

Tribunal fédéral – 8C_176/2015

I^{ère} Cour de droit social

Arrêt du 9 février 2016 (f)

Résumé et analyse

Proposition de citation :

Héloïse Rosello, L'attitude d'un employé public peut rendre superflu un avertissement préalable au licenciement ; analyse de l'arrêt du Tribunal fédéral 8C_176/2015, Newsletter DroitDuTravail.ch mars 2016

Newsletter mars 2016

Nécessité d'un avertissement lorsqu'il est envisagé de mettre fin aux rapports de travail

Etat de dissensions avec l'employeur par voie de presse ; motif justifié de résiliation des rapports de travail

Art. 10 al. 3 LPers ;
337 CO



L'attitude d'un employé public peut rendre superflu un avertissement préalable au licenciement ; analyse de l'arrêt du Tribunal fédéral 8C_176/2015

Héloïse Rosello, doctorante à l'Université de Neuchâtel

I. Objet de l'arrêt

Dans cet arrêt, le Tribunal fédéral admet que l'attitude d'un employé public peut rendre superflu un avertissement préalable au licenciement. Par ailleurs, sans se prononcer sur le délai admissible, dans la fonction publique, durant lequel un employé doit pouvoir présenter des observations lorsqu'un licenciement est envisagé à son encontre, notre Haute Cour considère que le droit d'être entendu est garanti d'une manière suffisante du moment que l'avocat de l'agent a pris position, avant le prononcé de la décision de licenciement, au sujet de la menace de résiliation et sur les griefs formulés par l'employeur. Enfin, faire état par voie de presse des dissensions existantes avec son employeur, dans le but de tourner ses supérieurs en dérision et de susciter la polémique au sein d'un service, sans aucune justification valable, constitue une pratique pouvant être sanctionnée par un licenciement¹.

II. Résumé de l'arrêt

A. Les faits

La recourante exerçait la fonction de rédactrice en ligne à temps partiel. Après que l'employeur fédéral eût reproché un comportement inadéquat à sa subordonnée (irrespect des objectifs fixés lors d'un précédent entretien et retards dans le travail), celle-ci a réitéré sa demande de pouvoir notamment bénéficier d'un ordinateur de service et d'une liaison internet. Elle a également fait état, pour la deuxième fois, des dissensions existantes avec sa hiérarchie par voie de presse. L'employeur lui a alors signifié qu'il envisageait de mettre fin aux rapports de service, ce qu'il a fait par décision du 28 octobre 2013 (licenciement avec effet au 28 février 2014).

¹ Voir consid. 3.4.

L'intéressée a recouru contre cette décision en concluant, principalement, à sa réintégration et, subsidiairement, au versement d'une indemnité correspondant à six mois de salaire.

Le recours a été rejeté dans la mesure de sa recevabilité.

B. Le droit

a. Pas de violation du droit d'être entendu

Le droit d'être entendu de la recourante n'a pas été violé puisque son avocat s'est déterminé dans le délai imparti, bien que l'employeur ait refusé de prolonger ce dernier. La question de savoir si un délai de douze jours paraissait suffisant au regard des circonstances du cas d'espèce n'a dès lors pas été tranchée par le Tribunal fédéral, car l'avocat de l'intéressée a effectivement pris position de façon étendue avant le prononcé de la résiliation du contrat de travail (consid. 2.3).

b. Motifs fondés de résiliation

Il a été rappelé que selon l'article 10 alinéa 3 de la Loi sur le personnel de la Confédération du 24 mars 2000², 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) ou de manquements dans les prestations ou dans le comportement (let. b). Compte tenu des divers manquements de la recourante, au demeurant consignés dans un avertissement de ses supérieurs³, et de la publication, à deux reprises, dans un hebdomadaire satirique, de plaintes liées à son travail, l'employeur disposait, à n'en pas douter, d'un motif justifié de résiliation.

c. Application par analogie de la jurisprudence relative à l'article 337 CO

À l'instar de la recourante⁴, le Tribunal fédéral ne semble pas remettre en cause l'application par analogie, par le Tribunal administratif fédéral, de la jurisprudence relative à l'article 337 CO « qui impose un avertissement préalable de l'employeur, lorsque le manquement imputable au travailleur n'est pas assez grave pour justifier un licenciement immédiat sans avertissement ». Toujours selon la jurisprudence issue du droit privé du travail, l'avertissement « n'est cependant pas nécessaire lorsqu'il résulte de l'attitude de l'autre partie qu'une telle démarche serait inutile » (consid. 3.2)⁵. En l'espèce, il a été admis que les premiers juges étaient fondés à considérer comme superflu un nouvel avertissement avec menace de licenciement. En effet, selon le Tribunal fédéral, en portant une deuxième fois ses dissensions avec sa hiérarchie sur la place publique, la recourante a définitivement ruiné le lien de confiance qui existait avec son employeur (consid. 3.4).

² LPers ; RS 172.220.1.

³ Cet avertissement faisait suite à un entretien de service durant lequel des objectifs avaient été fixés.

⁴ Voir consid. 3.4.

⁵ Avec la référence à l'arrêt du TF 4A_167/2009 du 10 juin 2009, dans lequel notre Haute Cour a considéré qu'un simple avertissement, avec menace de licenciement, ne suffisait pas à amender un travailleur qui s'opposait effrontément aux ordres de son employeur. Un avertissement de ce genre n'était donc pas nécessaire au regard de l'article 337 alinéa 1 et 2 CO (consid. 3).

III. Analyse

Cet arrêt est intéressant sur plusieurs aspects. Tout d'abord, il montre que la jurisprudence issue du droit privé du travail peut parfois être applicable par analogie au droit de la fonction publique. En ce qui concerne la jurisprudence relative à l'article 337 CO, plus particulièrement en matière d'avertissement préalable au licenciement, nous constatons que les premiers juges y font référence alors qu'il s'agit d'une résiliation ordinaire des rapports de service (préavis de 4 mois) et qu'on la réserve en droit privé à des licenciements immédiats⁶. En outre, même si dans le cas d'espèce certains manquements de l'employée avaient déjà fait l'objet d'un avertissement écrit, cet arrêt a une portée importante, car il donne à certaines occasions le droit aux employeurs publics de licencier du personnel sans avertissement préalable au licenciement⁷.

En effet, selon le Tribunal fédéral, l'employeur public peut, tout comme l'employeur du secteur privé (en cas de résiliation immédiate)⁸, se passer d'un avertissement lorsqu'il résulte de l'attitude de son subordonné qu'une telle démarche serait inutile. Autrement dit, il existe des circonstances dans lesquelles le comportement de l'employé public rend superflu un avertissement préalable au licenciement.

Le Tribunal fédéral a d'ailleurs admis, à plusieurs reprises⁹, l'inutilité d'un avertissement préalable au licenciement dans la fonction publique, au motif que celui-ci n'aurait de toute façon pas porté ses fruits. Cela, même dans une affaire dans laquelle le statut du personnel de la collectivité publique prévoyait expressément un avertissement préalable au licenciement¹⁰. Cette pratique nous paraît cependant délicate dans la mesure où elle pourrait entraîner certains abus. La protection des employés à une fonction publique ne devrait pas être affaiblie par une éventuelle mauvaise appréciation des faits par l'employeur ou des considérations subjectives de la part de la hiérarchie. La prudence reste de mise.

⁶ Voir l'article 108 al. 2 CO selon lequel on peut déduire que « s'il ressort de l'attitude de la partie visée qu'une sommation serait sans effet, les rapports de travail peuvent être résiliés avec effet immédiat, sans avertissement préalable ». Cf. Werner Gloor, N 26 ad. art. 337 CO, p. 745, in : Commentaire du contrat de travail, Dunand/Mahon (édit.), Berne 2013.

⁷ Sur le plan fédéral, la LPers ne fait pas mention de l'avertissement à titre de préalable à une résiliation ordinaire des rapports de travail (cf. art. 10 al. 3 LPers). Cependant, le Conseil fédéral, dans son message du 31 août 2011 concernant la modification de la loi sur le personnel de la Confédération (FF 2011 6171 ss), précise qu'un avertissement préalable au licenciement se justifie lorsqu'il est susceptible d'entraîner une modification du comportement de l'employé (cf. p. 6183).

⁸ Cf. l'arrêt mentionné plus haut, TF 4A_167/2009 du 10 juin 2009.

⁹ Voir, par exemple, TF 8C_118/2013 du 11 février 2014 ou TF 8C_369/2012 du 22 août 2012.

¹⁰ Cf. l'arrêt du TF 8C_585/2014 du 29 mai 2015, dans lequel notre Haute Cour a considéré que l'exigence d'un avertissement préalable au licenciement n'était pas transposable à un fonctionnaire qui exerçait une fonction importante dans l'administration. En effet, le Tribunal fédéral a jugé qu'à ce niveau de responsabilités l'octroi d'un délai d'observation en vue d'évaluer une amélioration du comportement n'était pas compatible avec le bon fonctionnement de l'Etat et comparable à la situation d'un employé sans fonction dirigeante élevée (consid. 7.6.3).