

Droit de la fonction publique

Chronique semestrielle des arrêts du Tribunal administratif fédéral

par Jérôme Candrian, juge auprès du TAF¹

Cette nouvelle rubrique est appelée à paraître en février et en septembre de chaque année et à présenter un choix des principaux arrêts rendus par le TAF dans les six mois précédents.

Arrêt TAF A-3507/2017 du 11 janvier 2018 (d)

Fonction publique fédérale ; transfert d'une entreprise à un tiers ; accord de l'employé ; poursuite de la convention collective de travail préexistante ; responsabilité solidaire

Art. 333 al. 1 CO, art. 333 al. 1bis CO, art. 333 al. 3 CO ; art. 76 al. 1 LFus ; art. 22 al. 1 LCFF

Les règles du CO relatives à la société anonyme ainsi que les dispositions de la LFus s'appliquent *mutatis mutandis* aux CFF. Le législateur a créé des solutions divergentes en raison des différences existant entre les personnes morales de droit privé et les CFF en tant que société anonyme de droit public. Il convient donc d'examiner au cas par cas si les circonstances spécifiques et, en particulier, les principes constitutionnels, exigent une application différente des dispositions de la LFus en lieu et place de la pratique du droit civil (cons. 5.1).

En l'espèce, à partir du 1^{er} juillet 2017, les CFF ont transféré leur service médical à une compagnie d'assurances dans le cadre d'un transfert d'actifs, conformément à la LFus. L'art. 333 CO s'applique donc concernant les relations de travail ayant perduré au-delà du 1^{er} juillet 2017. En conséquence, cela signifie que les rapports de travail passent à l'acquéreur avec tous les droits et obligations dès le jour du transfert, à moins que l'employé ne s'y oppose (cons. 5.2).

L'objectif et le but de l'art. 333 al. 1 CO est d'assurer la continuité de la relation de travail. En effet, les droits de l'employé doivent être garantis indépendamment du transfert. Si, comme dans le cas d'espèce, une convention collective de travail est applicable, elle perdure en principe (un certain temps) après le transfert. De plus, avec ledit transfert, il existe une solidarité temporaire entre l'ancien employeur et l'acquéreur concernant les créances découlant des

¹ Je remercie Monsieur Maxime Siegrist, greffier-référendaire au TAF, pour son assistance.

relations de travail (cons. 6.2).

In casu, la recourante ne s'est pas opposée au transfert de sa relation de travail de sorte que cette dernière a été transférée à la compagnie d'assurances acquéreuse de droit privé. Il n'y a donc plus de relation contractuelle avec les CFF, raison pour laquelle le recours – visant à établir qu'il existe toujours une relation de travail de droit public avec les CFF – doit être rejeté (cons. 6.3).

[Télécharger en pdf](#)

Arrêt TAF A-6511/2016 du 16 avril 2018 (d)

Fonction publique fédérale ; dédommagement pour des inventions faites dans l'exercice des activités de l'employé ; conditions ; délai de prescription

Art. 332 CO, art. 127 et 128 ch. 3 CO ; ch. 32 al. 1 et 2 et ch. 33 CTT CFF 2015

Les **inventions de service** sont définies par le CO comme des inventions que le travailleur a faites « dans l'exercice de ses fonctions contractuelles » et « dans le cadre de son emploi » (cons. 6.1.2).

Lors de l'évaluation des inventions, **il est possible d'appliquer par analogie la jurisprudence et les règles de l'art. 332 CO** (cons. 6.2).

La pratique utilise de nombreux critères afin de déterminer s'il existe un devoir contractuel imposant une activité inventive dans un cas concret (circonstances de l'emploi, instructions données à l'employé, sa place dans l'entreprise, son salaire, etc.) (cons. 6.3.2).

La désignation d'une fonction ne permet pas d'émettre une conclusion ferme quant à l'activité inventive. Il s'agit donc avant tout d'examiner ses obligations contractuelles et ses activités réelles (cons. 7.3.2).

En principe, si les inventions découlent du domaine d'activité dans lequel l'employé travaille comme ingénieur, il existe un lien factuel étroit entre lesdites inventions et l'activité déployée par l'employé (cons. 8.2).

Le fait de savoir si la rémunération due suite à une invention consiste en un salaire (récompense) ou un prix d'achat est contesté par la doctrine. Alors que dans le premier cas le délai de prescription est de dix ans, il n'est que de cinq ans dans le second. *In casu*, cette question peut cependant rester ouverte. En effet, dans les cas de réclamations de droit public, le délai de prescription n'est pas pris en compte au détriment du créancier en l'absence d'objection de la part de la collectivité (cons. 4.4).

[Télécharger en pdf](#)

Arrêt TAF A-6127/2017 du 30 avril 2018 (d)

Fonction publique fédérale ; contenu du certificat de travail ; mention d'une maladie comme cause de résiliation du contrat de travail

Art. 330a al. 1 CO ; art. 6 al. 2 LPers

Un certificat de travail peut et **doit mentionner les faits négatifs relatifs à la performance de l'employé dans la mesure où ceux-ci sont importants pour son évaluation globale** ; le principe de la vérité primant celui de la bienveillance. Pour apprécier la véracité d'un certificat de travail, il faut se placer dans la position d'un tiers non concerné par les faits (cons. 4.2).

Les informations relatives au motif de cessation des rapports de travail ne doivent en principe pas figurer dans le certificat de travail de l'employé contre sa volonté. Dites informations doivent toutefois être mentionnées indépendamment de l'accord de l'employé si elles s'avèrent essentielles pour la représentation de l'appréciation globale de ce dernier. Une maladie doit être mentionnée sur le certificat si elle a eu une influence considérable sur les performances ou le comportement de l'employé. C'est également le cas lorsque cette maladie remet en question l'aptitude de ce dernier à accomplir les tâches lui incombant et devient donc une raison de rupture du contrat de travail (cons. 4.3).

L'employé peut exiger que le certificat de travail final soit revu à l'aune du certificat provisoire antérieur si aucun fait ne prouve l'inexactitude de celui-ci. L'employeur a cependant la charge d'établir les faits qui conduisent à un certificat final de moins bonne qualité (cons. 4.6).

Selon l'arrêt TF 4A_117/2007 du 13 septembre 2007, un employé peut demander à ce que la mention « à notre entière satisfaction » figure dans le certificat de travail s'il peut démontrer avoir accompli des performances supérieures à la moyenne (cons. 5.3.4).

[Télécharger en pdf](#)