

Droit de la fonction publique

Chronique semestrielle des arrêts du Tribunal administratifs fédéral

Choix d'arrêts rendus d'août 2020 à janvier 2021

Par Jérôme Candrian, juge auprès du Tribunal administratif fédéral¹

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

- **A-1182/2020** du 18 novembre 2020 (d) – Résiliation ordinaire
- **A-2360/2020** du 12 octobre 2020 (d) – Résiliation partielle
- **A-6755/2018** du 28 septembre 2020 (f) – Activité accessoire non annoncée
- **A-6162/2017** du 26 novembre 2020 (f) – Résiliation des rapports de travail
- **A-1893/2020** du 2 septembre 2020 (d) – Invalidation unilatérale du contrat de travail
- **A-668/2020** du 23 novembre 2020 (d) – Invalidation unilatérale du contrat de travail
- **A-2568/2020** du 2 novembre 2020 (d) – Certificat de travail
- **A-3238/2020** du 21 décembre 2020 (d) – Certificat de travail
- **A-6331/2018** du 12 novembre 2020 (f) – Demande de dérogation

A. Résiliation ordinaire des rapports de travail

TAF A-1182/2020 du 18 novembre 2020 (d) / recours rejeté

Résiliation ordinaire des rapports de travail pour violation de l'obligation de collaborer dans le processus de réinsertion ; résiliation abusive

Art. 10 al. 3 let. a et b LPers ; 34b al. 1 let. a et 34c al. 1 let. b LPers ; ch. 125 al. 3 et 4 let. b et d, ch. 150 al. 1 let. e et f, ch. 151 al. 1 let. a, ch. 151 al. 2, ch. 171 al. 3 et ch. 173 al. 1 let. a et b CCT CFF 2019 ; 328 CO

Litige portant sur une résiliation ordinaire prononcée par les Chemins de fer fédéraux (CFF) pour violation de l'obligation de collaborer dans le processus de réinsertion professionnelle.

La personne concernée est tenue de s'engager activement dans le processus de réinsertion professionnelle en cas de maladie (ch. 125 al. 3 CCT CFF 2019), de signer une procuration de déliement du secret professionnel en faveur de son médecin traitant et/ou des organes d'assurances sociales (ch. 125 al. 4 let. b CCT CFF 2019) et de faire valoir d'éventuelles prestations d'assurances sociales (ch. 125 al. 4 let. d CCT CFF 2019). La violation de ces obligations peut entraîner la résiliation des rapports de travail (ch. 127, 151 et 173 CCT CFF 2019). *En l'espèce*, quelques mois seulement après une menace de résiliation en raison du manque de collaboration active dans le processus de réinsertion, l'employé a **tardé à accorder les procurations requises et à s'annoncer à l'AI**, il a donné de **fausses informations** à son Case Manager et à son supérieur et il n'a pas respecté la procédure interne d'annonce en cas de retard. Par conséquent, les CFF **étaient en droit de résilier les rapports de travail pour défaut de collaboration active** dans le processus de réinsertion sur la base du ch. 151 al. 1 let. a en lien avec le ch. 173 CTT CFF 2019 (consid. 3.4-3.8).

Sur le plan formel, la résiliation des rapports de travail **doit être précédée d'une menace de résiliation** (ch. 151 al. 2 CTT CFF 2019). Celle-ci a une validité d'une année (ch. 171 al. 3 CTT CFF 2019), au cours

¹ Je remercie Monsieur Gaétan Girard, greffier-stagiaire auprès du Tribunal administratif fédéral, pour sa précieuse collaboration.

de laquelle la survenance d'un seul incident litigieux suffit pour qu'une résiliation ordinaire puisse intervenir (consid. 4). En l'espèce, les CFF ont respecté ces prescriptions de forme.

Le Tribunal retient que la résiliation n'est **pas abusive**. Le stress engendré chez l'employé par les demandes relatives à la signature des procurations ne constitue pas une violation du devoir de diligence de l'employeur (art. 328 CO), les CFF ayant accordé des délais supplémentaires à l'employé (consid. 5.2). Il en va de même de la proposition d'une activité temporaire adaptée à l'état de santé de l'employé, dès lors qu'elle a été discutée en détail avec ce dernier (consid. 5.3). Il ne peut être question d'une chicane systématique sur la base des événements sporadiques allégués par l'employé, lesquels n'ont, au demeurant, aucun lien avec le défaut de collaboration dans le processus de réinsertion (consid. 5.4). Partant, ce dernier n'a droit ni à la réintégration du poste occupé (art. 34c al. 1 let. b LPers), ni à une indemnité au sens de l'art. 34b al. 1 let. a LPers (consid. 5.5 et 6).

[Télécharger en pdf](#)

TAF A-2360/2020 du 12 octobre 2020 (d) / recours partiellement admis

Résiliation partielle ; réduction du taux d'occupation ; délais de protection ; résiliation abusive ; réintégration de l'employé

Art. 336 al. 1 CO ; 6 al. 2, 10 al. 3 let. c, 34b al. 1 let. a et c, 34c al. 1 let. b et 37 LPers ; 30 al. 2, 31 al. 1 let. a et 31a al. 1 OPers

Litige portant sur la base juridique permettant de réduire le taux d'occupation d'un collaborateur de l'Office fédéral de l'aviation civile au moyen d'une résiliation partielle ainsi que sur le champ d'application et le contournement abusif des délais de protection de l'art. 31a al. 1 OPers.

Les motifs de résiliation de l'art. 10 al. 3 et 4 LPers ne conduisent pas nécessairement à la résiliation (définitive) du contrat de travail car l'employeur peut, en vertu de l'art. 6 al. 2 LPers, faire usage de l'institution du **congé-modification** et combiner ainsi la résiliation du contrat de travail avec une offre de poursuite des rapports de travail à d'autres conditions (consid. 4.3). Le congé-modification doit être **distingué de la résiliation partielle**, laquelle porte uniquement sur certaines dispositions contractuelles spécifiques (consid. 4.4). *En l'espèce*, la réduction du taux d'occupation et du salaire correspond à une résiliation partielle. S'agissant de la question du fondement juridique en droit public, le Tribunal considère toutefois qu'il se justifie de traiter une résiliation partielle de la même manière qu'un congé-modification et de **la considérer comme une résiliation au sens de l'art. 30 al. 2 OPers** (consid. 4.5 et 4.6).

Les délais de protection de l'art. 31a al. 1 OPers et de l'art. 336c al. 1 let. b CO ne sont **pas applicables en cas d'incapacité de travail liés au poste de travail**, soit lorsque le travailleur est uniquement empêché de travailler à son poste de travail mais qu'il est autrement normalement apte au travail et donc en mesure d'occuper un autre poste (consid. 5.3.2). Dès lors que l'introduction de l'art. 31a al. 1 OPers visait à aligner le droit de la fonction publique sur le droit privé, l'interprétation téléologique du droit privé peut être reprise et doit avoir le pas sur l'interprétation littérale. L'art. 336c al. 1 let. b CO prévoit que le délai de protection court également en cas d'incapacité partielle de travail pour cause de maladie. Cette protection a été prévue car, en raison de l'incertitude quant à la durée et l'étendue de l'incapacité de travail, il est **peu probable que le travailleur en incapacité partielle de travail trouve un nouvel emploi**. Ce but de protection doit servir de guide dans l'interprétation de l'art. 31a al. 1 OPers, de sorte qu'il se justifie d'**étendre le champ d'application de l'art. 31a al. 1 OPers aux cas d'incapacité partielle de travail**, du moins aux situations telles que le cas d'espèce où l'employé se trouve en incapacité de travail générale à 50% pour cause de maladie (consid. 5.4.2). Le Tribunal retient que l'employeur a méconnu le délai de protection de deux ans ancré à l'art. 31a al. 1 OPers en réduisant de moitié le taux d'occupation de l'employé avant l'expiration de ce délai (consid. 5.4.6).

Le Tribunal considère qu'il n'y a **pas eu de résiliation abusive**, dans la mesure où la résiliation a été

exclusivement motivée par l'incapacité de l'employé à travailler à son poste de travail. L'employé n'a donc pas droit à la réintégration (consid. 5.5 à 5.7) mais à une indemnité correspondant à six mois de salaire (consid. 7).

[Télécharger en pdf](#)

B. Résiliation immédiate des rapports de travail

TAF A-6755/2018 du 28 septembre 2020 (f) / recours partiellement admis

Activité accessoire non annoncée par l'employé ; résiliation immédiate des rapports de travail par l'employeur ensuite de la résiliation ordinaire par l'employé ; réduction du salaire à titre de sanction

Art. 10 al. 4 et 34b al. 1 let. a LPers ; 337 CO ; ch. 30 al. 1 et 2, 119 ss et 184 CCT CFF 2015

Litige portant sur la résiliation immédiate des rapports de travail d'un employé des Chemins de fer fédéraux (CFF), lequel proposait, en parallèle de son activité professionnelle qu'il avait reprise à temps partiel suite à une incapacité de travail, des services de massage sans en avoir informé son employeur, ainsi que sur la violation des devoirs en cas de maladie au sens du ch. 122 CCT CFF 2015.

L'employeur peut, pour de justes motifs, résilier avec effet immédiat le contrat de durée indéterminée qui le lie à son employé (art. 10 al. 4 LPers). La jurisprudence qualifie la résiliation immédiate pour justes motifs de **mesure exceptionnelle devant être admise de manière restrictive**. Savoir si le comportement incriminé atteint la gravité nécessaire dépend des circonstances du cas concret. Dans son appréciation, le juge doit notamment **tenir compte de la position et de la responsabilité de l'employé**, du type et de la durée des rapports contractuels, de la nature et de l'importance des manquements, ou encore **du temps restant jusqu'à l'échéance ordinaire du contrat**. A cet égard, l'importance du manquement doit être d'autant plus grande que ce laps de temps est court (consid. 3.2).

Le Tribunal considère que l'employé a commis une faute et violé son obligation ancrée au ch. 30 CCT CFF 2015 **en n'annonçant pas une activité accessoire** à son employeur. Il **importe peu que le montant des revenus ait été élevé ou non**, seul étant déterminant le fait que l'employé a proposé des services contre rémunération alors qu'il était en congé maladie (consid. 3.3.1). Cependant, l'employé a exercé cette activité en dehors de ses heures de travail et sur une courte période. Son processus de guérison n'a pas été ralenti et il s'est montré disponible lors des activités de réinsertion prévues. Par conséquent, le Tribunal considère que cette violation **ne peut justifier à elle seule une résiliation immédiate pour justes motifs**, vu le seuil élevé requis, dès lors que l'employé n'occupait pas un poste à responsabilité et que la résiliation immédiate est intervenue uniquement un mois avant l'échéance du délai de résiliation ordinaire. Partant, l'employé a droit au paiement de l'intégralité de son salaire net jusqu'à dite échéance (consid. 3.4).

En donnant lui-même d'abord son congé (résiliation ordinaire) et en refusant sciemment de participer à l'entretien qui devait éclaircir la situation sur son activité accessoire non annoncée, l'employé **a empêché les CFF de prononcer un avertissement** qui aurait pu conduire à une éventuelle résiliation ordinaire. Le Tribunal considère qu'il se justifie ainsi de **ne pas lui octroyer d'indemnité** au sens de l'art. 34b al. 1 let. a LPers (consid. 3.5.2).

Le Tribunal relève enfin que l'employé **n'a pas violé ses obligations en période de maladie** selon les ch. 119 ss CCT CFF 2015. Il a immédiatement averti sa Case Manager dès qu'il a pu entreprendre une activité de réinsertion à temps partiel et il ne ressort pas des pièces du dossier que l'activité accessoire exercée a eu un effet néfaste sur le processus de réinsertion entamé par l'employé (consid. 4.3.5.2).

[Télécharger en pdf](#)

TAF A-6162/2017 du 26 novembre 2020 (f) / recours admis dans la mesure de sa recevabilité

Résiliation des rapports de travail avec effet immédiat ; maintien du droit au salaire jusqu'à l'échéance ordinaire du délai de congé ; octroi d'une indemnité en cas de résiliation injustifiée

Art. 2 al. 1 let. d et 38 al. 1 LPers ; 15 LCFF ; ch. 177 et 184 al. 1 et 2 CCT CFF 2015

Litige portant sur l'existence d'un juste motif pour résilier le contrat de travail avec effet immédiat prononcé par les Chemins de fer fédéraux (CFF)

L'employeur a licencié l'employé avec effet immédiat au motif que celui-ci, en **publiant sur un groupe WhatsApp constitué de collègues de travail une vidéo relative aux attentats de Barcelone** du 17 août 2017 ainsi que divers liens et articles de presse en lien avec le « Mouvement populaire du Rif », aurait choqué ses collègues de travail, violé son devoir de diligence ainsi que le code de conduite et des directives internes de l'entreprise (consid. 4.1).

La question de savoir si le groupe de discussion sur lequel l'employé a publié les liens et vidéos litigieuses peut être qualifié de professionnel peut rester ouverte car seul importe le fait que ces éléments sont parvenus dans la sphère de réception de collègues de travail (consid. 6.3.3).

L'employeur a tergiversé sur les directives que l'employé aurait violées, celles-ci étant d'ailleurs désuètes (consid. 7.1 ss), et il est **dans l'incapacité d'expliquer le caractère prétendument choquant des vidéos et des liens partagés** (consid. 8.2 ss). Le Tribunal retient que l'employeur, sous pression vu le contexte sécuritaire, a vu dans l'employé un djihadiste ou un sympathisant d'une mouvance extrémiste et a dès lors **cherché un motif de licenciement qui s'avère n'être qu'un prétexte**. Le juste motif allégué, à savoir la violation de directives, n'est en rien convaincant et il est infirmé par des déclarations faites auprès d'autres autorités et par de nombreux sous-entendus dans les écritures. Le comportement de l'employé était certes inopportun et inadéquat mais l'appréciation qu'en a fait sa hiérarchie est exagérée. Il aurait en outre fallu **tenir compte de l'état psychique de l'employé** (consid. 8.6 et 8.7). Le Tribunal retient dès lors que, conformément au ch. 184 al. 1 let. b CCT CFF 2015, le droit au salaire est maintenu jusqu'à l'échéance du délai de congé ordinaire (consid. 9.3.1) et qu'au vu des circonstances du cas d'espèce, une indemnité de six mois doit également être accordée à l'employé (consid. 9.3.2).

[Télécharger en pdf](#)

C. Invalidation du contrat de travail

TAF A-1893/2020 du 2 septembre 2020 (d) / recours rejeté

Invalidation unilatérale du contrat de travail pour cause de dol ; conséquences

Art. 34 al. 1 LPers ; 23, 28, 31 et 320 al. 3 CO ; 31a et 56 OPers ; 24 al. 1 O-OPers

Litige portant sur la nécessité d'une tentative de transaction en cas de différend lié aux rapports de travail ainsi que sur les conditions et les conséquences de la déclaration de résolution immédiate du contrat de travail pour cause de dol.

Si, lors de litiges liés aux rapports de travail, aucun accord n'intervient, l'employeur rend une décision (art. 34 al. 1 LPers). En l'espèce, l'employée a toujours nié l'existence d'un vice de la volonté de l'employeur et donc la possibilité pour ce dernier de se prévaloir de l'invalidité du contrat de travail. Par conséquent, l'employeur n'avait d'autre choix que de rendre une décision et **n'avait pas à faire des concessions pour permettre une transaction** (consid. 4.4).

Sur la base des documents disponibles au moment de l'entretien d'embauche, l'employeur pouvait uniquement constater que l'employée avait pris des congés pour des raisons de santé et pour voyager entre 2014 et 2015. Lors de l'entretien, l'employée **n'a mentionné aucune diminution actuelle de sa**

capacité professionnelle, bien que celle-ci était limitée depuis 2013 et que tel était toujours le cas au moment de l'entretien. La diminution de sa capacité professionnelle était en outre **susceptible d'altérer substantiellement son activité** pour l'employeur et de remettre en cause son efficacité. L'employée **aurait donc dû, de bonne foi, informer l'employeur de sa capacité réduite** dans le cadre de sa candidature. Ne l'ayant pas fait, elle a intentionnellement trompé l'employeur (consid. 6.3.1 et 6.3.2).

L'art. 320 al. 3 CO, en dérogation à la règle générale de l'art. 31 al. 1 CO, prévoit que la déclaration de résolution immédiate du contrat de travail entaché d'un vice de la volonté **entraîne l'invalidation ex nunc** de celui-ci (consid. 7.1). En l'espèce, l'employée a perçu son salaire sans fournir de prestation pendant plusieurs mois en raison du fait qu'elle a intentionnellement trompé l'employeur. En d'autres termes, le **comportement de l'employée est la raison pour laquelle l'employeur n'a pas été en mesure de se prévaloir du vice de la volonté plus tôt**. Par conséquent, le Tribunal considère que le fait que l'employée a pu percevoir un salaire sans fournir de prestation est constitutif d'un **abus de droit**, raison pour laquelle il convient de nier l'existence d'un droit au versement du salaire dès le début de l'incapacité de travail pour cause de maladie (consid. 7.3.3.4).

[Télécharger en pdf](#)

TAF A-668/2020 du 23 novembre 2020 (d) / recours admis

Invalidation unilatérale du contrat de travail pour cause de dol

Art. 6 al. 2 LPers ; 23, 28 al. 1, 31 al. 1 et 320 al. 3 CO

Litige portant sur la déclaration de résolution immédiate pour cause de dol du contrat de travail d'un collaborateur par le Laboratoire fédéral d'essai des matériaux et de recherche (EMPA).

L'EMPA invoque un vice de la volonté et reproche à son employé de lui avoir **caché, au moment de sa candidature, qu'il faisait l'objet d'une procédure pénale** pour abus de confiance pouvant aboutir au prononcé d'une peine privative de liberté de plusieurs mois (consid. 5.2). Le Tribunal considère que, ce faisant, l'employé **a violé son obligation de divulgation dans le cadre des négociations précontractuelles**, dès lors que ces infractions le rendaient objectivement inapte à occuper le poste en question (consid. 5.3.1).

L'employé a également **dissimulé à l'EMPA qu'il avait travaillé pendant plusieurs années au service d'une société privée**, au détriment de laquelle il avait commis des infractions. Il a ainsi empêché l'EMPA d'obtenir des références ou un certificat de travail et d'apprendre la commission de dites infractions. Le Tribunal retient que la présomption d'innocence ne permettait pas à l'employé de dissimuler ces faits. Par conséquent, ce dernier **a violé son devoir d'information et de dire la vérité** (consid. 5.3.2).

L'employé a volontairement et consciemment induit l'EMPA en erreur et ce dernier se prévaut à juste titre d'un **vice de la volonté** (consid. 5.3.3 et 5.4). Dans la mesure où l'EMPA n'aurait pas conclu le contrat avec l'employé s'il avait eu connaissance de l'activité délictuelle de ce dernier, il existe un **lien de causalité** entre le comportement de l'employé et la conclusion du contrat de travail par l'EMPA (consid. 5.5). Dans ces circonstances, le Tribunal retient que l'employé a induit l'EMPA à conclure par dol au sens de l'art. 28 CO, de sorte que, conformément à l'art. 320 al. 3 CO, le contrat de travail n'oblige pas l'EMPA à compter du moment où il a invoqué le vice de la volonté (consid. 6).

[Télécharger en pdf](#)

D. Certificat de travail

TAF A-2568/2020 du 2 novembre 2020 (d) / recours rejeté

Certificat de travail : mention d'une absence pour cause de maladie ; déduction du salaire d'un solde négatif de temps de travail

Art. 6 al. 2 et 3, 8 al. 1 et 17a LPers ; 330a al. 1 CO ; règlement sur le temps de travail du SECO

Litige portant sur un certificat de travail établi par le Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO) faisant état d'une absence pour cause de maladie ainsi que sur la déduction d'un solde négatif d'heures de travail opérée par le SECO sur le salaire d'un collaborateur.

La LPers ne contenant aucune disposition relative au certificat de travail, **l'art. 330a CO est applicable par analogie** (art. 6 al. 2 LPers). Selon la jurisprudence, le certificat de travail doit, d'une part, favoriser l'avancement professionnel du travailleur et donc être formulé de manière bienveillante. D'autre part, il doit **donner aux futurs employeurs une image aussi fidèle que possible des activités, des performances et de la conduite de l'employé**, de sorte qu'il peut et doit également mentionner des faits négatifs, dans la mesure où ceux-ci sont importants pour l'évaluation globale. Tel est notamment le cas d'une maladie qui a eu une influence notable sur le rendement ou le comportement du travailleur (consid. 3.4.1). En raison de la durée globale relativement courte de la relation de travail, **l'absence de l'employé a eu un impact significatif sur l'étendue de l'expérience professionnelle acquise** et, si le passage y relatif était supprimé, le certificat de travail ne donnerait pas aux tiers une représentation correcte des performances et de l'expérience de l'employé (consid. 3.4.2-3.4.5).

Le contrat de travail ne contient pas de réglementation sur le temps de travail mais il renvoie aux dispositions de la LPers, de l'OPers et aux autres dispositions d'exécution de la LPers. Le **règlement sur le temps de travail du SECO doit être qualifié de disposition d'exécution** au sens de l'art. 17a al. 1 LPers et il fait donc partie du contrat de travail (consid. 4.3.2). Le ch. 2.2 al. 5 de ce règlement prévoit qu'un solde négatif d'heures de travail doit être compensé à la fin des rapports de travail, à défaut de quoi il peut être imputé au travailleur. Les parties n'ayant **pas prévu d'arrangement particulier à cet égard, le règlement était applicable**. Par conséquent, le Tribunal retient que l'employeur était en droit de déduire du salaire de l'employé le solde négatif d'heures de travail (consid. 4.3.3).

[Télécharger en pdf](#)

TAF A-3238/2020 du 21 décembre 2020 (d) / recours partiellement admis

Certificat de travail ; déni de justice (partiel)

Art. 330a al. 1 CO ; 46a PA

Litige portant sur le refus de l'Office fédéral du service civil de donner suite à une demande de modification du certificat de travail établi en faveur d'un collaborateur ainsi que sur le refus de rendre une décision attaquable sur l'ensemble des points litigieux du certificat de travail.

Après un rappel des principes généraux relatifs aux exigences applicables au certificat de travail (consid. 3), le Tribunal arrive à la conclusion que le certificat de travail établi en faveur de l'employé doit être modifié sur certains points (consid. 4 à 6). En particulier, le **certificat de travail final ne peut être moins favorable qu'un certificat de travail établi peu de temps auparavant que si des changements significatifs se sont produits** dans l'intervalle, qui justifient une évaluation différente ou si le certificat intermédiaire était manifestement incorrect (consid. 5.3).

Il y a **déni de justice formel** lorsqu'une autorité refuse à tort d'entrer en matière sur une requête ou ne s'en saisit pas et ne la traite pas, alors qu'elle est tenue de le faire. Il en va de **même si seules certaines parties d'une requête ne sont pas traitées**. En l'espèce, l'employeur n'ayant accepté que certaines des modifications qu'il réclamait, l'employé l'a informé qu'un compromis était envisageable

pour lui avec trois modifications spécifiques supplémentaires, lesquelles ont toutefois été rejetées par l'employeur dans la décision contestée, et il a également indiqué ce qui suit : « Je renonce aux autres modifications que vous n'avez pas acceptées, sans que ma responsabilité soit engagée dans le cadre d'une éventuelle procédure ». Le Tribunal considère que cette communication de l'employé ne **pouvait être comprise de bonne foi** que dans le sens que, dans un esprit de compromis, l'employé était prêt à renoncer aux autres modifications qu'il réclamait, **à condition que l'employeur procède à trois modifications supplémentaires spécifiques**. L'employeur ayant exclu toute autre modification dans sa réponse et l'employé ayant ensuite demandé qu'une décision susceptible de recours soit rendue, l'employeur **aurait dû statuer, dans sa décision, sur toutes les modifications sollicitées par l'employé** et non uniquement sur les trois modifications qu'il avait maintenues dans son offre de compromis. En ne se prononçant que sur ces dernières, l'employeur a commis un déni de justice formel (consid. 7.5).

Une décision matérielle du Tribunal n'étant pas admissible dans le cas d'espèce, l'affaire est **renvoyée à l'employeur** pour qu'il statue sur les modifications sur lesquelles il ne s'est pas encore prononcé formellement (consid. 1.3 et 7.7).

[Télécharger en pdf](#)

E. Protection des données

TAF A-6331/2018 du 12 novembre 2020 (fr) / recours rejeté

Demande de dérogation à l'obligation de port d'un badge nominatif ; contrôle concret d'une réglementation des CFF

Art. 5 al. 2 Cst. ; 4 al. 2 let. g, 18 al. 1, 21 al. 1 let. c, 37 et 38 LPers ; 328 et 328b CO ; 4 LPD ; ch. 26, ch. 156 et ch. 188 ss CCT CFF 2015 ; ch. 4.4 du document « Uniforme 2016 – Prescriptions pour la Gestion du trafic »

Litige portant sur le refus d'octroyer une dérogation à l'obligation de port d'un badge nominatif.

Le document « Uniforme 2016 – Prescriptions pour la Gestion du trafic » contenant des prescriptions internes par lesquelles l'employeur met en œuvre, à l'égard de ses employés, le droit qui lui est conféré par le ch. 156 CCT CFF 2015 de réglementer leur tenue vestimentaire, il **constitue une ordonnance administrative, susceptible de faire l'objet d'un contrôle concret** (consid. 3.4). Après analyse du droit supérieur pertinent, le Tribunal arrive à la conclusion que la réglementation des CFF – et en particulier l'obligation de porter un badge nominatif comprenant l'initiale du prénom, le nom entier et la désignation de la fonction – **est conforme aux dispositions de la LPD**, à celles relatives à la protection de la personnalité et de la vie privée des employés (consid. 3.5.2) ainsi qu'au principe de la proportionnalité (consid. 3.6).

En revanche, le Tribunal retient qu'il n'est **pas compétent pour critiquer ou modifier le système de dérogations à l'obligation de port du badge instauré par les CFF**. Ces derniers sont plus à même de déterminer leur politique en matière d'uniforme et d'en définir les diverses exceptions, dans le respect des principes juridiques, ce d'autant plus que ces aspects sont discutés avec les commissions du personnel, lors de l'établissement de la CCT CFF (consid. 4.3.3).

Au moment de la décision litigieuse, l'employé **ne remplissait pas les deux conditions nécessaires à l'octroi d'une dérogation** prévues par le ch. 4.4 du document « Uniforme 2016 – Prescriptions pour la Gestion du trafic », à savoir une expérience négative en lien avec le fait que le nom figure sur le badge nominatif et le dépôt préalable d'une plainte. Les CFF ont en outre informé l'employé qu'il pouvait réitérer sa demande de dérogation, s'il estimait désormais en remplir les conditions suite à l'agression qu'il avait subie récemment. Partant, le Tribunal retient que c'est à juste titre que les CFF ont rejeté sa demande de dérogation (consid. 4.4 et 4.5).

Le Tribunal considère que la solution adoptée par les CFF était la seule applicable en l'espèce et rejette le grief de l'inopportunité invoqué par l'employé. La décision querellée a été prise **dans le cadre du pouvoir d'appréciation des CFF**, selon des critères objectifs fixés lors d'une procédure prévue par la CCT CFF 2015 et **en application d'une ordonnance administrative conforme au droit supérieur** (consid. 5.2).

[Télécharger en pdf](#)