

Droit de la fonction publique

Chronique semestrielle des arrêts du Tribunal administratif fédéral

Choix d'arrêts rendus de janvier à mai 2019

par Jérôme Candrian, Dr en droit, juge auprès du Tribunal administratif fédéral¹

A. Introduction

Les arrêts rendus pendant la période considérée entrés en force sont les suivants :

- **A-169/2018** du 23 janvier 2019 (d) – résiliation ordinaire des rapports de travail
- **A-5159/2017** du 18 février 2019 (d) – résiliation ordinaire
- **A-3558/2018** du 12 mars 2019 (d) – délimitation entre ordre de service et décision
- **A-3627/2018** du 14 mars 2019 (d) – licenciement ordinaire pendant la période d'essai
- **A-5997/2017** du 14 mars 2019 (d) – licenciement sans préavis
- **A-6031/2017** du 3 avril 2019 (d) – résiliation immédiate de la relation de travail
- **A-4057/2018** du 16 avril 2019 (d) – résiliation ordinaire de la relation de travail
- **A-5059/2018** du 24 avril 2019 (d) – résiliation ordinaire de la relation de travail
- **A-6040/2018** du 2 mai 2019 (d) – interdiction de représentation en raison d'un conflit d'intérêts
- **A-3317/2018** du 29 mai 2019 (d) – résiliation ordinaire de la relation de travail

B. Analyse

TAF A-169/2018 du 23 janvier 2019 (d) – Recours admis

Résiliation ordinaire des rapports de travail ; devoir de motivation ; renonciation au prononcé d'un avertissement ; inaptitude pour cause médicale.

Art. 29 al. 2 Cst. ; 32 al. 1 PA, 35 al. 1 PA ; 10 al. 3 let. a-c LPers, 34b al. 1 let. a LPers, 34b al. 2 LPers.

Faits

La recourante a été employée par l'Office fédéral des constructions et de la logistique OFCL dans le domaine du nettoyage. Suite à plusieurs désaccords avec ses supérieurs, elle a été temporairement transférée dans un autre centre de nettoyage. Par la suite, la recourante a été en incapacité de travail à 100% pendant quasiment une année et l'OFCL lui a fait savoir qu'un retour au travail dans le premier centre de nettoyage n'était pas possible. La recourante a ensuite été réintégrée à 100% au sein du second centre de nettoyage. Par la suite, l'OFCT

¹ L'assistance de Monsieur Maxime Siegrist, greffier auprès du Tribunal administratif, a été précieuse à l'élaboration de cette contribution.

a mené de nombreuses discussions avec la recourante au sujet des manquements dans son travail. Pour cette raison, la recourante a été « pour la dernière fois » invitée à se conformer aux instructions de travail et informée qu'en cas de manquement, un avertissement écrit serait rédigé. Suite à une nouvelle incapacité de travail, la recourante a accusé 9 personnes de mobbing et son supérieur d'harcèlement sexuel. Une enquête a alors été ouverte par une société externe et n'a pas confirmé les accusations susmentionnées. Le rapport rendu précise qu'en raison du manque de confiance mutuelle, la seule solution serait une dissolution des rapports de travail. L'autorité inférieure a alors résilié la relation de travail avec effet immédiat. Cette décision fait l'objet du recours.

Droit

1. Concernant le **devoir de motivation**, le Tribunal retient que l'autorité inférieure a présenté ses considérations essentielles à la décision d'une manière compréhensible. Il n'est pas critiquable qu'elle n'ait pas traité en détail les positions individuelles exprimées par la recourante. En fin de compte, celle-ci était en mesure de contester la décision d'une manière appropriée (consid. 3.5).

2. La résiliation selon les art. 10 al. 3 let. a (violation d'obligations légales ou contractuelles importantes) et b (manquements dans les prestations ou dans le comportement) LPers requiert généralement un **avertissement préalable**. Il ne peut y être renoncé que s'il semble sans espoir dès le départ ou si la relation de confiance a été irrémédiablement rompue. Le seuil de renonciation doit être fixé à un niveau élevé (consid. 4.3).

En l'espèce, concernant les manquements de la recourante invoqués par l'autorité inférieure, le Tribunal retient qu'il aurait été judicieux de prévoir un avertissement. En effet, un employé ayant fait l'objet d'un tel avertissement est susceptible de suivre les instructions en raison de la menace d'une résiliation. L'autorité inférieure devait donc prononcer un avertissement (consid. 5.2 s.).

Celle-ci n'aurait également pas dû y renoncer pour le motif de résiliation au sens de l'art. 10 al. 3 let. b LPers. En effet, le comportement de la recourante ne constituait pas objectivement une irrégularité détruisant irrémédiablement le lien de confiance entre les parties (consid. 5.3 s.).

3. En revanche, **aucun avertissement préalable** n'est nécessaire pour le motif de résiliation au sens de l'art. 10 al. 3 let. c LPers (inaptitude au travail pour cause de maladie) (consid. 6.4).

En l'espèce, il y avait au moins une perspective concrète d'amélioration de l'état de santé de la recourante lors de la résiliation, ce qui explique que l'autorité inférieure ne pouvait présumer un manque d'inaptitude (consid. 6.6).

4. En conséquence, la résiliation des rapports de travail a eu lieu **sans raison objectivement suffisante** au sens de l'art. 10 al. 3 LPers. Celle-ci a donc droit à une indemnisation qui, en l'espèce, doit être fixée à 6 mois de salaire (consid. 9).

[Télécharger en pdf](#)

TAF A-5159/2017 du 18 février 2019 (d) – Recours rejeté

Résiliation ordinaire ; allégation de licenciement représailles suite à une dénonciation (Whistleblowing) ; allégation de licenciement abusif ; inaptitude et efforts de réintégration de la part de l'autorité inférieure.

Art. 10 al. 3 let. c LPers, 19 al. 1 LPers, 19 al. 3 let. b LPers, 22a al. 1 LPers, 34c al. 1 let. a et b LPers, 11a al. 1 OPers, 78 al. 3 let. b OPers ; 336 CO.

Faits

Le recourant a occupé la fonction de chef de projet du département informatique de l'administration fédérale des contributions AFC depuis 2015. Il a pris la direction d'un projet en tant que chef adjoint. Un autre collaborateur l'a alors accusé d'avoir commis de graves erreurs de gestion. Suite à d'autres reproches, il a été retiré du projet en question. Le recourant a écrit à sa direction estimant avoir été accusé à tort d'être responsable des retards, y compris pendant son temps d'essai. Le recourant a été en incapacité de travail pendant plusieurs jours et a décidé d'écrire à son supérieur pour se plaindre du comportement de son collègue (devenu chef de projet). Après plusieurs périodes d'incapacité de travail, le recourant s'est adressé au directeur de l'AFC et a demandé à être réintégré. Le Service médical a déclaré qu'il n'était pas possible de se prononcer sur la réinsertion. Suite à plusieurs discussions et analyses, aucune réinsertion n'a pu être trouvée au poste habituel et l'AFC a signifié le licenciement ordinaire au recourant.

Droit

1. Les employés sont tenus de signaler tout acte criminel ou délit relevé dans le cadre de leurs fonctions aux autorités de poursuites pénales, à leurs supérieurs ou au contrôle fédéral des finances. Quiconque dénonce de bonne foi ne peut être victime de discrimination relative à son poste de travail. Si un employé est licencié sur cette base, il a droit à un nouvel emploi conformément à l'art. 34c al. 1 let. a LPers (consid. 3.1.3).

En l'espèce, aucun lien de causalité n'a pu être établi entre les lettres du recourant et son licenciement (consid. 3.1.4).

2. L'employé est généralement **responsable de sa propre santé** dans la relation de travail. C'est la raison pour laquelle il devrait informer l'employeur de tout problème de santé lié au travail ou susceptible d'affecter sa capacité (consid. 3.2.4).

En l'occurrence, l'autorité inférieure n'a fait preuve d'aucun manquement à son obligation de diligence pouvant être en lien de causalité avec la maladie du recourant et le licenciement qui en a découlé. Par conséquent, la résiliation des rapports de travail n'a pas été considérée comme abusive (consid. 3.2.4).

3. L'**inaptitude** est confirmée lorsque le travail habituel du recourant ne peut être effectué qu'au sein d'une équipe spécifique, mais que celui-ci est définitivement incapable, pour des raisons psychologiques, de continuer à travailler dans cette équipe. Dans ce cas, même avant la fin des deux ans de protection, on peut supposer un état maladif prolongé qui ne s'améliorera pas dans un avenir prévisible (consid. 4.1.4).

4. Dans les cas de conditions restrictives (par ex : charge de travail de 20 à 30%, pas de responsabilité de gestion, tâches sans contrainte de temps, etc.), une enquête au niveau de l'autorité inférieure (AFC) et du Département (DFF) sur les **options de réinsertion professionnelle** du recourant est suffisante (consid. 4.1.5.2).

[Télécharger en pdf](#)

TAF A-3558/2018 du 12 mars 2019 (d) – Recours rejeté

Délimitation entre ordre de service et décision ; caractère raisonnable d'un transfert ; règlement des frais et des vacances.

Art. 3 let. b PA, 5 al. 1 PA ; 25 al. 3bis let. a OPers ; 2 OPers-PDHH, 18 OPers-PDHH, 19 OPers-PDHH, 31 OPers-PDHH.

Faits

Le recourant a travaillé pour le DDPS dans le cadre de la promotion de la paix et a effectué plusieurs missions temporaires à l'étranger avec la KFOR. Par contrat de travail, il a été engagé par SWISSINT (centre des forces armées suisses pour les missions à l'étranger) afin d'effectuer une mission de promotion de la paix au Congo, au service de l'action antimines des Nations Unies (UNMAS) et du Centre de coordination de l'action antimines de l'ONU en RDC. Une prolongation de contrat a été discutée avec SWISSINT mais refusée par l'UNMAS. SWISSINT a alors proposé au recourant une mission au Kosovo pour SWISSCOY ce qu'il a accepté, à condition de garder sa fonction et son salaire.

SWISSINT a alors soumis un nouveau contrat au recourant qui a estimé ne pas en avoir besoin. SWISSINT a dès lors ordonné l'engagement du recourant au Kosovo. Ce dernier a prétendu ne pas être d'accord avec cet ordre d'engagement qu'il s'est senti contraint d'accepter, faute de temps pour l'examiner. Il a ensuite interjeté recours, estimant que l'ordre constituait une décision. Il a affirmé en outre ne pas être soumis à une obligation de transfert. De plus, il subirait une baisse de salaire, de grade, de fonction et de vacances.

Droit

1. La différence entre les **ordres de service** et les **décisions** réside dans leur caractère exécutoire. Les ordres n'affectent pas l'employé dans ses droits et obligations, contrairement à la décision. Ils déterminent plutôt la manière dont dits droits et obligations, déjà établis, doivent être exercés (consid. 1.1.2). Dans le cas présent, les actes constituent des décisions au sens de l'art. 5 al. 1 PA, peu importe leur désignation (consid. 1.1.4).
2. Le **caractère raisonnable du transfert** ne peut être déterminé indépendamment des critères de l'art. 104 OPers en matière de restructuration et de réorganisation, compte tenu qu'il s'agit d'une mission temporaire étrangère dans le cadre de la promotion de la paix. D'autres raisons ne figurant pas dans cette disposition sont envisageables et peuvent influencer l'évaluation du caractère raisonnable d'une proposition. Par exemple, une telle proposition peut s'avérer déraisonnable si elle entraîne une sous- ou une surcharge de travail complète (consid. 5.3).
3. Le **remboursement des frais** ne doit pas être considéré comme un salaire puisqu'il ne compense pas l'exécution d'un travail mais les frais engagés dans l'intérêt de l'employeur. Une **indemnité forfaitaire** n'est considérée (partiellement) comme élément de salaire que si elle dépasse largement les dépenses réelles et constitue alors un salaire « déguisé » (consid. 6.1.3).
4. Les **jours de repos** accordés sur la base de l'« Administrative instruction on rest and recuperation » de l'ONU du 28 juin 2011 ne sont pas considérés comme des jours fériés, mais servent à protéger la santé et le bien-être du personnel travaillant dans des conditions dangereuses et difficiles. A cet égard, ils sont affectés à une finalité spécifique et dépendent des conditions particulières de déploiement (consid. 6.2.5.).

[Télécharger en pdf](#)

TAF A-3627/2018 du 14 mars 2019 (d) – Recours admis

Licenciement ordinaire pendant la période d'essai ; nouvelle période d'essai pour les changements d'emploi internes et proportionnalité de celle-ci ; résiliation pendant le délai de protection ; incapacité de travail.

Art. 10 al. 3 LPers, 34b al. 1 let. a LPers, 34c al. 1 LPers ; 29 al. 2 OPers ; 336c al. 1 let. b CO.

Faits

La recourante a été engagée au sein des forces aériennes de l'armée suisse en tant qu'officier de contrôle. Elle a passé avec succès la période d'essai de trois mois. Suite à plusieurs tensions dans le cadre de son travail, elle a alors signé un nouveau contrat concernant un autre poste au sein de la même unité administrative et les parties ont convenu d'une nouvelle période d'essai de trois mois.

L'autorité inférieure a par la suite signalé à la recourante que la relation de travail devrait se terminer avant le terme de la nouvelle période d'essai. Elle lui a soumis un projet de rupture amiable des relations de travail. La recourante a fait valoir son droit d'être entendue, estimant notamment que malgré son accord pour une nouvelle période d'essai, seule une résiliation ordinaire était possible et l'autorité inférieure aurait dû lui signifier un avertissement préalable au licenciement.

L'autorité inférieure a rendu une décision de licenciement pendant le temps d'essai en invoquant une incapacité de travail découlant de l'état de santé de la recourante.

Droit

1. L'art. 29 al. 2 OPers prévoit implicitement qu'une période d'essai peut également être convenue en cas de mutations internes. Toutefois, lorsqu'une nouvelle période d'essai est autorisée dans le nouveau contrat, elle ne résulte pas du droit fédéral du personnel. Il faut donc appliquer le CO par analogie. Dans le cadre du droit privé, si les mêmes parties concluent un nouveau contrat de travail, une **nouvelle période d'essai ne devrait être autorisée que dans des cas exceptionnels** (consid. 4.2.2.2).

In casu, la comparaison entre les deux postes permet de déterminer que le premier est globalement plus exigeant que le second. Au niveau de la formation initiale et de la rémunération, les **deux fonctions sont relativement similaires**. Le Tribunal a donc estimé que la **nécessité d'une nouvelle période d'essai n'était pas avérée** et que l'autorité inférieure aurait pu mettre en place des mesures moins drastiques pour évaluer les compétences de la recourante (notamment des discussions intermédiaires régulières) (consid. 5.3.4).

En conséquence, l'intérêt de la recourante à bénéficier d'une protection contre le licenciement ordinaire (art. 10 al. 3 LPers) l'emporte sur celui de l'autorité inférieure à disposer d'une seconde période d'essai. L'accord en ce sens était donc disproportionné (consid. 5.4).

2. L'accord pour une nouvelle période d'essai étant illicite, la résiliation avec préavis de sept jours effectuée par l'autorité inférieure s'avère illégale. Il aurait fallu résilier le contrat selon les règles de la résiliation ordinaire, avec avertissement (cf. art. 10 al. 3 LPers). La résiliation demeure toutefois valable (cf. art. 34b al. 1 let. a LPers (consid. 5.5)).

3. Se fondant uniquement sur les rapports du Medical & Health Service, l'autorité inférieure n'a pas réussi à prouver que l'état de santé de la recourante avait entraîné une incapacité de travail liée à son poste habituel. On peut donc supposer une **incapacité de travail générale**, ce dont il suit que le délai de protection selon l'art. 336c al. 1 let. b CO s'applique en l'espèce (consid. 6.6).

[Télécharger en pdf](#)

TAF A-5997/2017 du 14 mars 2019 (d) – Recours rejeté

Licenciement sans préavis pour abus et harcèlement sexuel; portée de l'obligation de diligence de l'employeur.

Art. 10 al. 4 LPers, 20 al. 1 LPers, 34b al. 1 let. a LPers, 34c al.1 let. b LPers ; 35 al. 1 CCT CFF 2015, 177 al. 1 et 2 CCT CFF 2015, 185 al. 1 let. b CCT CFF 2015 ; 336 CO, 336 al. 1 let. c CO.

Faits

Le recourant a été engagé par les CFF en tant que membre du personnel d'accompagnement international. Après s'être adressé par courriel à son supérieur direct en utilisant une formulation irrespectueuse et indécente, le recourant a été prié de communiquer oralement ses désaccords. Par la suite, après avoir une nouvelle fois contacté son supérieur sur un ton obscène et en dehors des heures de travail, il a été convenu qu'il n'était pas autorisé à contacter son supérieur pendant les congés. Suite à plusieurs incidents de ce

type, le recourant a envoyé à plusieurs collègues des SMS au contenu sexuellement suggestif, en rapport avec un voyage qu'il avait partagé avec une de ses collègues. Celle-ci a transmis quelques-uns de ces messages aux CFF, se déclarant choquée de la situation. Après de nouveaux messages grossiers et menaçants adressés à son supérieur, ce dernier a averti la police cantonale. Le recourant a ensuite été en incapacité totale de travailler, sur certificat des services psychiatriques de l'hôpital. Quelques jours plus tard, les CFF ont résilié son contrat de travail avec effet immédiat. Le recours est porté contre cette décision.

Droit

1. Un licenciement peut être abusif s'il est prononcé en raison d'une circonstance dont l'employeur est partiellement ou totalement responsable à cause de son propre manquement à ses obligations, par exemple en violant son devoir de diligence. En ce qui concerne la violation de l'obligation de diligence, il convient de noter qu'il s'agit avant tout d'une obligation de s'abstenir et qu'il faut faire preuve de retenue lorsqu'il s'agit d'obligations d'agir qui ne sont pas prévues comme telles par la loi (consid. 4.3).

En l'occurrence, le recourant a accusé l'autorité inférieure d'avoir violé son devoir de diligence, ce qui était, selon lui, à l'origine des SMS injurieux. En l'espèce, le Tribunal a nié toute violation du devoir de diligence et estimé que le licenciement n'était pas abusif (consid. 4.6.1-4.6.4).

2. Le recourant a accusé l'autorité inférieure de l'avoir licencié afin d'éviter la prise de toute mesure de réintégration suite au retour de son traitement hospitalier. Le Tribunal considère que tel n'est pas le cas : le contenu du SMS envoyé par le recourant à une employée et à ses supérieurs rendait toute **coopération supplémentaire déraisonnable** et, vu la gravité des incidents, on ne pouvait sérieusement voir dans le motif de licenciement uniquement un prétexte pour ne plus avoir à le réintégrer après son traitement hospitalier (consid. 4.6.5).

3. Tant l'autorité précédente que ses employés peuvent mettre fin à la relation de travail sans préavis s'il y a une raison importante de le faire. C'est le cas de toute circonstance permettant de ne plus raisonnablement s'attendre à ce que la partie qui donne l'avis de résiliation poursuive la relation de travail de bonne foi (consid. 5.4).

Le **harcèlement sexuel** sur le lieu de travail peut être une telle raison importante. A cet égard, l'intention de l'auteur de l'infraction n'est pas déterminante car, contrairement au droit pénal, il n'est pas tenu d'avoir pour objectif d'empoisonner la relation de travail, ni d'en prévoir le résultat (consid. 5.6).

[Télécharger en pdf](#)

TAF A-6031/2017 du 3 avril 2019 (d) – Recours partiellement admis

Résiliation immédiate de la relation de travail ; violation du devoir de fidélité ; résiliation injustifiée sans avertissement.

Art. 10 al. 4 LPers, 20 al. 1 LPers, 34b al. 1 let. a et b LPers, 34b al.2 LPers ; 337 al. 2 CO, 337c al. 1 CO ; 35 al. 1 CCT CFF 2015, 177 CCT CFF 2015, 184 al. 1 let. a et b CCT CFF 2015, 184 al. 2 CCT CFF 2015.

Faits

Le recourant a été engagé par les CFF en tant que chef d'équipe dans la division « Facility Management ». Après une restructuration, il n'a plus été responsable de l'équipe de nettoyage de la gare de Berne et a été muté en périphérie de la capitale. Par la suite, les CFF ont résilié la relation de travail avec effet immédiat pour justes motifs. En substance, ils considèrent que le recourant a motivé ses collègues et organisé une rébellion contre la nouvelle direction du site de Berne, violant ainsi son devoir de fidélité.

Dans le cadre de son recours, l'employé conclut à l'annulation de la décision querellée. Il considère que les conditions d'un licenciement immédiat ne sont pas remplies et requiert le paiement de son salaire dans les délais légaux ainsi que le versement d'une indemnité égale à 9 mois de salaire. Il reconnaît que, suite à son transfert, il a eu un échange de vues avec ses anciens collègues concernant la rédaction d'une lettre adressée au supérieur hiérarchique ainsi qu'une collecte de signatures. Il nie toutefois avoir exercé des pressions sur d'anciens collègues dans le but de retrouver son poste.

Droit

1. Il existe de **justes motifs de licenciement** lorsqu'on ne peut raisonnablement exiger de la partie qui signifie le congé, selon les règles de la bonne foi, la continuation des rapports contractuels jusqu'au terme ordinaire de résiliation. Un tel licenciement **sans avertissement n'est justifié qu'en cas de faute particulièrement grave de l'employé**. Une violation grave du devoir de fidélité peut entrer dans cette catégorie (consid. 3.2 s.).

En l'espèce, l'autorité inférieure s'est basée sur des **communications Whatsapp**

et SMS fournies par ses employés. Compte tenu de l'absence de clarté du contenu des déclarations, il a été jugé que ces échanges n'étaient pas propres à étayer le motif de résiliation invoqué. La question de savoir si de tels messages privés peuvent être utilisés dans le cadre de la procédure peut rester ouverte.

2. Il a été jugé que l'autorité inférieure n'avait pas démontré que le comportement du recourant aurait eu une quelconque incidence sur le climat de travail. Il ne ressort par ailleurs pas du dossier que celui-ci aurait manipulé ou fait pression sur ses collègues afin de récupérer son ancien poste. Ainsi, le recourant ne peut être accusé d'un manquement grave à son devoir de fidélité, ni d'une faute commise à plusieurs reprises malgré un avertissement (consid. 3.4 s.).

3. Le salaire doit être versé jusqu'au terme du délai ordinaire de résiliation. En tenant compte des circonstances de l'espèce, l'indemnité accordée selon l'art. 34b al. 1 let. a et al. 2 LPers a été fixée à sept salaires mensuels bruts (consid. 4.3 et 4.4).

[Télécharger en pdf](#)

TAF A-4057/2018 du 16 avril 2019 (d) – Recours rejeté

Résiliation ordinaire de la relation de travail ; réorganisation ; manque de volonté d'exécuter un autre travail raisonnable.

Art. 10 al. 3 let. d LPers, 10 al. 3 let. e LPers ; 104a OPers, 104e al. 2 OPers.

Faits

Le recourant a été engagé par le Service phytosanitaire fédéral (SPF) de l'Office fédéral de l'agriculture OFAG. Par la suite, il a pris la direction du bureau de Bâle. Sur la base d'une décision du comité mixte de l'agriculture, l'OFAG a examiné les réorientations possibles du SPF et décidé de fermer le bureau de Bâle. L'OFAG a dès lors informé le recourant de sa mutation sur un autre site, à Berne. Celui-ci a demandé s'il était possible de rester à Bâle jusqu'à la fin du contrat de location puis de faire du télétravail. Cette demande a été rejetée pour plusieurs raisons, l'OFAG acceptant toutefois un jour de télétravail par semaine.

Par la suite, le recourant a déclaré que les trajets jusqu'à Berne dépassant deux heures étaient déraisonnables. La question des trajets a été discutée dans un accord entre les parties. Parallèlement, le recourant a été informé d'un projet d'accord conformément aux art. 104c al. 1 OPers (*selon lequel l'autorité conclut des accords avec les employés touchés par une restructuration ou une réorganisation*) et art. 104e al. 1 OPers (*selon lequel les employés qui ne sont pas disposés à conclure un tel accord peuvent être licenciés pour les motifs*

mentionnés à l'art. 10 al. 3 LPers). Le recourant a rejeté l'accord qu'il a estimé déraisonnable tout en niant l'existence d'une restructuration.

Après lui avoir accordé le droit d'être entendu, l'autorité inférieure a rendu une décision de résiliation de la relation de travail qui fait l'objet du recours.

Droit

1. Le motif de résiliation de l'art. 10 al. 3 let. d LPers doit être compris principalement en relation avec l'art. 10 al. 3 let. e LPers, *selon lequel la résiliation pour des raisons économiques ou opérationnelles graves est autorisée si l'employeur ne peut offrir au travailleur un autre poste raisonnable*. En principe, des raisons économiques ou opérationnelles graves ne peuvent consister qu'en **une réorganisation ou une restructuration à grande échelle affectant plusieurs emplois** (consid. 4.3).

En l'espèce, compte tenu des modifications juridiques, il existe des raisons objectives de procéder à une réorganisation, raison pour laquelle le Tribunal ne peut douter de son opportunité (consid. 4.5.2). La fermeture du bureau de Bâle, qui représentait environ un tiers de l'ensemble des emplois et des postes en Suisse, représente une **réorganisation majeure** (4.6.3).

2. La comparaison entre l'ancien et le nouveau poste démontre que, malgré des similitudes, il existe des **différences si importantes en terme de tâches et de responsabilités qu'il ne peut s'agir uniquement d'un transfert de postes**. En effet, le poste de directeur à Bâle a été supprimé (consid. 4.7.2).

3. Dans le calcul du trajet en train, il ne faut pas tenir compte des retards ou autres circonstances imprévisibles, faute de quoi la durée réelle ne peut être estimée. En l'espèce, **l'emploi offert au recourant s'avère également raisonnable** au regard du trajet pour se rendre sur son nouveau lieu de travail (consid. 4.9).

4. En raison du rejet de l'offre d'emploi, l'autorité avait le droit, en vertu de l'art. 104a al. 2 OPers, de mettre fin à la relation de travail sur la base de l'art. 10 al. 3 let. d LPers, et donc en raison du refus du recourant d'effectuer un autre travail raisonnable (consid. 4.10).

[Télécharger en pdf](#)

TAF A-5059/2018 du 24 avril 2019 (d) – Recours rejeté

Résiliation ordinaire de la relation de travail pour non-respect des obligations légales et contractuelles ainsi que pour défaut de comportement ; renonciation à l'avertissement ; allégation de résiliation abusive.

Art. 35 al. 1 CCT CFF 2015, 45 al. 11 CCT CFF 2015, 174 al. 1 let. a et b CCT CFF 2015, 171 al. 4 CCT CFF 2015, 185 al. 1 let. b CCT CFF 2015 ; 10 al. 3 let. a et b LPers, 34c al. 1 let. b LPers.

Faits

Le recourant a été engagé à durée déterminée par les CFF en tant que préposé auxiliaire au nettoyage des wagons. Suite à un second contrat similaire, la relation de travail s'est transformée en relation de durée indéterminée. En raison de diverses irrégularités dans les performances et le comportement du recourant, ce dernier a été réprimandé à plusieurs reprises, obtenant la deuxième valeur la plus basse sur l'échelle d'évaluation. Il a par la suite été accusé d'un vol de bouteille d'eau à bord d'un train ICE. Sur cette base, les CFF ont rendu une décision de résiliation ordinaire de la relation de travail qui fait l'objet du recours.

Droit

1. L'autorité détermine les faits et doit les exposer dans la mesure où ils sont importants pour la prise de décision. Tous les faits qui satisfont aux exigences concrètes de la norme juridique applicable sont décisifs. Les autorités ont le devoir d'accepter les preuves qui leur sont présentées si elles semblent aptes à clarifier les faits. Toutefois, l'autorité peut s'abstenir d'accepter des preuves si les faits pertinents ont déjà été suffisamment clarifiés. Dans le sens d'une **appréciation anticipée de la preuve**, l'autorité peut s'abstenir de toute preuve supplémentaire si elle a formé sa conviction sur la base des preuves déjà rassemblées et peut raisonnablement en déduire que la situation ne serait pas modifiée par d'autres preuves.

En l'espèce, l'autorité inférieure a établi à suffisance les faits juridiquement pertinents (consid. 4).

2. Les réprimandes et les avertissements répétés n'ont pas empêché le recourant de manquer à nouveau à ses obligations. La **relation de confiance entre lui et l'autorité inférieure a été définitivement rompue** après le dernier incident. Dans ces circonstances, l'autorité inférieure était donc en droit de présumer qu'un avertissement de résiliation ne pouvait pas influencer sur son comportement ultérieur. Elle était donc **en droit de renoncer à un avertissement** (consid. 6.3).

3. Le Tribunal a admis que le recourant avait fait preuve de plusieurs manquements pour lesquels il avait été averti. En tout état de cause, le devoir de diligence du recourant a été violé à plusieurs reprises (consid. 5.4.3). En outre, le licenciement du recourant ne peut être considéré comme abusif (consid. 5.4.4).

[Télécharger en pdf](#)

TAF A-6040/2018 du 2 mai 2019 (d) – Recours admis

Interdiction de représentation en raison d'un conflit d'intérêts ; recours contre une décision incidente.

Art. 5 al. 2 PA, 45 PA, 46 PA ; 12 let. c LLCA.

Faits

La recourante, avocate, a travaillé en tant que conseillère juridique auprès de l'Institut fédéral de recherches sur la forêt, la neige et le paysage WSL (également recourant). Dans le cadre de son travail, elle a conseillé un collègue en lien avec des questions spécifiques liées à l'activité professionnelle de celui-ci (notamment concernant des différends en matière de droit du travail). Suite à des négociations internes avec cet employé, le directeur de WSL a chargé la recourante de trouver un accord qui a été conclu alors que celle-ci représentait WSL. Par la suite, l'employé a décidé de contester la validité de l'accord devant la Commission de recours interne des EPF faisant valoir que la recourante était en conflit d'intérêts lors des négociations.

Par décision incidente, la Commission a constaté que la recourante était en situation de conflit d'intérêts, notamment de par les conseils donnés à l'employé au cours des années précédentes. Le double recours est dirigé contre cette décision.

Droit

1. L'interdiction de représentation impliquerait un **préjudice irréparable** qui ne pourrait pas être évité par une appréciation de la décision incidente en même temps que la décision finale. Le recours est donc recevable à ce titre (consid. 1.2).

2. On ne peut déduire l'existence d'une relation amicale particulièrement proche ni d'une fréquentation amicale ni de la durée du lien. Même si tel était le cas, on ne pourrait pas d'emblée conclure à l'existence d'un conflit d'intérêts. Ainsi, **ni le degré de familiarité d'une relation privée ou professionnelle, ni sa durée ne sont déterminants pour la prise en compte d'un conflit d'intérêts**, car

même des liens étroits ne signifient pas nécessairement que l'avocat est influencé dans son travail (consid. 3.4 ss).

3. L'interdiction des conflits d'intérêts permet avant tout de garantir une défense des intérêts des mandants sans entrave par leurs avocats. Elle permet également d'assurer la protection de la confidentialité. Le conflit d'intérêts peut en outre apparaître lorsqu'un avocat prend un mandat contre un ancien client. Le problème peut alors se poser de savoir quelles informations ont été fournies à l'avocat.

En l'espèce, le Tribunal a considéré que la recourante se trouvait confrontée à un dilemme. D'une part, elle représentait son employeur (WSL). D'autre part, elle devait protéger les informations transmises précédemment par son collègue qui concernaient notamment les différends de ce dernier en matière de droit du travail avec le même employeur. Le Tribunal a donc confirmé la décision visant à interdire la représentation (consid. 3.7).

[Télécharger en pdf](#)

TAF A-3317/2018 du 29 mai 2019 (d) – Recours admis

Résiliation ordinaire de la relation de travail ; accompagnement de l'employé des CFF par le centre du marché du travail ; délai de protection selon le CO ; réintégration.

Art. 336c CO, 336c al. 1 CO ; 34c LPers ; annexe 8 ch. 12 CCT CFF 2015.

Faits

Le recourant a été employé par les CFF en qualité de spécialiste des manœuvres. Suite à plusieurs irrégularités commises dans le cadre de son travail, il a été soumis à une enquête et déclaré psychologiquement inapte dans sa fonction. Dès lors, il n'a plus été autorisé à exercer sa profession. Par la suite, le recourant a été enregistré pour accompagnement par le Centre du marché du travail des CFF (AMC). Le soutien devait durer six mois mais le recourant a été en incapacité de travailler, raison pour laquelle les CFF ont interrompu l'accompagnement pendant 180 jours. En parallèle, l'inaptitude du recourant dans son activité professionnelle a été confirmée par l'OFT et son permis de conduire lui a été retiré.

Les CFF ont ensuite résilié les rapports de travail en raison de l'inaptitude du recourant, toute réintégration professionnelle n'ayant pas abouti. Le recours est dirigé contre cette décision.

Droit

1. En cas d'inaptitude liée à un examen psychodiagnostique, les CFF mettent fin à la relation de travail si aucune autre solution raisonnable ne peut être trouvée. Toutefois, avant le licenciement, l'employé reçoit un soutien limité à 6 mois par l'intermédiaire de l'AMC, conformément à l'annexe 8 chiffre 12 de la CCT CFF 2015. Cette période de protection doit être respectée avant que l'employeur puisse signifier la résiliation des rapports de travail et constitue ainsi une **période de blocage au sens de l'art. 336c CO** pendant laquelle l'employé ne peut être licencié.

2. Si, comme dans le cas présent, la période de blocage n'est pas respectée, l'autorité a mis fin à la relation de travail **en temps inopportun** et l'art. 34c al. 1 let. c LPers concernant la **réintégration de l'employé** s'applique. L'autorité inférieure était donc tenue de réintégrer le recourant dans l'emploi qu'il occupait ou, si cela s'avérait impossible, de lui proposer un autre travail pouvant raisonnablement être exigé de lui. (consid. 5 et 6).

[Télécharger en pdf](#)