPers ; Rochat Pauchard, op. cit., p. 558). Les contrats de durée indéterminée peuvent en revanche être résiliés par chacune des parties, en conformité de l'art. 12 al. 1 LPers, ceci moyennant le respect des délais de résiliation. L'art. 12 al. 2 et 3 LPers prévoient à cet égard des minima à respecter, étant entendu que des délais plus longs peuvent être fixés dans les dispositions d'exécution (art. 12 al. 4 LPers ; Rochat Pauchard, op. cit., p. 559). Allant au-delà de ceux fixés par les art. 335 ss CO, ces délais reflètent la pratique du secteur privé, où les délais de résiliation fixés dans les contrats de travail individuels et collectifs dépassent souvent le minimum imposé par la loi. L'idée du législateur était de compenser dans une certaine mesure la suppression de la nomination pour une période administrative, laquelle avait aussi pour but d'assurer une certaine continuité de l'emploi (FF 1999 1421 ss, 1437). Ainsi, les ch. 121 et 122 de l'annexe 4 CCT Poste, reprenant textuellement les délais minimaux fixés par la LPers, dispose que, pendant la période d'essai, les rapports de travail peuvent être résiliés pour la fin de semaine suivant la résiliation pendant les deux premiers mois (ch. 121 let. a de l'annexe 4 CCT Poste et 12 al. 2 LPers) ou pour la fin du mois suivant la résiliation dès le 3^{ème} mois de service (ch. 121 let. b de l'annexe 4 CCT Poste et 12 al. 2 LPers). Après le temps d'essai, les rapports de travail ne peuvent être résiliés que pour la fin d'un mois, respectant les délais de congé minimaux suivants : a) trois mois durant les cinq premières années d'emploi ; b) quatre mois de la sixième à la dixième année de service y compris et c) six mois dès la onzième année de service (ch. 122 de l'annexe 4 CCT Poste et 12 al. 3 LPers).

bb) Cela étant et dans la mesure où il s'agit d'une résiliation donnée par l'employeur, il faut encore que ce dernier fasse valoir un des motifs de résiliation ordinaire prévus de manière exhaustive par l'art. 12 al. 6 LPers, et, dans le cas d'espèce, par le ch. 124 de l'annexe 4 CCT Poste, lequel reprend intégralement les motifs énoncés par la LPers. Sont ainsi considérés

comme de tels motifs : a) la violation d'obligations légales ou contractuelles importantes ; b) des lacunes au niveau des prestations ou du comportement, malgré un avertissement écrit ; c) les aptitudes ou les capacités insuffisantes pour effectuer le travail convenu ou la mauvaise volonté pour accomplir ce travail ; d) la mauvaise volonté de l'employé à accomplir un autre travail pouvant raisonnablement être exigé de lui ; e) des impératifs économiques ou des impératifs d'exploitation majeurs, dans la mesure où l'employeur ne peut proposer à l'intéressé un autre travail pouvant raisonnablement être exigé de lui ; f) la disparition de l'une des conditions d'engagement fixées dans la loi ou dans le contrat de travail (voir également sur ce point le ch. 124 de l'annexe 4 CCT Poste).

cc) Enfin, sous l'angle formel, la résiliation de la part de l'employeur doit être précédée d'un entretien et d'un avertissement aux conditions prévues par le ch. 510 CCT Poste, ce qui permet à l'intéressé de prendre connaissance des intentions de son employeur, de faire opposition, de se faire représenter et d'exercer donc son droit d'être entendu. Par ailleurs, et ce conformément au ch. 22 de l'annexe 4 CCT Poste, la décision de résiliation des rapports de travail n'intervient que si le collaborateur ou la collaboratrice et la Poste ne parviennent pas à s'entendre sur la cessation des rapports de travail.

c) aa) Par le biais des dispositions de protection contre les congés, le CO entend protéger avant tout le travailleur contre les congés donnés à un moment jugé défavorable pour rechercher un nouvel emploi (Jean-Louis Duc/Olivier Subilia, Commentaire du contrat individuel de travail, Lausanne 1998, ad art. 336c, p. 429). Ainsi, l'art. 336c CO prévoit certaines périodes au cours desquelles aucune résiliation ne peut intervenir. C'est le cas notamment de l'incapacité totale ou partielle de travail résultant d'une maladie ou d'un accident non imputable à la faute de l'employé (art. 336c al. 1 let. b CO). La durée de protection prévue est variable et dépend de la durée des rapports de travail, soit pendant 30 jours durant la première année de service, 90 jours de la deuxième à la cinquième année de service, puis enfin 180 jours dès la sixième année de service (Duc/Subilia, op. cit., ad art. 336c, p. 437). Enfin, la protection contre les congés n'est pas donnée en cas de congé immédiat fondé pour juste motif au sens de l'art. 337 CO (Duc/Subilia, op. cit., ad art. 336c, p. 430).

bb) Hormis le cas précité, ni la LPers ni la CCT Poste ne règlent le cas de la résiliation intervenant avant une des périodes de protection prévues par l'art. 336c al. 1 CO. Dans cette mesure et en conformité de l'art. 6 al. 2 LPers, il s'impose de se référer à l'art. 336c al. 2 2^{ème} phrase CO, lequel dispose que « *si le congé a été donné avant l'une de ces périodes et que le délai de congé n'a pas expiré avant cette période, ce délai est suspendu et ne continue à courir qu'après la fin de la période* ». Le congé reste donc valable, ses effets sont seulement reportés dans le temps. Aux termes de l'art. 336c al. 3 CO, lorsque les rapports de travail doivent cesser à un terme, tel que la fin d'un mois, et que ce terme ne coïncide pas avec la fin du délai de congé ayant recommencé à courir, ce délai est prolongé jusqu'au prochain terme.

4.- a) En cas d'incapacité non fautive de l'employé pour des causes inhérentes à sa personne, telle que la maladie, l'employé en question continue de percevoir un salaire pour une période donnée. Le régime de base diffère selon que l'on applique celui prévu en droit privé (art. 324a et 324b CO) ou en droit public (art. 56 OPers et ch. 370 CCT Poste vu le renvoi de l'art. 29 LPers).

b) Aux termes des art. 324a et 324b CO, si le travailleur est empêché de travailler sans faute de sa part pour des causes inhérentes à sa personne, telles que notamment la maladie, l'employeur lui verse le salaire pour un temps limité d'au moins trois semaines, dans la mesure où les rapports de travail ont duré plus de trois mois ou ont été conclu pour plus de trois mois. Si le travailleur est assuré obligatoirement, en vertu d'une disposition légale, contre les conséquences économiques d'un empêchement de travailler qui ne provient pas de sa faute, l'employeur doit la différence entre les prestations d'assurance et les quatre cinquièmes du salaire afférant à la période indemnisée (art. 324b al. 1 CO). L'art. 324a CO correspond à un seuil minimal de protection auquel il est souvent dérogé par des solutions contractuelles jugées équivalentes à la protection instituée par la loi, notamment par des assurances d'indemnités journalières en cas de maladie. Cette disposition fixe la durée du droit au salaire pendant une période de protection, soit d'incapacité, en fonction des années de service que l'employé a passées auprès de son employeur (ATF 125 V 496 consid. 4a ; Rémy Wyler, Droit du travail, Berne 2002, p. 164). La loi ne prévoyant pas expressément de barème, sous réserve de la première année de service par trois semaines (art. 324a al. 2 CO), il appartient aux parties et aux tribunaux de fixer la durée minimale. Pour éviter de tomber dans l'arbitraire, les tribunaux ont fixé des échelles, savoir les échelles bernoises, bâloises et zurichoises, lesquelles ne sont qu'indicatives. A ces dernières, s'ajoutent encore les échelles fixées de manière conventionnelle ou par convention collective de travail (Wyler, op. cit., p. 164 ss et références citées). Selon ce système et si l'on se réfère aux échelles mises en place, il n'existe pas de corrélation nécessaire entre les périodes de protection instituées par l'art. 336c CO et le droit au salaire au sens de l'art. 324a CO (Manfred Rehbindler/Wolfgang Portmann, in Basler Kommentar, Obligationenrecht I, 3^e éd., Bâle/Genève/Munich 2003, ad art. 336c CO, ch. 14 ; Hans-Peter Egli, Lohnfortzahlung und Versicherungsschutz gemäss Art. 324a OR, in Pratique judiciaire actuelle [PJA] 2003 1064 ss, 1073).

c) A teneur de l'art. 56 OPers, l'employeur doit verser l'intégralité du salaire en cas d'incapacité de travailler pour cause de maladie ou d'accident pendant 12 mois (al. 1) et au terme de ce délai, l'employeur verse à l'employé 90% du salaire pendant 12 mois supplémentaires (al. 2). Selon le commentaire de l'OFPER sur l'OPers du 3 juillet 2001, il s'agit à l'échéance de cette période de deux ans de déterminer si la personne concernée peut être réintégrée dans le processus de travail ou non. Cette disposition a été reprise par le ch. 3700 CCT Poste, celui-ci disposant que « *en cas d'incapacité de travail non imputable à une faute et médicalement justifiée, pour cause de maladie, de grossesse ou d'accident, la Poste accorde le maintien du paiement du salaire pendant 720 jours, et ce à 100% pendant 360 jours et à 80% par la suite (al. 1)* ». La possibilité existante en droit privé pour l'employeur de se libérer de son obligation par la conclusion d'une assurance d'indemnités journalières jugée équivalente au sens de

l'art. 324a al. 4 CO n'existe pas en droit public. Il appartient dès lors à l'employeur de prendre en charge intégralement le versement du salaire en conformité de la disposition précitée.

5.- En l'espèce, la recourante conteste la résiliation de ses rapports de travail avec effet au 30 novembre 2004. Elle estime qu'aucun des motifs de résiliation découlant du ch. 124 de l'annexe 4 CCT Poste ne peut lui être reproché, précisément qu'il n'y a pas de mauvaise volonté de sa part au sens du ch. 124 let. c et d de l'annexe 4 CCT Poste.

Dans le cas particulier, la Poste s'est fondée sur l'avis de G, compétent en tant qu'expert et médecin de confiance pour celle-ci. G estime que la recourante était apte à reprendre son travail au sein de la Poste alors qu'elle faisait valoir une incapacité de travail certifiée par son médecin. Cette dernière a alors considéré qu'une réinsertion professionnelle d'ici à l'échéance du droit au salaire devait avoir lieu. La recourante n'a pas réintégré son travail et la Poste lui a donc signifié la résiliation de ses rapports de travail. A noter ici qu'une telle pratique est d'ailleurs confirmée. En effet, selon le Tribunal fédéral, en cas d'inaptitude pour des raisons médicales, il devrait y avoir réinsertion professionnelle d'ici à l'échéance du droit au salaire, la résiliation des rapports de travail intervenant dans le cas contraire. Néanmoins, au vu de la prétendue inaptitude de la recourante et ce malgré le fait que G estimait qu'elle était apte à reprendre son emploi au sein de la Poste, celle-ci lui a néanmoins proposé d'autres postes qu'elle a refusés, ce qui a amené la Poste à résilier les rapports de travail. La Poste a en effet renoncé à chercher d'autres emplois pour la recourante et lui a proposé une convention de cessation des rapports de travail avec effet au 31 décembre 2003. La recourante n'a pas signé dite convention et après d'autres échanges de vues dont un entretien le 9 février 2004, la Poste lui a notifié une décision en bonne et due forme le 6 mai 2004 mettant fin à ses rapports de service au 30 novembre 2004.

a) La recourante déplore qu'un autre poste de travail au sein de la Poste ne lui ait pas été proposé, précisément qu'il n'y a pas eu de suite à ce qui était convenu lors des entrevues avec l'employeur, à savoir envisager son transfert dans un emploi acceptable compte tenu de sa situation. Par ailleurs, dans son courrier du 28 septembre 2005, la recourante nie avoir refusé deux postes de travail dans le domaine de la distribution.

Au vu des éléments du dossier, la Commission de céans constate néanmoins que lors de l'entretien du 27 octobre 2003, la recourante a refusé deux postes dans ce domaine, l'un à 100% à M et l'autre à temps partiel à E, ou plus précisément, elle a déclaré que « *malheureusement, je ne pourrai pas reprendre d'activité dans le domaine de la distribution* » (cf. le procès-verbal d'audition du 27 octobre 2003, p. 4, pièce n° 32 des annexes de la Poste à sa réponse du 21 juin 2005). De plus, elle ne s'est pas prononcée sur un troisième emploi ou plutôt une catégorie de poste qui lui a été proposée lors d'un entretien en date du 21 janvier 2004, à savoir une activité au guichet (dit « Front Office »). Elle a en effet demandé l'avis du Docteur F, qui s'est prononcé négativement quant à cette activité. En conséquence, on ne saurait reprocher à l'autorité intimée de ne pas avoir cherché une autre place de travail pour la recourante, d'autant plus que la Poste n'était pas fondée à effectuer une telle recherche eu égard au rapport de G.

b) La recourante s'en remet entièrement à son médecin, le Docteur F et déplore que G la considère apte à reprendre son travail. Selon le rapport du Docteur F, tout travail lui était en effet interdit « *dans un cadre dégageant de la poussière de papier* ».

Le rapport d'expertise médicale du 1^{er} mars 2005 du Professeur Q et du Docteur R du T fait également état d'une intolérance au vieux papier et ceux-ci concluent à une incapacité totale dans le travail de manipulation de vieux papier de la part de la recourante. Quant à lui, G maintient sa position et met en doute les conditions dans lesquelles s'est déroulée l'expertise.

La recourante a déclaré vouloir reprendre un emploi. Pourtant, la Commission de céans relève que celle-ci n'a pas suffisamment fait suite aux différentes propositions de postes qui lui ont été faites (cf. consid. 5a ci-dessus), malgré sa volonté de retravailler (cf. pour exemple le procès-verbal d'entretien du 7 octobre 2003, p. 1). En effet, selon les pièces du dossier, on constate que la recourante n'a pas donné suite aux différents emplois proposés par la Poste. Précisément, la recourante n'a pas accepté de travailler à titre d'essai en distribution à E et à F, ni à un poste au « front office » à V (cf. les procès-verbaux d'entretien du 7 octobre 2003 et du 27 octobre 2003). Bien qu'elle craignait à nouveau de nouvelles crises d'asthme en raison de son intolérance au papier, la Commission estime que la recourante n'a pas fait preuve de toute l'attention que l'employeur était en droit d'exiger dans les propositions d'emploi qui lui ont été faites en refusant d'une manière générale tout emploi en distribution et ne se sentant pas prête à collaborer au guichet.

De plus, l'accident de parapente dont la recourante fut victime ne plaide ici pas en sa faveur. Celle-ci soutient que la pratique d'un tel sport ne peut être considérée comme dangereuse lorsque des précautions sont prises. Il convient pourtant de remettre la question dans son contexte. Cette activité avait été exercée par la recourante alors que celle-ci était absente de son poste de travail en raison de problèmes de santé. Cela dit, la Commission de céans voit mal comment la recourante s'est sentie prête à pratiquer ce sport bien qu'elle souffrait de problèmes pulmonaires, responsables de son absence. Ces différents éléments amèneraient donc la Commissions de céans à établir un manque de motivation de la part de la recourante pour retrouver un travail au sein de la Poste.

c) Quoiqu'il en soit, la Commission de recours relève que la Poste a pris en compte l'incapacité médicale de la recourante alors que celle-ci n'était pas établie et a accordé à la recourante la période de protection applicable en cas de maladie de 180 jours, reportant d'autant la fin de ses rapports de service. A teneur de l'art. 336c CO tel que développé plus haut (cf. consid. 3c/aa), la recourante bénéficie en effet d'une protection en fonction de ses années de service, la période maximale étant de 180 jours dès la 6^{ème} année de service, courant dès son incapacité de travail. Si on se réfère à l'absence de la recourante pour cause de maladie depuis le 10 octobre 2001, celle-ci a ainsi été empêchée de travailler dès cette date et en conséquence, le délai de congé devait être suspendu dès celle-ci. La période maximale de protection (180 jours) étant venue à échéance le 30 juin 2002, en prenant en compte sa reprise à 50% du 17 décembre

2001 au 10 mars 2002 ainsi que son essai au bureau de E du 1^{er} juillet au 3 juillet 2002, le délai de congé de six mois a recommencé à courir à cette date et a pris fin en décembre 2002. En conformité de l'art. 336c al. 3 CO, ledit délai devait être prolongé jusqu'à la fin du mois en cours, soit jusqu'au 31 décembre 2002. La recourante a reçu son congé le 6 mai 2004 avec effet au 30 novembre 2004. La Commission de céans constate que la résiliation des rapports de travail de la recourante respecte ainsi largement le délai de protection de l'art. 336c CO et le délai de préavis de six mois pour la fin d'un mois prévu par la convention collective (ch. 122 let. c de l'annexe 4 CCT Poste; cf. art. 12 al. 3 let. c LPers). Par ailleurs, si on ne devait prendre en compte que l'accident de parapente qui empêcha la recourante de reprendre son travail du 16 avril au 12 octobre 2003, la décision de résiliation des rapports de service ne devait être notifiée, moyennant les 180 jours de délai de congé, au plus tôt le 16 octobre 2003. La résiliation des rapports de travail est ainsi justifiée. Elle est en outre proportionnée, la Poste suisse ayant fait preuve de patience et proposé de l'aide à la recourante.

En outre, concernant le versement de son salaire, la Poste Suisse, qui a tenu compte de la prétendue incapacité de la recourante, a maintenu le paiement du salaire pendant toute la durée de l'absence, soit durant 720 jours à compter du 10 octobre 2001 jusqu'à fin octobre 2003. L'intéressée a ensuite bénéficié, à bien plaisir, de six mois de salaire supplémentaire, soit jusqu'au 30 avril 2004, sans pour autant travailler durant ces mois-là et ce malgré l'avis d'aptitude de G. De l'avis de la Commission de céans, la Poste Suisse a fait preuve de bienveillance dans l'appréciation de la situation de la recourante et les griefs de celle-ci doivent donc être écartés.

d) Par ailleurs, l'argument de la recourante tendant à la contestation des décisions de la SUVA et de l'AI ne peut ici être examiné. La Commission de céans n'est en effet pas compétente pour traiter cette question.

e) Concernant l'audition en tant que témoin de Monsieur P, époux de la recourante, la Commission de céans a, par appréciation anticipée des preuves, rejeté cette demande de mesure d'instruction complémentaire. Elle a en effet considéré qu'une telle mesure n'était pas de nature à modifier l'issue de la présente procédure, la Commission de recours étant à même de se forger une conviction sur la base des éléments se trouvant déjà au dossier. Il est enfin patent que l'audition de l'époux de la recourante ne pouvait apporter aucune information pertinente sur la situation de l'intimée à l'époque des faits invoqués. Néanmoins, celui-ci ayant été présent lors de la séance du 30 novembre 2005, la Commission de céans lui a permis de se prononcer, non pas à titre de témoin mais à titre de renseignement.

f) Enfin, la recourante ayant demandé à ce qu'il soit procédé à une expertise, la Commission de recours rejette également cette demande par appréciation anticipée des preuves, assez d'éléments au dossier lui permettant en effet de statuer sur la présente cause.

6.– a) Il résulte de ce qui précède que le recours doit être rejeté et la décision entreprise confirmée.

b) Conformément à l'art. 34 al. 2 LPers, la procédure de recours devant la Commission de céans est gratuite, à moins que la partie n'ait recouru par témérité. Tel n'est pas le cas en l'espèce.

Par ces motifs,

la Commission fédérale de recours en matière de personnel fédéral,

prononce:

1. Le recours de X est rejeté et la décision du 15 avril 2005 du Directeur général de la Poste Suisse est confirmée.
2. Il n'est pas perçu de frais de procédure.
3. La présente décision est notifiée par écrit au représentant de X et au Directeur général de la Poste Suisse.

Indication des voies de droit

Les décisions rendues par la Commission fédérale de recours en matière de personnel fédéral sur la base de la loi fédérale du 24 mars 2000 sur le personnel de la Confédération (LPers ; RS 172.220.1) peuvent faire l'objet d'un recours de droit administratif au Tribunal fédéral dans les trente jours dès leur notification, pour autant qu'elles concernent **la résiliation des rapports de service** ou bien **l'égalité des sexes en matière de rapports de service** (art. 100 al. 1 let. e et art. 100 al. 2 let. b de la loi fédérale d'organisation judiciaire du 16 décembre 1943 [OJ; RS 173.110]). Dans les autres cas, les décisions sur recours de la Commission fédérale de recours en matière de personnel fédéral sont, conformément à la LPers, définitives.

Si la voie du recours de droit administratif est ouverte, le mémoire de recours doit être adressé en trois exemplaires au Tribunal fédéral, 1000 Lausanne 14. Il indique les

conclusions, motifs et moyens de preuve et porte la signature du recourant ou de son mandataire; celui-ci y joint l'expédition de la décision attaquée et les pièces invoquées comme moyens de preuve, lorsqu'elles se trouvent entre ses mains (art. 106 al. 1 et art. 108 al. 1 et 2 OJ). Le délai ne court pas (art. 34 al. 1 OJ):

- a) Du 7^e jour avant Pâques au 7^e jour après Pâques inclusivement;
- b) Du 15 juillet au 15 août inclusivement;
- c) Du 18 décembre au 1^{er} janvier inclusivement.

Commission fédérale de recours en
matière de personnel fédéral

Le président

La greffière

André Moser

Chantal Degottex