

Tribunal administratif fédéral –  
A-2667/2016

Cour I

Arrêt du 21 mars 2017 (f)

Résumé et analyse

Proposition de citation :

Jérôme Candrian, présentation de l'arrêt du  
Tribunal administratif fédéral A-2667/2016,  
Newsletter DroitDuTravail.ch avril 2017

Newsletter avril 2017

Résiliation ordinaire ;  
nature des manquements  
dans les prestations ou le  
comportement

Art. 10 al. 3 let. b et  
art. 34b LPers



Droit de la fonction publique ; résiliation ordinaire des rapports de travail ;  
nature des manquements dans les prestations ou le comportement –  
Présentation de l'arrêt du Tribunal administratif fédéral A-2667/2016

Jérôme Candrian, docteur en droit, juge au Tribunal administratif fédéral<sup>1</sup>

## I. Objet de l'arrêt

De **nouveaux manquements** dans les prestations ou dans le comportement **de peu de gravité** et de n'importe quelle nature justifient la résiliation ordinaire des rapports de travail, lorsqu'ils interviennent **à la suite d'un manquement qui lui – pris isolément – est doté d'une gravité considérable**, et lorsqu'une **menace de résiliation**, formulée en termes larges, avait été prononcée à l'égard de l'employé pour le cas de nouveaux manquements.

## II. Résumé de l'arrêt

### A. Les faits

Le recourant était employé des CFF en tant que spécialiste du nettoyage depuis 2013, mais travaillait déjà au sein de cet employeur depuis l'an 2000. A l'occasion du nettoyage d'un train, le recourant s'est emparé du téléphone portable d'une cliente qui l'avait oublié dans le wagon. Bien que l'employé ait nié l'ensemble des faits susmentionnés, il a pu être reconnu au moyen d'un film vidéo comme auteur de ces faits et a été déclaré coupable d'appropriation illégitime d'importance mineure par le Ministère public de l'Etat de Vaud. Suite à cet évènement, les CFF ont prononcé à l'égard du recourant une menace de résiliation des rapports de travail en précisant que, si le comportement du recourant ou ses prestations demeuraient insatisfaisants ou si de nouvelles violations de ses devoirs professionnels devaient être commises, il résilierait son contrat de travail. Suite à ladite menace de résiliation, il a été reproché au recourant de ne pas s'être présenté au travail à deux reprises, de n'avoir pas mis de lunettes de protection pour effectuer le nettoyage des toilettes des CFF, ainsi que de n'avoir pas utilisé les bons gants pour vider les poubelles.

---

<sup>1</sup> Je remercie Mme Cécilia Siegrist, greffière-référendaire au Tribunal administratif fédéral, pour le résumé de l'arrêt.

Par décision du 16 mars 2016, les CFF ont résilié les rapports de service de l'employé pour manquements répétés dans les prestations et le comportement, sur la base de l'art. 10 al. 3 let. b LPers.

Dans son recours contre cette décision auprès du Tribunal administratif fédéral, le recourant, concluant à l'annulation de la décision, a notamment estimé que les manquements reprochés ne constitueraient pas, à eux seuls, un motif objectivement suffisant pour prononcer la résiliation des rapports de service.

## **B. Le droit**

### *a. Manquements dans les prestations ou le comportement*

La prestation de l'employé est insuffisante au sens de l'art. 10 al. 3 let. b LPers, lorsqu'elle n'est pas propre à atteindre le résultat du travail attendu, sans que l'employé ne viole toutefois aucune obligation légale ou contractuelle. En revanche, dans le cas où l'employé ne met pas à disposition de l'employeur sa pleine capacité de travail ou effectue son travail de manière tellement déficiente qu'aucun résultat exempt de défauts ne soit possible, l'on se trouve en présence non seulement d'une prestation insuffisante, mais également d'une violation d'une obligation légale ou contractuelle. Sont notamment considérées comme des obligations légales ou contractuelles importantes, le fait d'effectuer le travail confié avec diligence (devoir de diligence) et de défendre les intérêts de son employeur (consid. 3.2.1).

La notion de manquement dans le comportement – en tant qu'elle ne constitue pas une violation d'obligation au sens de l'art. 10 al. 3 let. a LPers – englobe notamment le comportement de l'employé pendant le service envers sa hiérarchie, ses collègues, ses subalternes et les tiers, les comportements inappropriés ou irrespectueux de l'employé, le manque de prise de responsabilités, l'incapacité à travailler en équipe, un refus de coopérer, ainsi qu'un manque de dynamisme ou d'intégration (consid. 3.2.1).

### *b. Manquement grave dans le comportement*

Le fait de s'emparer, à l'occasion du nettoyage d'un train, du téléphone portable d'une cliente, l'ayant égaré dans le wagon, et de ne pas le lui rendre spontanément, constitue un comportement très grave. Le Tribunal administratif fédéral a considéré à cet égard que l'employeur aurait pu, suite à l'évènement susmentionné, résilier de manière immédiate les relations de travail. En effet, le manquement reproché altère, voire annihile la confiance que l'employeur place dans le recourant, qui – en tant que spécialiste du nettoyage – est amené à trouver très fréquemment des objets oubliés par les clients dans les trains et qui – selon les directives en la matière – serait censé les rapporter au service des objets trouvés. Le comportement du recourant a nui indéniablement à l'image des CFF et au rapport de confiance qu'ils entretiennent avec leur clientèle (consid. 4.2.3.2).

### *c. Menace de résiliation formulée en termes larges*

La menace de résiliation, prononcée à l'égard du recourant suite à l'appropriation illégitime dont il s'était rendu coupable, constitue une dernière chance accordée par l'employeur à l'employé d'adapter son comportement aux directives des CFF, alors qu'il aurait pu résilier le contrat avec effet immédiat, et ce, peu importe le fait qu'il ait été condamné pour appropriation illégitime et non pour vol. A cette opportunité laissée au recourant était donc

nécessairement liée une rigueur quant au comportement qui était attendu de lui en contrepartie. De sorte, la menace de résiliation était formulée en termes très larges et il a été expressément mentionné au recourant qu'il était menacé de résiliation au cas où son comportement ou ses prestations demeuraient insatisfaisants ou si de nouvelles violations de ses devoirs professionnels devaient avoir lieu. Il s'ensuit que le recourant devait – à tout le moins pendant la durée de validité de la menace de résiliation – être irréprochable et attentif au respect des instructions relatives à son activité professionnelle, étant encore souligné que la résiliation avait trait à toute éventuelle violation d'obligations légales ou de devoirs professionnels, quelle que soit leur nature (consid. 4.2.3.2).

#### *d. Nouveaux manquements commis après la menace de résiliation*

Certes, les irrégularités commises par le recourant suite à la menace de résiliation, ne sont pas d'une gravité considérable. Elles interviennent toutefois suite à un manquement, qui lui – pris isolément – est particulièrement grave. En effet, ils viennent tromper la confiance encore placée en lui malgré sa condamnation pénale. En outre, les reproches relatifs au port de lunettes et de gants ont pour but de protéger la santé des employés des CFF et de prévenir, dans la mesure du possible, d'éventuels accidents pouvant avoir de lourdes conséquences sur l'état physique, voire même psychique, du personnel et de la clientèle, dont les CFF seraient responsables (consid. 4.2.3.3).

Enfin, les reproches relatifs aux absences au travail constituent des violations d'obligations contractuelles et perturbent la bonne organisation du travail de l'employeur. En outre, il avait déjà été, dans le passé, reproché à l'employé de ne pas s'être présenté au travail sans justification. **Certes, l'autorité inférieure ne peut se fonder expressément sur les faits reprochés avant la menace de résiliation afin de justifier la résiliation des rapports de service.** Cela étant, il n'est pas exclu de tenir compte des faits susdits **afin de juger de la proportionnalité** de la décision de l'autorité inférieure et de se faire une image générale sur le comportement du recourant durant toute la durée de ses relations de travail. En d'autres termes, l'on ne peut faire totalement fi des événements s'étant produits dans le passé au seul titre que lesdits événements se seraient passés avant la menace de résiliation des rapports de travail (consid. 4.2.3.4).

### **III. Bref commentaire**

Cet arrêt concerne une situation où, malgré une très grave violation par un agent de ses devoirs professionnels, l'employeur a, plutôt que de résilier de suite le contrat de travail, choisi de garder son agent à son service, tout en le menaçant de résilier les rapports de service si son comportement ou ses prestations devaient à nouveau donner lieu à reproche. Malgré leur peu de gravité, les nouveaux manquements que, ce nonobstant, l'agent a commis suffisent à justifier la résiliation ordinaire du contrat de travail car ils viennent démontrer que l'employeur avait mal placé sa confiance en son agent, suite au grave manquement dont celui-ci s'était rendu coupable.

Ainsi, cet arrêt illustre qu'il peut être fait exception au principe qui veut que seuls les manquements survenus après la menace de résiliation peuvent fonder un motif de résiliation du contrat de travail.