

## Droit de la fonction publique

### Chronique semestrielle des arrêts du Tribunal administratif fédéral

#### Choix d'arrêts rendus de juin à décembre 2019

par Jérôme Candrian, juge auprès du Tribunal administratif fédéral<sup>1</sup>

#### A. Introduction

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

- **A-2435/2018** du 25 juin 2019 (d) – Irrecevabilité du recours
- **A-6586/2018** du 26 juin 2019 (d) – Salaire en cas d'incapacité de travail
- **A-1513/2019** du 12 août 2019 (d) – Introduction d'un salaire initial préférentiel
- **A-237/2019** du 11 septembre 2019 (d) – Prime de fidélité
- **A-2021/2019** du 18 septembre 2019 (d) – Adaptation du certificat de travail
- **A-958/2019** du 15 octobre 2019 (d) – Créances résultant d'un contrat de travail
- **A-180/2019** du 22 octobre 2019 (f) – Mesures disciplinaires
- **A-5255/2018** du 9 juillet 2019 (d) – Résiliation des rapports de service
- **A-2884/2018** du 23 juillet 2019 (d) – Résiliation ordinaire du contrat de travail
- **A-2648/2018** du 3 septembre 2019 (d) – Résiliation immédiate du contrat de travail
- **A-1447/2019** du 14 octobre 2019 (f) – Résiliation des rapports de travail par l'employée
- **A-3192/2019** du 27 novembre 2019 (d) – Résiliation ordinaire des rapports de travail
- **A-4012/2018** du 24 décembre 2019 (f) – Résiliation immédiate des rapports de travail

#### B. Déroulement des rapports de service

##### **TAF A-2435/2018 du 25 juin 2019 (d) / recours recevable mais mal fondé**

*Irrecevabilité du recours auprès du TAF contre les « décisions relatives à la composante "prestations" du salaire du personnel de la Confédération, dans la mesure où elles ne concernent pas l'égalité des sexes » (art. 32 al. 1 let. c LTAF et 36a LPers) ; droit au juge (art. 6 § 1 CEDH)*

Litige portant sur le changement de classe de fonction d'une employée du DFAE, promotion qui lui a été refusée en raison de prestations jugées insuffisantes.

Sans interpréter en soi la notion de « composante "prestations" du salaire du personnel de la Confédération » au sens des art. 32 al. 1 let. c LTAF et 36a LPers, le TAF retient que l'art. 6 § 1 CEDH, en principe applicable au titre de la jurisprudence de la CourEDH aux rapports de travail de droit public, doit l'emporter en l'espèce sur ces deux dispositions dans la mesure où le changement de classe de fonction en question n'a que des incidences sur le salaire de l'employée (consid. 1.1.2 et 1.1.3).

---

<sup>1</sup> Je remercie Monsieur Maxime Siegrist, greffier auprès du Tribunal administratif, dont l'assistance a été précieuse à l'élaboration de cette contribution.

Cet arrêt a été confirmé sur recours par le TF (21 janvier 2020, 8C\_598/2019), sans que la question de la recevabilité au titre de l'art. 6 § 1 CEDH ne soit examinée.

[Télécharger en pdf](#)

**Rappel :**

Selon la présentation que fait la CourEDH de sa jurisprudence, les contestations concernant les fonctionnaires se situent, en principe, dans le champ d'application de l'art. 6 § 1 CEDH (cf. arrêt *Vilho Eskelinen et autres c. Finlande* du 19 avril 2007 [GC], §§ 50-62 ; *Baka c. Hongrie* du 23 juin 2016 [GC], § 103 ; *Regner c. République tchèque* du 19 septembre 2017 [GC], § 107). Ainsi, le principe est qu'il y a présomption que l'art. 6 trouve à s'appliquer aux conflits ordinaires du travail – tels ceux portant sur un salaire, une indemnité ou d'autres droits de ce type – indépendamment du caractère spécial de la relation entre le fonctionnaire concerné et l'Etat qui l'emploie (cf. *Vilho Eskelinen et autres c. Finlande* [GC], § 62).

L'Etat ne peut invoquer le statut de fonctionnaire afin de soustraire celui-ci à la protection de l'art. 6 que si deux conditions sont remplies. En premier lieu, le droit interne doit avoir expressément exclu l'accès à un tribunal s'agissant du poste ou de la catégorie de salariés en question. En second lieu, cette dérogation doit reposer sur « des motifs objectifs liés à l'intérêt de l'Etat » (cf. *Vilho Eskelinen et autres c. Finlande* [GC], § 62). Les deux conditions du critère *Eskelinen* doivent être remplies pour exclure légitimement la protection de l'art. 6 § 1 (cf. *Baka c. Hongrie* [GC], § 118).

S'agissant du second critère, il ne suffit pas que l'Etat démontre que le fonctionnaire en question participe à l'exercice de la puissance publique ou qu'il existe un lien spécial de confiance et de loyauté entre l'intéressé et l'Etat employeur. Il faut aussi que l'Etat montre que l'objet du litige est lié à l'exercice de l'autorité étatique ou remet en cause le lien spécial de confiance et de loyauté entre le fonctionnaire et l'Etat (cf. *Vilho Eskelinen et autres c. Finlande* [GC], § 62).

**TAF A-6586/2018 du 26 juin 2019 (d) / recours rejeté**

***Salaire en cas d'incapacité de travail ; suspension disciplinaire***

***Art. 56 OPers ; 324a CO***

Lorsque, sans faute de sa part car il est malade ou accidenté, l'employé est empêché de travailler pendant une période de temps au cours de laquelle il a été suspendu par une sanction disciplinaire (art. 103 OPers), son salaire doit lui être versé aux conditions de l'art. 56 al. 1 OPers et non de l'art. 324a CO (consid. 5.1. 5.2 et 5.3).

[Télécharger en pdf](#)

**TAF A-1513/2019 du 12 août 2019 (d) / recours rejeté**

***Introduction d'un salaire initial préférentiel lié à l'âge ; inégalités salariales en relation avec la modification des systèmes de rémunération existants***

***Chiffre 83 al. 1 CCT CFF 2015 ; art. 8 al. 1 Cst.***

Lors de la modification des réglementations salariales existantes, certaines inégalités peuvent difficilement être évitées dans une certaine mesure et sont acceptables. En particulier, il est admissible d'accorder des avantages spécialement au personnel nouvellement recruté – par exemple, si l'employeur souhaite tenir compte de l'évolution des conditions du marché au moyen de réglementations salariales plus favorables – tant que les différences de salaire n'atteignent pas un niveau qui ne serait pas acceptable (consid. 3.4.3).

Dans le cas présent, les CFF ont ajusté les salaires de départ des jeunes policiers des transports afin d'accroître leur attractivité en tant qu'employeur. De plus, une comparaison exhaustive des salaires a montré qu'une grande partie des autres forces de police accordait des salaires initiaux préférentiels liés à l'âge. Le nouveau système de rémunération vise donc à tenir compte des conditions du marché en augmentant la rémunération de départ des jeunes policiers des transports. En revanche, une augmentation supplémentaire n'est pas nécessaire pour les employés bénéficiant déjà d'un salaire plus élevé en raison de leur propre évolution salariale. Dans ce contexte, le fait que la recourante n'ait pas bénéficié d'une augmentation salariale supplémentaire en raison de son âge est objectivement justifié. Il n'y a donc aucune violation de l'égalité de traitement ou d'autre discrimination (consid. 3.4.4).

[Télécharger en pdf](#)

### **TAF A-237/2019 du 11 septembre 2019 (d) / recours rejeté**

#### ***Prime de fidélité après interruption des relations de travail***

##### ***Art. 73 al. 5 OPers, 116e OPers***

Une prime de fidélité est versée après dix ans de service et après cinq autres années jusqu'à l'achèvement de la 45<sup>e</sup> année de service. Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2013, seules les relations de travail ininterrompues dans les unités administratives au sens de l'art. 1 OPers et avec les employeurs au sens de l'art. 2 let. f et g LPers sont prises en compte pour le calcul du nombre d'années de service, quelque soit le taux d'occupation. La disposition transitoire relative à la modification du 1<sup>er</sup> mai 2013 prévoit que le calcul de la prime de fidélité se fait selon l'ancien droit, sur la base des années de travail reconnues avant l'entrée en vigueur de la modification précitée (cf. art. 116e al. 1 OPers). Toutefois, si le salarié quitte une unité administrative visée à l'art. 1 OPers après l'entrée en vigueur de la modification du 1<sup>er</sup> mai 2013 et est réengagé par celle-ci, le nombre d'années de travail effectuées précédemment n'est plus pris en compte pour le calcul de la prime de fidélité (cf. art. 116e al. 2 OPers) (consid. 3.3).

L'art. 116e al. 1 OPers garantit que les employés sont également crédités pour les années d'emploi antérieures à l'entrée en vigueur de la modification du 1<sup>er</sup> mai 2013, qui ont été accompagnées d'interruptions dues à des démissions. Toutefois, l'art. 116e al. 2 OPers précise que cette disposition ne s'applique pas aux démissions et aux réengagements après l'entrée en vigueur de la modification du 1<sup>er</sup> mai 2013 (voir à ce sujet l'arrêt du TAF A-5008/2018 du 26 février 2019 consid. 3.4.2). Il est donc clair qu'il y a interruption de la durée des rapports de travail au sens de l'art. 73 al. 5 OPers si la relation de travail prend fin par suite d'une démission sans qu'il y ait eu immédiatement une nouvelle relation de travail avec des employeurs fédéraux (consid. 3.5.2).

Le facteur décisif est de savoir s'il y a une interruption de la durée de l'emploi. Une interruption se produit toujours lorsque la relation de travail se termine sans qu'une nouvelle relation ait pu commencer sans heurts, ce qui est le cas en l'espèce (consid. 3.7).

[Télécharger en pdf](#)

**TAF A-2021/2019 du 18 septembre 2019 (d) / recours partiellement admis**

**Adaptation du certificat de travail ; exigences y relatives, y compris le pouvoir discrétionnaire de l'employeur et la charge de la preuve**

**Art. 330a al. 1 CO**

L'expression « *qui a répondu à nos attentes* » n'est pas un code secret, mais une formulation standard reconnue pour des performances suffisantes. Pour de bonnes performances, la formulation selon laquelle l'employé a répondu aux attentes de l'employeur « *à tous égards* » s'est imposée dans la pratique. *In casu*, le certificat doit être adapté en conséquence (consid. 5.1.3).

L'expression « *connaissances professionnelles solides* » n'est pas un code secret. L'autorité inférieure certifie donc que l'employé possède de bonnes connaissances spécialisées (consid. 5.2.3).

La formulation selon laquelle il a été « *reconnu* » par les supérieurs, les employés et les clients ne constitue pas un code secret. Il n'y a pas de différence significative par rapport à la modification demandée (« *estimé* » au lieu de « *reconnu* »). Le fait que l'autorité inférieure s'est abstenue d'utiliser le mot « *estimé* » et a choisi une formulation plus négative avec la désignation « *reconnu* » n'est pas critiquable (consid. 5.3.3).

Les activités de gestion des mises en production qui ne sont pas énumérées dans la description de poste doivent être considérées comme suffisamment formatrices au titre de la relation de travail pour pouvoir être incluse dans le certificat de travail. En outre, le fait de mentionner la prise en charge de tâches spéciales n'appartenant pas au profil de l'emploi réel exprime des compétences et des caractéristiques supplémentaires, telles que la résilience et la flexibilité, et complète ainsi l'image d'ensemble (consid. 6.3).

La doctrine ne considère pas que la mention de la formation continue dans le certificat de travail soit obligatoire. Ce point de vue doit être accepté en principe, car celle-ci n'a pas de lien direct avec le comportement et les performances de l'employé. Cependant, la formation continue peut au mieux avoir une influence sur les connaissances spécialisées et peut également en dire long sur la volonté de performance, la motivation ou l'endurance d'un employé. Il n'est donc pas exclu que, pour donner une image globale précise du salarié, il soit nécessaire, dans certains cas, de mentionner la formation continue dans le certificat de travail (consid. 7.3.3).

[Télécharger en pdf](#)

**TAF A-958/2019 du 15 octobre 2019 (d) / recours rejeté**

**Créances résultant d'un contrat de travail ; légalité de l'accord de dissolution ; volonté lors de la conclusion d'un contrat**

**Art. 28 CO, 29 al. 1 CO, 30 al. 2 CO, 341 al. 1 CO ; 13 LPers, 19 al. 4 LPers, 34 al. 1 LPers ; chiffres 45, 126, 148 al.2 et 169 CCT CFF 2015**

Selon la jurisprudence, un accord de résiliation est autorisé pour autant qu'il ne viole pas des dispositions légales impératives ni ne conduise à un contournement manifeste de la protection obligatoire contre le licenciement. Si, en revanche, il existe des raisons factuelles de conclure un accord de résiliation et que l'employé a un intérêt raisonnable à la résiliation anticipée, il s'agit simplement d'un cas de non-application de dispositions impératives conformément au principe de légalité (consid. 4.5).

La présomption que le salarié est disposé à entreprendre une résiliation amiable de la relation de travail ne peut être admise à la légère. Au contraire, l'employeur ne peut conclure de bonne foi que l'employé a une telle intention contractuelle que si celle-ci ressort clairement et sans ambiguïté du comportement de l'employé. Si l'accord de résiliation est établi par l'employeur, l'employé doit disposer d'un délai de réflexion suffisant pour y donner suite (consid. 4.6 et 4.8).

En l'espèce, l'employée a été informée de ses revendications en rapport avec sa maladie/incapacité de travail et des conséquences juridiques d'un accord de résiliation. L'employeur a rempli son devoir de diligence en matière d'information ; la tromperie doit ainsi être exclue. En l'absence d'erreur, l'employeur n'était pas tenu d'informer expressément l'employée de ses droits. La menace de licenciement et la suggestion d'une référence plus défavorable de l'employeur ne constituent pas une pression ou une menace induite (consid. 5.4.2 et 5.4.3).

Une incapacité de travail de longue durée ou une restriction du travail liée à la maladie n'avaient pas été établies lors de la signature de l'accord de résiliation, ce qui permet d'exclure un contournement intentionnel du droit au maintien du salaire ou de la protection obligatoire contre le licenciement pour cause de maladie. L'accord de résiliation était fondé sur des raisons factuelles et servait également les souhaits et les intérêts exprimés par l'employée (consid. 6.3).

Dans l'ensemble, la pesée des intérêts montre que les créances auxquelles les deux parties ont renoncé sont à peu près égales en valeur (consid. 7.5 et 7.6).

[Télécharger en pdf](#)

#### **TAF A-180/2019 du 22 octobre 2019 (f) / recours rejeté**

**Mesures disciplinaires ; principe *ne bis idem* et principe de la proportionnalité ; étendue du devoir de fidélité dans le cadre de la sphère privée**

**Art. 20 al. 1 LPers, 25 LPers ; 99 al. 2 et 3 OPers**

Le fait de prononcer des mesures administratives contre un employé qui a fait l'objet d'une condamnation pénale ne viole pas le principe *ne bis in idem* (consid. 3).

L'étendue du devoir de fidélité dans le cadre de la sphère privée de l'employé dépend de la fonction de ce dernier ainsi que de la nature et de la sensibilité du domaine en cause. Il importe peu que le comportement adopté hors service ait effectivement été rendu public et attiré l'attention. En l'espèce, au vu de sa fonction de chef de service, de son statut de membre du personnel assermenté ainsi que du domaine sensible de la douane dans lequel il évolue, le recourant était tenu de s'abstenir, dans le privé, d'adopter les comportements incriminés – constitutifs d'infractions pénales – afin de préserver le prestige et la crédibilité de l'autorité inférieure ainsi que la sienne propre (consid. 5.3.4 et ss).

La mesure consistant à maintenir le recourant dans son niveau hiérarchique tout en le transférant dans une autre entité pour une durée indéterminée respecte le principe de la proportionnalité. En particulier, le caractère indéterminé de ladite mesure s'explique par la fonction de chef de service du recourant qui implique des tâches de conduite ne pouvant être exercées que dans la continuité (consid. 5.5.1).

[Télécharger en pdf](#)

### C. Fin des rapports de service

#### **TAF A-4921/2018 du 11 juin 2019 (f) / recours rejeté**

*Résiliation en temps inopportun ; motifs objectivement suffisants ; caractère durable de la maladie*

**Art. 10 al. 3 let. c LPers, 19 al. 3 LPers, 34b al. 1 let. a LPers ; 11a al. 1 OPers, 31a al. 1 OPers, 78 al. 3 OPers**

Lors d'une incapacité pour cause de maladie ou d'accident, la notification de la résiliation des rapports de travail peut intervenir avant la fin de la période de protection de deux ans depuis l'incapacité si les effets de dite résiliation – à savoir la cessation des rapports contractuels de travail – ne se produisent qu'à l'échéance du délai de deux ans (consid. 3.3.1).

Les problèmes de santé, pour autant qu'ils soient durables, constituent un indice de reconnaissance d'une capacité ou d'une aptitude insuffisante à l'accomplissement des prestations contractuellement convenues. Ce n'est en principe qu'au terme d'une période de deux ans que le caractère durable de la maladie peut être reconnu (consid. 4.2.1 et 4.2.2). Cette règle souffre cependant d'exceptions – comme c'est en l'espèce le cas – notamment lorsqu'un médecin, ayant connaissance du dossier médical complet du patient, atteste du caractère durable de la maladie avant l'échéance de la période de deux ans (consid. 4.4.2).

L'indemnité basée sur l'art. 19 al. 3 LPers est exclue par l'art. 78 al. 3 let. b OPers pour les employés dont le contrat de travail a été résilié en raison d'une inaptitude médicale (consid. 5.1.2).

[Télécharger en pdf](#)

#### **TAF A-5255/2018 du 9 juillet 2019 (d) / recours rejeté**

*Résiliation des rapports de service d'un employé âgé*

**Art. 10 al. 3 let. f LPers / chiffre 174 al. 1 let. e CCT CFF, art. 34c al. 1 let. b LPers / chiffre 185 al. 1 let. b CCT CFF ; art. 336 CO, 336 al. 1 let. a CO ; 13 al. 1 et al. 2 OAASF**

Une menace de licenciement qui n'a pas été émise (à tort) avant la résiliation constitue une erreur de procédure. Dans un tel cas, la décision de résiliation n'est pas nulle mais insuffisamment motivée (consid. 4.4).

En cas de résiliation d'un contrat de travail d'un employé âgé, il est en premier lieu nécessaire de vérifier si elle intervient en raison de l'âge, ce qui constituerait une discrimination contradictoire avec l'art. 336 al. 1 let. a CO. Les employés d'un âge avancé ont droit d'être informés et consultés en temps utile sur la cessation d'emploi envisagée. L'employeur est tenu de rechercher des solutions permettant de maintenir la relation de travail. Toutefois, cette protection spéciale ne signifie pas qu'il existe une protection absolue contre le licenciement des employés âgés. Alors que la législation et la jurisprudence classent notamment les employés à partir de 59 ans dans la catégorie des « salariés plus âgés », la doctrine les qualifie déjà comme tels à partir de 55 ans et d'une durée de service ininterrompue de 25 ans (consid. 5.3).

En l'espèce, le licenciement n'est pas fondé sur une discrimination en raison de l'âge, une animosité personnelle (consid. 5.5), un manquement au devoir de diligence (consid. 5.6) ou une disproportion flagrante entre les intérêts en jeu (consid. 5.7). Il n'est donc pas abusif.

Il existe également une raison factuelle suffisante pour mettre fin à l'emploi d'un employé si celui-ci n'est plus autorisé à exercer sa fonction contractuelle en raison d'une nouvelle disposition légale dont il ne remplit pas les conditions. En l'espèce, l'employé n'a pas été en mesure de fournir la preuve de compétence linguistique nouvellement introduite, dont il aurait pourtant eu besoin pour la poursuite de sa fonction de préposé au service des trains de voyageurs internationaux. Par conséquent, il existait une raison factuelle suffisante pour la résiliation (consid. 6.5.2). Une menace de licenciement n'était ainsi pas nécessaire (consid. 6.4.2).

[Télécharger en pdf](#)

#### **TAF A-2884/2018 du 23 juillet 2019 (d) / recours partiellement admis**

*Résiliation ordinaire du contrat de travail ; droit d'être entendu, devoir de motivation, avertissement ; violation du devoir de diligence, mobbing*

*Art. 29 al. 2 Cst. ; 35 al. 1 PA ; 4 al. 2 let. b et g LPers, 6 al. 2 LPers, 8 LPers, 10 al. 3 let. a et b LPers, 13 LPers, 34 al. 1 LPers, 34b LPers ; 328 CO ; 2 al. 1, 12a let. g, 14 al. 1 let. c de ordonnance sur l'IFFP ; 3 al. 1 let. b de ordonnance sur le personnel de l'IFFP*

Le droit d'être entendu n'est pas violé simplement parce que le recourant n'a pas eu explicitement la possibilité de faire des commentaires. En l'espèce, celui-ci a eu l'occasion d'exprimer son point de vue à plusieurs reprises et en a fait usage (consid. 3).

La simple énumération de trois motifs de licenciement sans autre justification écrite viole l'obligation de motivation. C'est également le cas si les raisons sont déjà connues au vu des faits de l'affaire et ont été discutées lors de réunions orales. Toutefois, le recourant a eu accès au dossier et a pu contester la décision. Cette lacune a été comblée en l'espèce (consid. 6.1).

La mention écrite « *Si vous ne respectez pas sans délai la procédure convenue, nous nous réservons le droit de prendre d'autres mesures* » ne remplit pas la fonction d'avertissement, car elle n'indique pas objectivement que l'étape suivante consiste à résilier le contrat. En particulier, le recourant n'a pas eu la possibilité de prouver un changement de comportement de sa part en raison de l'intention de mettre fin au contrat exprimée peu de temps après par l'autorité inférieure. Dans ce cas, la résiliation ne représente pas une *ultima ratio* et viole le principe de proportionnalité (consid. 6.2).

Un conflit sur le lieu de travail ou une mauvaise ambiance ne peuvent généralement pas constituer en soi une atteinte à la personnalité au sens d'une violation du devoir de diligence. Le facteur décisif est plutôt de savoir si un niveau inacceptable est dépassé. L'autorité inférieure a reconnu le conflit, l'a traité et a tenté à plusieurs reprises de parvenir à un accord avec le recourant en lui faisant des propositions et en l'impliquant (consid. 4.4). Les conditions pour qu'il y ait harcèlement moral au sens de la jurisprudence par le comportement de l'autorité inférieure ne sont pas remplies.

Ni une régularité (fréquence) ni une intention de harceler systématiquement le recourant ne ressortent en l'espèce. En particulier, compte tenu du fait que la relation de travail ne dure que quelques mois, la période plus longue requise fait ici défaut (consid. 4.4 et 4.5).

Le recourant a droit à une indemnisation. En raison de la très courte période d'emploi de seulement 6 mois elle est fixée à 3 salaires mensuels bruts (consid. 7.7).

[Télécharger en pdf](#)

**TAF A-2648/2018 du 3 septembre 2019 (d) / recours rejeté**

**Résiliation immédiate du contrat de travail ; violation de l'obligation de confiance et du principe de proportionnalité**

**Art. 5 al. 2 Cst. ; 10 al. 4 LPers, 20 al. 1 LPers ; 337 al. 2 CO**

Le recourant a porté de graves accusations envers ses supérieurs par courrier électronique concernant l'administration du service. Il a tenu des propos diffamatoires à l'égard de divers employés nommément cités et a menacé de « conséquences » au cas où les déclarations le concernant et portant atteinte à sa réputation ne seraient pas retirées. En outre, le recourant n'a pas respecté son obligation de fournir des informations sur son emploi secondaire, s'est absenté du travail sans justification ni notification et a utilisé le tableau d'affichage interne pour faire de la publicité pour sa propre entreprise. Ces raisons étaient susceptibles d'affaiblir davantage la relation de confiance, mais ne se sont pas avérées suffisamment graves pour justifier une résiliation immédiate sans avertissement (consid. 3.4.1 – 3.4.3).

Le facteur déterminant pour justifier le licenciement sans avertissement a été un courriel envoyé par le recourant dans lequel il a fait parvenir un rapport de 142 pages qu'il avait lui-même rédigé concernant les griefs, les erreurs, la mauvaise planification, allégués dans l'organisation de l'autorité inférieure. Dans le rapport, il a également accusé nommément des membres de la direction et d'autres employés de terreur psychologique, d'intrigue et de protectionnisme, et a critiqué leurs mauvaises décisions et leur comportement. Il a envoyé ce document – avec son avertissement de licenciement ordinaire – à tous les employés de l'organisation de l'autorité inférieure, au chef du DFJP ainsi qu'à trois personnes extérieures à l'administration fédérale (soit un total de 1113 destinataires). Ce faisant, il a détruit la relation de confiance entre lui et son employeur. L'ensemble des délits doit être considéré comme une violation grave du devoir de loyauté et donc comme une raison sérieuse de mettre fin à la relation de travail sans avertissement (consid. 3.4.4).

L'autorité inférieure a réagi le plus rapidement possible en interdisant au recourant de venir sur le lieu de travail. Elle a toujours été active au cas par cas et a mené ses actions dans un délai de quelques jours ouvrables. L'autorité inférieure n'a donc pas retardé la résiliation immédiate des rapports de travail (consid. 4).

Le simple envoi du rapport précité à l'ensemble du personnel de l'autorité précédente doit être qualifié de violation grave du devoir de loyauté. Cela rend objectivement déraisonnable d'attendre de l'employeur qu'il poursuive la relation de travail. Par conséquent, l'autorité inférieure a pu considérer qu'un avertissement préalable était sans espoir. La résiliation immédiate comme *ultima ratio* s'avère ainsi proportionnée (consid. 5 et 6).

[Télécharger en pdf](#)

**TAF A-1447/2019 du 14 octobre 2019 (f) / rejet du recours**

**Résiliation des rapports de travail par l'employée ; validité de la résiliation**

**Art. 6 al. 2 LPers ; 8 CC, 16 CC ; 29 CO, 30 CO ; 5 PA**

L'employé qui résilie son contrat de travail exerce un droit formateur résolutoire, comme en droit privé (cf. art. 6 al. 2 LPers). Cet acte juridique est unilatéral, soumis à réception et irrévocable dès l'instant où il est parvenu dans la sphère de son destinataire (consid. 3.1).

La capacité de discernement est présumée par la loi. Les exigences pour renverser le fardeau de la preuve sont élevées en matière de résiliation des rapports de travail et elles ne sont pas réalisées en l'espèce (consid. 3.3.1 à 3.3.7).

Un entretien d'orientation au cours duquel il est demandé à l'employée d'améliorer ses prestations avec annonce que, si aucune amélioration n'est constatée, une procédure plus formelle (avertissement) sera ouverte, ne fonde pas une crainte fondée (consid. 3.4).

Les rapports de travail ont été valablement résiliés de manière ordinaire par l'employée et dite résiliation est uniquement soumise à réception. L'employeur ne pouvait plus résilier les rapports de travail de manière ordinaire et ne pouvait donc plus créer, ni modifier, ni annuler un droit découlant du contrat de droit public. Ainsi les accusés de réception de l'employeur ne constituent pas des décisions (consid. 4.4).

[Télécharger en pdf](#)

**TAF A-3192/2019 du 27 novembre 2019 (d) / recours rejeté**

*Résiliation ordinaire des rapports de travail ; défauts de comportement et de performances ; grief de résiliation abusive du contrat de travail*

*Art. 4 al. 2 let. b LPers, 4 al. 2 let. g LPers, 6 al. 2 LPers, 10 al. 3 let. a LPers, 10 al. 3 let. b LPers, 20 al. 1 LPers, 34 al. 2 LPers, 34b al. 1 let. a LPers, 34c al. 1 let. b LPers ; 321d CO, 328 CO, 336 CO*

Même après deux ans de service, l'employé n'était pas en mesure de fournir la qualité de travail requise. Divers événements qui, pris isolément, ne permettraient pas de satisfaire au critère de motifs objectivement suffisants pour une résiliation s'additionnent et satisfont à l'exigence de l'art. 10 al. 3 let. b LPers. Un comportement tel que le fait d'ignorer les directives du supérieur constitue une violation du devoir de diligence et remplit également l'exigence de l'art. 10 al. 3 let. a LPers (consid. 4).

*In casu*, l'état de fait ne remplit pas les conditions permettant de reconnaître une résiliation abusive du contrat de travail au sens de l'art. 336 CO. Il n'y a également pas de violation du devoir de diligence lié au mobbing. L'autorité inférieure a fait ce qui était nécessaire pour résoudre les conflits sur le lieu de travail, même si elle n'a pas pris toutes les mesures imaginables. Les conditions de l'existence du mobbing ne sont pas données, en particulier celles de la régularité/fréquence et du caractère systématique du harcèlement qui n'ont pas été prouvées (consid. 5.3-5.6).

[Télécharger en pdf](#)

**TAF A-4012/2018 du 24 décembre 2019 (f) / recours admis**

*Résiliation immédiate des rapports de travail d'un agent de train ; violation du droit d'être entendu ; absence d'avertissement*

*Art. 29 al. 2 Cst. ; 10 al. 4 LPers, 20 al. 1 LPers, 34b LPers ; 321a CO, 337 CO ; 184 al. 1 CCT CFF 2015*

En l'espèce, il n'y a pas lieu de retenir une violation du droit d'être entendu du recourant au motif que l'autorité inférieure ne l'aurait pas auditionné oralement avant de décider de son licenciement, ou qu'elle n'aurait pas suffisamment pris en considération ses arguments développés dans son courrier relatif à son droit d'être entendu (consid. 5.2). Toutefois, le droit du recourant de consulter le dossier a été violé, mais le vice a été réparé devant l'instance de recours (consid. 5.3).

Les motifs à l'appui de la décision n'ont pas été invoqués de manière tardive (consid. 6).

Le Tribunal retient que l'employé a clairement violé son devoir de diligence et de fidélité. Bien que les manquements en cause puissent être qualifiés de sérieux, ils ne s'avéraient pas graves au point de justifier un licenciement immédiat, au vu de l'ensemble des circonstances du cas d'espèce. L'autorité inférieure aurait dû signifier au recourant un avertissement clair et précis sur le comportement attendu de lui. A tout le moins sous un angle objectif, on ne peut pas exclure qu'un rappel à l'ordre aurait eu un effet positif sur l'exécution de ses prestations professionnelles. Il était donc disproportionné de prononcer un licenciement immédiat sans émettre d'avertissement préalable (consid. 7).

L'autorité inférieure a été condamnée à verser au recourant une indemnité de trois mois de salaire (consid. 8.2.2).

[Télécharger en pdf](#)