

(Décision de la Commission fédérale de recours en matière de personnel fédéral du 27 août 2003 en la cause X. [CRP 2003-013])

Angestellter der Schweizerischen Bundesbahnen (SBB). Fristlose Kündigung. Wichtiger Grund. Fragen bei der Anstellung. Treu und Glauben.

- Bezug zwischen wichtigem Grund im Sinne von Art. 12 Abs. 7 BPG und von Art. 144 des Gesamtarbeitsvertrages (GAV) SBB und dem Grund im Sinne von Art. 12 Abs. 6 BPG und Art. 139 GAV SBB, der eine ordentliche Kündigung des Dienstverhältnisses erlaubt (E. 2a).
- Die im öffentlichen Recht wenig reichhaltige Rechtsprechung ermöglicht es kaum, einen Katalog der Gründe aufzustellen, bei deren Vorliegen gemäss den allgemeinen gesetzlichen Klauseln eine fristlose Kündigung oder Abänderung des Arbeitsverhältnisses zulässig ist. Da die Formulierung von Art. 337 Abs. 1 OR derjenigen von Art. 12 Abs. 7 BPG und Art. 144 GAV SBB ähnlich ist, kann auf die entsprechende Rechtsprechung zum OR Bezug genommen werden, um den Begriff des wichtigen Grundes zu verdeutlichen (E. 2a und b).
- Gemäss Privatrecht gibt es keine Pflicht zur unaufgeforderten Information für einen zukünftigen Angestellten bei der Anstellung. Wenn der Arbeitgeber eine Auskunft verlangt, ist der zukünftige Angestellte jedoch gehalten, ehrlich zu antworten, es sei denn, es liegt der Ausnahmefall vor, dass es dem Arbeitgeber eindeutig nicht erlaubt ist, die betreffende Frage zu stellen, weil sie mit der beruflichen Tätigkeit in keinem Zusammenhang steht (E. 2b).
- Ausser bei Vorliegen eines wichtigen Grundes ist eine fristlose Kündigung nur gültig, wenn die Reaktion des Arbeitgebers selbst unverzüglich erfolgt. Indessen kann die Überlegungsfrist im öffentlichen Recht nicht gleich bemessen sein. Ein Entscheid betreffend eine fristlose Kündigung muss die Anforderungen an die Begründung und den Anspruch auf das rechtliche Gehör des Betroffenen berücksichtigen. Diese Anforderungen können eine deutlich längere Frist als im Privatrecht nötig machen (E. 2b).
- Eine fristlose Entlassung nach einer entsprechenden Frist ist daher nicht unvereinbar mit einer fristlosen Entlassung selbst (E. 2b).
- Dass der Beschwerdeführer gelogen hat, als er die medizinischen Fragen der SBB bei der Anstellung beantwortet hat, stellt einen Grund für eine fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses im Sinn von Art. 12 Abs. 7 BPG dar. Die Frist von sieben Tagen zwischen dem Zeitpunkt, als der Arbeitgeber den Beweis für die falschen Erklärungen hatte, und dem Moment, als die fristlose Kündigung eröffnet wurde, ist vollumfänglich gerechtfertigt. Eine Kündigung auf einen späteren Zeitpunkt (in casu 14 Tage nach der Eröffnung) ist in Bezug auf den Sinn der fristlosen Kündigung etwas fremd, aber zulässig (E. 3).

Employé des Chemins de fer fédéraux suisses (CFF). Résiliation immédiate. Juste motif. Questions lors de l'embauche. Bonne foi.

- Rapport entre juste motif au sens de l'art. 12 al. 7 LPers et de l'art. 144 de la Convention collective de travail (CCT) des CFF et motif au sens de l'art. 12 al. 6 LPers et de l'art. 139 CCT CFF permettant une résiliation ordinaire des rapports de service (consid. 2a).
- La jurisprudence, peu abondante en droit public, permet difficilement de dresser un catalogue des motifs qui, au sens des clauses législatives générales, rendent admissibles la résiliation ou la modification immédiate des rapports de service par l'autorité. La formulation de l'art. 337 al. 1 CO étant semblable à celle figurant à l'art. 12 al. 7 LPers et à l'art. 144 CCT CFF, on peut dès lors se référer à la jurisprudence relative au CO pour expliciter le concept de juste motif (consid. 2a et b).
- Selon le droit privé, il n'y a pas d'obligation d'information spontanée à charge d'un futur employé au moment de l'embauche. Cependant, lorsque l'employeur demande un renseignement, le futur employé est tenu de répondre en toute honnêteté, à moins que l'on se trouve dans un cas exceptionnel où l'employeur n'est manifestement pas autorisé à poser la question en cause, parce qu'elle n'a aucun rapport avec l'activité professionnelle (consid. 2b).
- Outre l'existence d'un juste motif, un licenciement immédiat n'est considéré comme valable que si la réaction de l'employeur est elle-même immédiate. Cependant le délai de réflexion ne peut pas s'apprécier de la même manière en droit public. Une décision de licenciement immédiat doit respecter les exigences relatives à la motivation et au droit d'être entendu de l'intéressé. Leur mise en oeuvre peut ainsi nécessiter un délai nettement supérieur à ceux admis en droit privé (consid. 2b).
- Un congé immédiat assorti d'un délai n'est pas incompatible avec un congé immédiat (consid. 2b).
- Le fait pour le recourant d'avoir répondu de façon mensongère aux questions médicales posées par les CFF lors de l'embauche constitue un motif de résiliation immédiate au sens de l'art. 12 al. 7 LPers. Le délai de 7 jours écoulé entre le moment où l'employeur a eu la preuve des déclarations mensongères et le moment où la résiliation immédiate a été notifiée est parfaitement justifié. Un délai de quatorze jours avant qu'elle ne prenne effet est quelque peu étranger à la fonction même de la résiliation immédiate, mais il est admissible (consid. 3).

Impiegato delle Ferrovie federali svizzere (FFS). Risoluzione immediata del rapporto di lavoro. Motivi gravi. Domande al momento dell'assunzione. Buona fede.

- Rapporto fra motivo grave ai sensi dell'art. 12 cpv. 7 LPers e dell'art. 144 del Contratto collettivo di lavoro (CCL) delle FFS e motivo ai sensi dell'art. 12 cpv. 6 LPers e dell'art. 139 CCL FFS, che permette una risoluzione ordinaria dei rapporti di servizio (consid. 2a).
- La giurisprudenza, poco abbondante nell'ambito del diritto pubblico, non permette di stilare un elenco dei motivi che, ai sensi delle disposizioni legislative generali, permettono la risoluzione o la modifica immediata dei rapporti di servizio da parte dell'autorità. Dato che la formulazione dell'art. 337 cpv. 1 CO è simile a quelle dell'art. 12 cpv. 7 LPers e dell'art. 144 CCL FFS, per definire il concetto di motivo grave si può fare riferimento alla giurisprudenza relativa al CO (consid. 2a e b).
- Secondo il diritto privato, il futuro impiegato non ha un obbligo di informazione spontanea al momento dell'assunzione. Tuttavia,

quando il datore di lavoro chiede un'informazione, il futuro impiegato è tenuto a rispondere onestamente, a meno che non si tratti di un caso eccezionale, in cui è manifesto che il datore di lavoro non è autorizzato a porre la domanda in questione, perché essa non ha alcun rapporto con l'attività professionale (consid. 2b).

- Oltre all'esistenza di un motivo grave, un licenziamento immediato è considerato valido solo se la reazione del datore di lavoro è immediata. Tuttavia, nell'ambito del diritto pubblico, il periodo di riflessione non può essere valutato secondo i criteri utilizzati nel diritto privato. Infatti, una decisione di licenziamento immediato deve rispettare le esigenze relative alla motivazione e al diritto di essere sentito dell'interessato. E' quindi possibile che ciò renda necessario un termine più lungo rispetto a quanto ammesso nel campo del diritto privato (consid. 2b).

- Un licenziamento immediato dopo un determinato termine non è incompatibile con un licenziamento immediato (consid. 2b).

- Il fatto che il ricorrente abbia risposto in maniera falsa alle questioni mediche poste dalle FFS in occasione dell'assunzione costituisce un motivo di licenziamento immediato ai sensi dell'art. 12 cpv. 7 LPers. Il termine di 7 giorni trascorso fra il momento in cui il datore di lavoro ha avuto la prova delle dichiarazioni false e il momento in cui è stata notificata la risoluzione immediata è assolutamente giustificato. Che la risoluzione abbia effetto dopo un termine di quattordici giorni è ammissibile, anche se si tratta di un elemento che in un certo senso contrasta con lo scopo della risoluzione immediata (consid. 3).

Résumé des faits:

A. X., né en 1961, entra aux Chemins de fer fédéraux (CFF) le 23 juillet 2001. Le 14 septembre 2001, il remplit un questionnaire médical et il répondit «non» à la question: «Souffrez-vous ou avez-vous déjà souffert de douleurs dorsales, de sciatiques, de maux à la nuque ou aux épaules, de douleurs ou d'inflammations aux articulations (rhumatisme) de manière répétée ou durable?». En raison de fortes douleurs dorsales, il interrompit son activité le 3 avril 2002 et ne reprit plus le travail. Suite à diverses démarches d'investigation, il s'avéra, selon un courrier du Service médical des CFF du 10 décembre 2002 adressé à Y., coach du personnel à Genève, que X. souffrait de douleurs lombaires connues depuis 1997 et qu'il était suivi depuis ce moment par des médecins. Le Service médical déclara également que si X. avait répondu véridiquement et indiqué qu'il avait déjà été traité en raison de douleurs dorsales, il aurait été soumis à des examens spécifiques et n'aurait certainement pas été déclaré apte au travail envisagé.

Le 17 décembre 2002 eut lieu un entretien entre X., Y. et Z., responsable du nettoyage des voitures. La question suivante fut notamment posée à X.: «Lors de votre engagement, dans le questionnaire à l'intention du service médical, vous avez omis de nous renseigner sur des problèmes de dos antérieurs à votre engagement? Reconnaissez-vous les faits?». X. refusa de répondre et de signer. Par décision du 17 décembre 2002, signée par Y. et B., chef d'unité, les rapports de service de X. furent résiliés par la Division Voyageurs des CFF avec effet au 31 décembre 2002 pour justes motifs, en raison des indications mensongères données par X. dans le questionnaire médical rempli lors de l'engagement.

B. X. attaqua cette décision en date du 15 janvier 2003. Il conclut notamment à la nullité de la décision susmentionnée et à la réintégration à son ancien poste de travail, subsidiairement à un autre poste pouvant raisonnablement lui être attribué, plus subsidiairement à la prolongation des rapports de travail au moins jusqu'au 31 mars 2003.

C. Le recours fut rejeté par l'Unité centrale Personnel des CFF en date du 14 mars 2003. L'effet suspensif fut retiré à un éventuel recours.

D. Par acte du 14 avril 2003, X. (recourant) a interjeté un recours auprès de la Commission fédérale de recours en matière de personnel fédéral (CRP) contre cette décision sur recours. Il conclut notamment à la nullité de la décision susmentionnée et à la réintégration à son ancien poste de travail, subsidiairement à un autre poste pouvant raisonnablement lui être attribué, plus subsidiairement à la prolongation des rapports de travail au moins jusqu'au 31 mars 2003. A titre préalable, il requiert l'assistance judiciaire. Il demande également la restitution de l'effet suspensif.

E. Le 8 mai 2003, le Président de la CRP a envoyé au recourant un formulaire spécifique permettant de recueillir toutes les informations et pièces justificatives nécessaires pour que la CRP puisse ensuite statuer sur la demande d'assistance judiciaire, avertissant le recourant du fait que sans nouvelles de sa part, il serait statué sur la base du dossier. En date du 22 mai 2003, le recourant a transmis une partie des documents requis. Invités à présenter leurs observations sur le fond, les CFF se sont prononcés en date du 27 mai 2003. Par décision incidente du 10 juin 2003, la CRP a rejeté la requête de restitution de l'effet suspensif, a accordé la dispense des frais de procédure (indépendamment de la requête d'assistance judiciaire) et a réalisé la requête de désignation d'un avocat d'office en la personne de Me Romolo Molo. Par réponse du 27 mai 2003, les CFF ont conclu au rejet du recours, confirmant pour l'essentiel l'argumentation développée dans la décision sur recours. Par courrier du 16 juin 2003, le recourant a fait parvenir à la CRP un courrier relatif à la réponse des CFF du 27 mai 2003.

Extraits des considérants:

1.a/b. (...)

2.a. Selon l'art. 12 al. 7 de la loi du 24 mars 2000 sur le personnel de la Confédération (LPers, RS 172.220.1), il y a motif de résiliation immédiate par l'une ou l'autre partie en toute circonstance lorsque les règles de la bonne foi ne permettent plus d'exiger de celui qui donne le congé la continuation des rapports de travail. Selon l'art. 144 al. 1 de la Convention collective de travail des Chemins de fer fédéraux suisses (CCT CFF[2]), chaque partie contractante peut résilier immédiatement le contrat de travail pour de justes motifs, qu'il soit de durée déterminée ou indéterminée. En vertu de l'art. 144 al. 2 CCT CFF, sont considérées comme justes motifs toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de la partie ayant donné le congé la continuation des rapports de travail.

La formulation de ces dispositions rejoint celle des textes applicables avant l'entrée en vigueur de la LPers, à savoir l'art. 55 du Statut des fonctionnaires du 30 juin 1927 (StF, RS 172.221.10), l'art. 77 du Règlement des employés du 10 novembre 1959 (RE, RO 1959 1221 et les modifications ultérieures parues au RO).

La jurisprudence - peu abondante en droit public - ne permet pas de dresser un catalogue des motifs qui, au sens des clauses générales évoquées ci-dessus, rendent admissibles la résiliation ou la modification immédiate des rapports de service par l'autorité. On peut cependant admettre qu'il doit s'agir de toute circonstance qui rend la poursuite des rapports de service

intolérable pour l'administration, en raison notamment d'actes ou de comportements imputables à l'agent en cause. Tel est le cas, lorsque la poursuite de l'emploi mettrait en cause l'intérêt public et surtout la confiance de l'autorité dans ses agents, ainsi que le bon fonctionnement du service (Blaise Knapp, La violation du devoir de fidélité, cause de cessation de l'emploi des fonctionnaires fédéraux, *Revue de droit suisse [RDS]* vol. 103 I p. 511; Hermann Schrott / David Gerber, *Die Beendigung der Dienstverhältnisse in Bund und Kantonen*, St-Gall 1985, p. 80).

Un juste motif au sens de l'art. 12 al. 7 LPers et art. 144 CCT CFF doit être plus grave qu'un motif au sens de l'art. 12 al. 6 LPers et art. 139 CCT CFF permettant une résiliation ordinaire des rapports de service. Cependant, plusieurs motifs au sens de l'art. 12 al. 6 LPers et art. 139 CCT CFF - même d'origine différente (par exemple: absences répétées et insuffisance des prestations) - peuvent constituer un juste motif, lorsque leur accumulation rend la poursuite des rapports de service intolérable pour l'administration (dans ce sens Schrott/Gerber, op. cit., n° 109, p. 85 et n° 139, p. 98; Minh Son Nguyen, La fin des rapports de service, in: Peter Helbling/Tomas Poledna (éd.), *Personalrecht des öffentlichen Dienstes*, Berne 1999, p. 435). La clause générale laisse une marge d'appréciation considérable à l'autorité (Knapp, op. cit., p. 509). Mais celle-ci devra en user en tenant compte de toutes les circonstances particulières du cas concret. Un même comportement ou un même fait peut être un juste motif dans le cas d'un agent, et ne pas en être un dans le cas d'un autre agent. La doctrine considère que chaque cas particulier doit être examiné en tenant compte de la situation, de la place occupée et de la responsabilité de l'agent, ainsi que de toutes les circonstances en relation avec le service (Elmar Mario Jud, *Besonderheiten öffentlichrechtlicher Dienstverhältnisse nach schweizerischem Recht*, insbesondere bei deren Beendigung aus nicht disziplinarischen Gründen, thèse, St-Gall 1975, p. 197; voir aussi, par rapport à l'ancien droit, les décisions de la CRP publiées dans la JAAC 64.36, JAAC 61.28 consid. 5a et JAAC 60.8 consid. 4).

b. Selon l'art. 337 al. 1 de la loi fédérale du 30 mars 1911 complétant le Code civil suisse (Code des obligations [CO], RS 220), l'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs; la partie qui résilie immédiatement le contrat doit motiver sa décision par écrit si l'autre partie le demande. Sont notamment considérées comme de justes motifs toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail (al. 2). On note que la formulation est semblable à celle figurant à l'art. 12 al. 7 LPers et à l'art 144 CCT CFF. On peut dès lors largement se référer à la jurisprudence relative au CO pour expliciter le concept de juste motif.

Le droit privé n'instaure en principe pas d'obligation d'information spontanée à charge d'un futur employé au moment de l'embauche (cf. *Jahrbuch des schweizerischen Arbeitsrechts [JAR]* 1991 p. 100, cas d'une personne ayant été malade et se considérant comme guérie) et considère qu'il revient à l'employeur de poser les questions pertinentes et de recueillir les informations qui sont importantes pour lui. Par contre, lorsque l'employeur demande un renseignement, le futur employé est tenu de répondre en toute honnêteté, à moins que l'on se trouve dans un cas exceptionnel où l'employeur n'est manifestement pas autorisé à poser la question en cause, parce qu'elle n'a aucun rapport avec l'activité professionnelle (Adrian Staehelin, *Der Arbeitsvertrag*, Art. 319-362 OR, 3e éd., in *Kommentar zum Schweizerischen Zivilgesetzbuch*, Zurich 1996, n° 12 ad 337). Mis à part cette exception, il est généralement admis que des propos non conformes à la vérité portant sur des éléments essentiels sont de nature à ébranler le rapport de confiance et à justifier un licenciement immédiat, lorsque le mensonge est découvert (Jean-Louis Duc / Olivier Subilia, *Commentaire du contrat individuel de travail*, Lausanne 1998, p. 465; Manfred Rehinder, *Schweizerisches Arbeitsrecht*, 14e éd., Berne 1999, n° 9 ad 337; Rémy Wyler, avec la collaboration de Raphaël Tatti, *Droit du travail*, Berne 2002, p. 372). La jurisprudence a ainsi admis l'existence de justes motifs de licenciement immédiat sous l'angle de l'art. 337 CO en cas de fausses indications lors de l'engagement, par exemple dans le cas d'un employé d'une entreprise de montage d'échafaudages ayant tu le fait qu'il souffrait de vertiges alors qu'il avait été interrogé expressément à ce sujet au moment de l'embauche (*Revue fribourgeoise de jurisprudence [RFJ]* 1994 p. 67).

Selon le droit privé, outre l'existence d'un juste motif, un licenciement immédiat n'est considéré comme valable que si la réaction de l'employeur est elle-même immédiate. L'employeur qui prend connaissance d'un juste motif doit décider très rapidement de sa réaction et, le cas échéant, notifier la résiliation immédiate à très bref délai. En cas de retard, la mesure extrême ne paraît en effet plus crédible et l'on exigera de l'employeur qu'il mette fin aux rapports de travail dans le délai ordinaire (voir par analogie Bernard Schneider, La résiliation immédiate du contrat de travail, in: *Journée 1993 de droit du travail et de la sécurité sociale*, Zurich 1993, p. 64). Sauf circonstances particulières, le délai de réflexion est de deux à trois jours ouvrables à compter de la date à partir de laquelle l'employeur a la preuve du manquement invoqué pour justifier la résiliation immédiate. La jurisprudence compte au nombre des circonstances particulières par exemple le fait que la décision dépende d'un conseil d'administration composé de plusieurs personnes qui doivent se rencontrer: un délai de réflexion de six jours est alors admissible (*JAR* 2000 p. 231 et les références citées, *JAR* 1997 p. 208).

Le délai de réflexion ne peut pas s'apprécier de la même manière en droit public. En effet, comme toute décision, une décision de licenciement immédiat doit respecter les exigences relatives à la motivation et le droit d'être entendu de l'intéressé. La mise en oeuvre de cette exigence peut nécessiter un délai nettement supérieur aux délais admis en droit privé.

Dans ce contexte, qu'en est-il d'un congé immédiat assorti d'un délai? Une telle mesure pourrait laisser penser que la continuation des rapports de service est possible pour une certaine durée, qu'il n'existe donc pas de motif justifiant un renvoi immédiat et qu'il convient dès lors de recourir au licenciement ordinaire. Toutefois, il serait excessif de pénaliser, en annulant le licenciement immédiat, l'employeur qui accorde à son employé quelques jours pour des motifs sociaux (Rehinder, op. cit., n° 19 ad 337; Duc/Subilia, op. cit., p. 472). Une telle démarche n'est donc pas incompatible avec un congé immédiat.

Finalement, il n'est pas contesté que la protection contre les congés en temps inopportun n'est pas donnée en cas de congé immédiat pour juste motif (notamment *Schweizerisches Arbeitsrecht: Rechtsprechung [SARB]* 2000 p. 923; Brunner/Bühler/Waerber, *Commentaire du contrat de travail*, 2e éd., Lausanne 1996, n° 1 ad 336 c).

3. En l'espèce, il ressort des faits que, le 14 septembre 2001, le recourant a rempli le questionnaire médical d'embauche et qu'il a répondu «non» à la question: «Souffrez-vous ou avez-vous déjà souffert de douleurs dorsales, de sciatiques, de maux à la nuque ou aux épaules, de douleurs ou d'inflammations aux articulations (rhumatisme) de manière répétée ou durable?», alors qu'il souffrait de douleurs lombaires connues depuis 1997 et qu'il était suivi depuis ce moment par des médecins. A la fin du questionnaire, il était indiqué, de manière visible, au-dessus de l'espace réservé à la signature du candidat: «Je confirme avoir répondu en toute franchise et complètement aux questions posées. Je prends connaissance du fait que des omissions ou des indications mensongères peuvent entraîner la résiliation des rapports de services.».

En raison de fortes douleurs dorsales, le recourant a interrompu son activité le 3 avril 2002 et n'a plus repris le travail. Il n'est pas

contesté que les douleurs actuelles soient en relation avec les douleurs subies en 1997.

Au vu de ces éléments, il est clair que le recourant a répondu de façon mensongère aux questions posées par les CFF. Le fait qu'il s'estimait guéri ne le dispensait pas de répondre honnêtement, d'autant plus que la question était formulée de manière très large («souffrez-vous ou avez-vous déjà souffert»). Au surplus, on ne se trouvait pas dans un cas exceptionnel dans lequel l'employeur n'aurait manifestement pas été autorisé à poser la question en cause. En effet, pour exercer l'activité professionnelle en cause, à savoir nettoyeur de wagon, une santé solide est indispensable. Le Service médical a ainsi déclaré que si le recourant avait répondu véridiquement et indiqué qu'il avait déjà été traité en raison de douleurs dorsales, il aurait été soumis à des examens spécifiques et n'aurait certainement pas été déclaré apte au travail envisagé. Le recourant ne pouvait pas ne pas se rendre compte de l'importance de ces renseignements pour son employeur, dans la mesure où il avait confirmé par sa signature avoir répondu correctement et été rendu attentif au fait que des déclarations mensongères pouvaient justifier la résiliation des rapports de services. Le fait qu'il ait déjà travaillé plus d'un mois pour les CFF sans encombre avant de remplir le questionnaire médical n'est pas de nature à modifier cette appréciation. Au contraire, on pourrait même soutenir qu'après avoir effectué le travail concerné, le recourant était encore mieux à même d'apprécier son impact physique et de mesurer les risques qu'il courait en l'exerçant.

Il paraît dès lors clair que l'on est en présence de circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de la partie ayant donné le congé la continuation des rapports de travail. En effet, la poursuite des rapports de travail impliquerait d'exiger du recourant l'exécution de tâches mettant gravement en danger sa santé, ce qui est impensable, voire impossible, et justifie une résiliation. Quant au caractère mensonger des déclarations, il conduit à admettre la validité de l'immédiété de la résiliation.

L'existence de justes motifs au sens de l'art. 144 CCT CFF ayant été confirmée, il n'est pas nécessaire de se poser la question de l'application de l'art. 320 al. 3 CO au cas d'espèce. La question du respect de l'art. 138 CCT CFF ne se pose pas non plus, étant donné que cet article, selon le sens et la systématique de la CCT CFF, ne concerne que la résiliation ordinaire. Par rapport à l'art. 94 CCT CFF, dont la violation est sanctionnée selon l'art. 96 CCT CFF, il convient de relever qu'il concerne les problèmes médicaux survenant en cours de travail, mais qu'il ne s'applique pas aux obligations pré-contractuelles d'informer son employeur sur son état de santé.

Selon l'art. 13 al. 1 LPers, la résiliation immédiate exige la forme écrite. Selon l'al. 3, l'employeur résilie le contrat de travail par voie de décision lorsque les deux parties ne parviennent pas à s'entendre sur la cessation des rapports de travail. Selon l'art. 144 al. 3 CCT CFF, la partie qui donne le congé doit adresser la résiliation par écrit en indiquant les justes motifs. L'al. 4 dispose que la résiliation est notifiée sous forme de décision lorsque le congé est donné par les CFF, confirmant le droit d'être entendu, inhérent à toute prise de décision. En l'occurrence, le délai de 7 jours écoulé entre le moment où l'employeur du recourant a eu la preuve des déclarations mensongères de ce dernier et le moment où la résiliation immédiate a été notifiée est parfaitement justifié. Il a en effet permis la convocation du recourant et l'exercice du droit d'être entendu. Une fois le recourant entendu, l'autorité a rendu sa décision sans aucun retard.

Il convient encore de relever que la décision du 17 décembre 2002 a résilié les rapports de service de X. avec effet au 31 décembre 2002 pour justes motifs. Même si ce délai de quatorze jours est quelque peu étranger à la fonction même de la résiliation immédiate, la CRP est de l'avis qu'en raison du principe de la proportionnalité il est admissible.

4. (...)

[2] Peut être obtenue auprès de l'Unité Centrale Personnel des CFF, Mittelstr. 43, CH-3003 Bern 65 ou par courriel: sekretariat.pe@sbb.ch

Dokumente der PRK