

JAAC 68.4

Décision de la Commission fédérale de recours en matière de personnel fédéral du 2 juillet 2003 dans la cause A. [CRP 2003-003]

Personnel fédéral. Résiliation des rapports de service. Motifs. Discrimination. Harcèlement sexuel.

Art. 8 al. 2 let. a et art. 76 al. 2 RE. Art. 4 et 6 LEg.

- Les motifs de la résiliation émanant de l'employeur public doivent être plausibles («triftige Gründe»). La résiliation ordinaire des rapports de service n'implique pas nécessairement l'existence de motifs particulièrement graves. Elle doit se tenir dans les limites du pouvoir d'appréciation de l'administration et apparaître comme une mesure raisonnable au vu des prestations et du comportement de l'employé et compte tenu des composantes personnelles ainsi que des données particulières du service en cause. L'insuffisance des prestations est un motif plausible (consid. 3a).

- L'allègement du fardeau de la preuve d'une discrimination prévu à l'art. 6 LEg n'est pas applicable à la preuve de l'existence du harcèlement sexuel, laquelle reste soumise à la règle générale de l'art. 8 CC (consid. 3b).

- En l'espèce, les motifs invoqués par le Département fédéral de la défense, de la protection de la population et des sports (DDPS) à l'appui de la décision de licenciement ne sont pas plausibles. La résiliation des rapports de service ne saurait être justifiée par l'insuffisance des prestations fournies par la recourante. Il existe de plus des indices sérieux de harcèlement sexuel sur la personne de la recourante, de sorte que le DDPS ne saurait reprocher à la recourante d'avoir provoqué des séances ou formulé des critiques à l'égard de son supérieur direct en rapport avec un comportement ambigu de ce dernier, ni de n'avoir pas su s'intégrer dans l'équipe de travail ou d'avoir montré une sensibilité exacerbée. En outre, l'enquête menée par l'Office fédéral du sport ne

constitue pas un élément objectif sur lequel la décision de résiliation des rapports de service de la recourante pourrait s'appuyer, vu le côté lacunaire et partial de dite enquête (consid. 4).

Bundespöersonal. Auflösung des Dienstverhältnisses. Gründe. Diskriminierung. Sexuelle Belästigung.

Art. 8 Abs. 2 Bst. a und Art. 76 Abs. 2 AngO. Art. 4 und 6 GlG.

- Bei der Kündigung durch den öffentlich-rechtlichen Arbeitgeber müssen triftige Gründe vorliegen. Ein besonders wichtiger Grund ist für die ordentliche Auflösung des Dienstverhältnisses nicht erforderlich. Die Kündigung muss sich im Rahmen des der Verwaltung zustehenden Ermessens halten und angesichts der Leistungen und des Verhaltens des Bediensteten sowie der personellen und sonstigen betrieblichen Gegebenheiten als vertretbare Massnahme erscheinen. Ungenügende Leistungen stellen einen triftigen Grund dar (E. 3a).

- Die in Art. 6 GlG vorgesehene Erleichterung des Beweises einer Diskriminierung gilt nicht bezüglich dem Beweis der sexuellen Belästigung, welcher der allgemeinen Regel von Art. 8 ZGB unterliegt (E. 3b).

- Im vorliegenden Fall sind die vom Eidgenössischen Departement für Verteidigung, Bevölkerungsschutz und Sport (VBS) vorgebrachten Gründe der Kündigung nicht als triftig anzusehen. Die Auflösung des Dienstverhältnisses konnte nicht mit ungenügenden Leistungen der Beschwerdeführerin gerechtfertigt werden. Zudem liegen ernsthafte Hinweise dafür vor, dass die Beschwerdeführerin sexuell belästigt worden ist. Damit kann das VBS der Beschwerdeführerin weder vorwerfen, Besprechungen hervorgerufen oder Kritik an ihrem direkten Vorgesetzten im Zusammenhang mit dessen zweideutigen Verhalten geübt zu haben, noch sich im Arbeitsumfeld nicht integriert oder eine übertriebene Empfindlichkeit gezeigt zu haben. Die Untersuchung des Bundesamtes für Sport stellt im Übrigen angesichts deren Lückenhaftigkeit und Parteilichkeit kein objektives Element dar, auf welches sich die Kündigung hätte stützen dürfen (E. 4).

Personale federale. Scioglimento dei rapporti di servizio. Motivi. Discriminazione. Molestie sessuali.

Art. 8 cpv. 2 lett. a e art. 76 cpv. 2 RI. Art. 4 e 6 LPar.

- I motivi di scioglimento invocati dall'ente pubblico datore di lavoro devono essere oggettivamente fondati («triftige Gründe»). La disdetta ordinaria dei rapporti di servizio non implica necessariamente l'esistenza di motivi particolarmente gravi. La disdetta deve rimanere entro i limiti del potere di apprezzamento dell'amministrazione ed essere una misura ragionevole, considerate le prestazioni e il

comportamento dell'impiegato e tenuto conto degli elementi personali e degli elementi particolari del servizio in questione. L'insufficienza delle prestazioni è un motivo oggettivamente fondato (consid. 3a).

- L'alleggerimento dell'onere della prova di una discriminazione, previsto all'art. 6 LPar, non è applicabile alla prova dell'esistenza delle molestie sessuali. Per tale prova è applicabile la regola generale dell'art. 8 CC (consid. 3b).

- Nella fattispecie, i motivi invocati dal Dipartimento federale della difesa, della protezione della popolazione e dello sport (DDPS) a sostegno della decisione di licenziamento non sono oggettivamente fondati. La disdetta dei rapporti di servizio non può essere giustificata dall'insufficienza delle prestazioni fornite dalla ricorrente. Vi sono inoltre seri indizi di molestie sessuali nei confronti della ricorrente, per cui il DDPS non può rimproverarle il fatto di avere chiesto dei colloqui o di avere formulato critiche al suo superiore diretto riguardo ad un comportamento ambiguo di quest'ultimo. Il DDPS non può nemmeno rimproverare alla ricorrente di non aver saputo integrarsi o di avere dimostrato una sensibilità eccessiva. Inoltre, l'inchiesta condotta dall'Ufficio federale dello sport non costituisce un elemento oggettivo sul quale potrebbe basarsi la decisione di disdetta dei rapporti di servizio, visto l'aspetto lacunoso e parziale di tale inchiesta (consid. 4).

Résumé des faits:

A. A., née le 24 février 1961, fut engagée par l'Office fédéral du sport (OFSP) en automne 1996 dans le cadre d'un programme de travail pour chômeurs comme aide de cuisine et pour une période à l'essai. Le 1^{er} janvier 1997, elle entra au service (...) de l'OFSP en tant qu'employée permanente comme aide de cuisine. Le supérieur direct de A. était B., le suppléant de celui-ci étant C., lui-même étant remplacé par D. Le 1^{er} mai 1998, A. fut transférée au service de nettoyage. Son supérieur direct était E.

B. Dès mars 1997, A. se plaignit de problèmes importants rencontrés avec ses supérieurs C. et D., ainsi qu'avec ses collègues de travail. Elle expliqua notamment être moins bien traitée que ses collègues et que ses supérieurs, notamment C., lui attribuait des tâches qui l'isolaient. Elle déposa vingt-trois points de critique qui concernaient également les procédures de travail, l'attribution des tâches et la manière de diriger le travail. Trois entretiens eurent lieu entre A., son supérieur et l'équipe (...). Les supérieurs de A. lui reprochèrent d'arriver souvent trop tard au travail et de travailler trop lentement. Dans une note du 19 janvier 1998, X, chef de division, constata que la poursuite de la collaboration de A. au sein de l'équipe de cuisine n'était plus possible, les rapports s'étant dégradés. Par courrier du 30 avril 1998, il informa A. de son changement définitif au service de nettoyage dès le 1^{er} mai 1998, les conditions d'engagement de celle-ci demeurant inchangées.

C. Dans un courrier du 17 novembre 2000, A. exposa avoir été victime de harcèlement sexuel de la part de son supérieur direct E. et qu'étant donné son refus catégorique de céder à ses avances, celui-ci s'était vengé en la

martyrisant émotionnellement sous forme d'attaques verbales infondées, d'accusations, de diffamations et de mensonges. Ce même jour, elle adressa également un courrier à E., dans lequel elle expliquait que celui-ci avait «commencé [ses rapports] avec elle sous forme de harcèlement sexuel (propositions de «coucher» avec lui à plusieurs reprises, petits cadeaux à cet effet, mots «d'amour», baisers furtifs, yeux doux, etc.)» et que c'était à la suite de son refus «à toutes ces <suggestions> que ses ennuis avaient recommencé». Elle ajouta que E. l'avait «frappée émotionnellement en lui donnant à faire la quasi totalité du travail et comme cela n'était pas encore suffisant, il lui avait confié encore plus de travail et couvert de remarques [...] méprisantes relatives à son travail, subissant ainsi pendant des mois un stress physique et moral épouvantable».

Dans un courrier du 27 décembre 2000, l'OFSPPO informa A. que son salaire serait augmenté dès le 1^{er} janvier 2001.

D. Le 14 février 2001, A. fut avertie qu'à la suite d'un entretien notamment avec E. et compte tenu de son état de santé physique et psychique, elle serait transférée à l'OFSPPO. Le 15 février 2001, A. produisit un certificat médical indiquant une incapacité de travail à 100% pour la période du 14 février au 8 mars 2001. Le 9 juin 2001, le Dr F., FMH pédopsychiatrie et psychothérapie, précisa que A. était en incapacité de travail à 100% depuis le 9 mars 2001 et jusqu'à une date indéterminée en raison de motifs médico-psychologiques.

Au vu des difficultés rencontrées par A., l'OFSPPO proposa à celle-ci de changer de secteur d'activité. Dans une lettre du 22 mars 2001, A. souligna qu'elle n'accepterait en aucun cas une deuxième mutation et que son souhait était de réintégrer son poste.

E. Par courrier du 7 juin 2001, l'OFSPPO communiqua à A. son intention de résilier les rapports de service au 31 octobre 2001 et lui accorda le droit d'être entendu. A. fit usage de ce droit le 29 juin 2001, expliquant qu'elle considérait comme injuste le licenciement prévu. Par décision du 17 juillet 2001, l'OFSPPO résilia les rapports de service de A. au 30 septembre 2001. A l'appui de sa décision, il expliqua que le travail fut perturbé de manière sensible au point de ne plus être assuré correctement déjà en 1997/1998 et de nouveau depuis le printemps 2000, soulignant que A. ne s'était pas présentée au travail pendant des périodes relativement longues. Dans ces conditions, il fit valoir qu'il ne pouvait prendre le risque de maintenir les rapports de service de A., ni proposer à celle-ci une autre activité à l'OFSPPO. A. attaqua cette décision par courrier du 15 août 2001.

F. Le 8 mars 2002, la Commission spécialisée instituée par la loi fédérale du 24 mars 1995 sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg, RS 151.1) remit son expertise. Elle conclut que A. fut victime d'actes de harcèlement sexuel sur son lieu de travail et qu'elle avait démontré de manière crédible et suffisante le harcèlement sexuel qu'elle avait subi. Elle souligna par ailleurs que (...) l'OFSPPO, en sa qualité d'employeur, avait violé son devoir légal de diligence en n'ayant rien entrepris pour supprimer un état discriminatoire et sexiste connu au moins depuis 1997 et qu'il s'était même abstenu de prendre des mesures de sensibilisation et d'information. Elle souligna qu'à son avis, la résiliation

des rapports de travail de A. fut dictée principalement par des motifs liés à son sexe, puisqu'elle fut licenciée après s'être plainte de harcèlement sexuel sur son lieu de travail.

G. Par décision sur recours du 16 décembre 2002, le Département de la défense, de la protection de la population et des sports (DDPS) rejeta le recours déposé par A. le 15 août 2001. S'agissant du problème de harcèlement, il releva que dans ses premiers reproches, A. ne fit pas état de discrimination à caractère sexuel et qu'elle ne précisa pas de manière concrète en quoi consistaient les avances faites par C. Il soutint que A. n'avait pas rendu vraisemblable le fait que C. l'ait harcelée et la manière dont cela s'était produit. S'agissant de E., il fit valoir que l'on se trouvait dans une situation «de parole contre parole». Il observa que A. ne mentionna que tardivement les avances à caractère sexuel faites par E. Il remit en question la crédibilité des déclarations de A. compte tenu également du fait que ni G., ni H. ne confirmèrent avoir été importunées par E. Quant au baiser reproché à E., le DDPS expliqua que E. n'avait pas eu l'intention d'embrasser A. sur la bouche, mais seulement sur la joue. Il releva encore que A. avait refusé avec véhémence un nouveau transfert dans un autre service et qu'elle souhaitait poursuivre son travail auprès de E., ce qui selon le DDPS, contredirait les allégations de harcèlement sexuel. Il exposa que A. ne formula ses reproches de harcèlement sexuel à l'égard de ses deux chefs qu'au moment où ces derniers remirent en question la qualité de son travail et sa capacité d'intégration dans une équipe. Il remarqua que depuis son engagement, A. s'était sentie écartée et chicanée par tous ses collègues et par ses supérieurs directs. Quant à l'expertise rendue par la Commission spécialisée instituée par la LEg, le DDPS expliqua que l'expertise ne se prononçait pas sur l'existence ou non de preuves qui viendraient corroborer les faits et que le résultat de l'expertise aurait été influencé par le fait qu'en dépit de déclarations réitérées de harcèlement sexuel, l'employeur n'aurait fait que licencier la recourante. En outre, le DDPS soutint que le licenciement de A. était justifié pour les raisons suivantes. Il observa tout d'abord que cette dernière avait perturbé le déroulement normal des activités de l'entreprise en provoquant un grand nombre de réunions et en raison des reproches formulés à l'égard de ses collègues et de ses supérieurs. Il reprocha également à A. de ne pas avoir su s'intégrer dans l'équipe de travail. Il ajouta qu'aucun des chefs de service n'était plus en mesure, ni même disposé à prendre A. dans son équipe et que celle-ci n'acceptait pas un deuxième transfert, alors que E. avait refusé de continuer à collaborer avec elle et que pendant toute la période de son engagement, A. avait montré une sensibilité exacerbée dans d'autres domaines que celui purement sexuel, ce qui avait rendu pratiquement impossible une bonne collaboration avec elle.

H. Par acte du 29 janvier 2003, A. (ci-après: la recourante) a interjeté un recours auprès de la Commission fédérale de recours en matière de personnel fédéral (ci-après: la Commission de recours ou de céans) contre cette décision. Elle conclut à l'annulation de dite décision, sous suite de frais. Elle conteste avoir perturbé l'organisation du travail en 1997/1998 et avoir été responsable de son premier transfert, se basant sur le certificat de travail qui lui a été délivré le 10 octobre 1998 qui attestait qu'elle était de caractère agréable, faisait preuve de collégialité et qu'elle donnait entière satisfaction. Elle ajoute qu'après son transfert, elle a donné satisfaction, puisqu'elle a reçu deux augmentations de salaire avec effet au 1^{er} janvier 1999 et 1^{er} janvier 2001

et que toujours en 1999, elle a bénéficié d'une prime spéciale, concluant ainsi que ses prestations de travail ne sauraient souffrir d'aucune critique. Elle relève que E. a admis l'avoir embrassée sur la bouche lors de la fête du personnel et qu'elle s'est ainsi vue imposer un baiser par un supérieur hiérarchique. Elle ajoute qu'en raison des agissements de E., H. s'était adressée à ses supérieurs et que E. avait dû lui présenter des excuses, ce qui confirme, selon elle, que le comportement de E. est manifestement inadéquat vis à vis du personnel féminin. Elle se base sur l'expertise du 8 mars 2002 de la Commission spécialisée instituée par la LEg qui conclut qu'elle a été victime de harcèlement et que son licenciement est intervenu pour la seule et unique raison qu'elle s'est plainte.

I. Invité à présenter ses observations, le DDPS a, par courrier du 26 février 2003, proposé à la Commission de céans de rejeter le recours. Il répète que s'agissant de C., la recourante a formulé ses reproches très tardivement et qu'elle n'a pas rendu vraisemblable le harcèlement sexuel soi-disant subi. Il fait remarquer que les prestations fournies par la recourante ne sauraient être considérées comme excellentes, le certificat de travail du 10 octobre 1998 étant antérieur de plus de trois ans à la résiliation des rapports de service et le versement d'une prime spontanée étant lié à l'accomplissement d'un travail ponctuel de peinture. Quant à l'expertise, il soutient qu'elle laisse ouverte la question de savoir si les faits se sont effectivement déroulés comme l'a déclaré la recourante.

J. La recourante a demandé l'organisation de débats publics. Ceux-ci ont eu lieu le 22 mai 2003. A cette occasion, I., G., H., X. et J. ont été entendus comme témoins. Un questionnaire établi par la recourante a en outre été soumis à K. qui y a répondu par écrit. En outre, E. a été entendu comme tiers pouvant donner tout renseignement utile.

Extrait des considérants:

1.a./b. (...)

2. (...)

3.a. La résiliation ordinaire des rapports de service des employés permanents est réglée à l'art. 8 al. 2 let. a et l'art. 76 al. 2 du règlement des employés du 10 novembre 1959 (RE, RO 1959 1221). Les rapports de service peuvent être résiliés pour la fin du troisième mois qui suit celui où le congé a été donné, si les rapports de service ont duré moins de cinq ans. La résiliation doit être faite par écrit avec indication des motifs. Il s'agit ici d'une résiliation ordinaire.

En droit de la fonction publique, la résiliation émanant de l'employeur public constitue une décision au sens technique du terme. L'autorité compétente bénéficie d'un libre pouvoir d'appréciation. Cependant, les motifs de résiliation doivent être plausibles («triftige Gründe»). Hänni enseigne que «le fait que les motifs de la résiliation soient liés à la fonction occupée par la personne ou bien à la personne elle-même ne joue aucun rôle. Dans cette mesure, la faute de l'employé n'est pas déterminante» (*Peter Hänni, La fin des rapports de service en droit public*, in *Revue de droit administratif et de droit fiscal [RDAF] 1995*, p. 419; *le même*, *Das öffentliche Dienstrecht der Schweiz*, Zurich 2002, p. 511 ss. avec une abondante casuistique).

La résiliation ordinaire des rapports de service n'implique pas nécessairement l'existence d'un motif particulièrement grave. Elle doit se tenir dans les limites du pouvoir d'appréciation de l'administration et apparaître comme une mesure raisonnable au vu des prestations et du comportement de l'employé et compte tenu des composantes personnelles ainsi que des données particulières du service en cause (ATF 108 Ib 210; décision non publiée de la Commission fédérale de recours en matière de personnel fédéral du 25 avril 2001, en la cause B. [CRP 2000-019], consid. 4, décision de la Commission fédérale de recours en matière de personnel fédéral du 8 juin 1995 [JAAC 60.74 consid. 5a]; Tobias Jaag, *Das öffentliche Dienstverhältnis im Bund und im Kanton Zürich - ausgewählte Fragen*, in *Schweizerisches Zentralblatt für Staats- und Verwaltungsrecht [ZBl]* 95/1994, p. 463; Hermann Schroff/David Gerber, *Die Beendigung der Dienstverhältnisse in Bund und Kantonen*, St-Gall 1985, p. 80).

L'insuffisance des prestations, c'est-à-dire la quantité et la qualité du travail accompli, mais également le comportement sur le lieu de travail, la collaboration avec les collègues, l'attitude vis-à-vis de la clientèle, est un motif plausible (ATF 118 Ib 184, traduit au Journal des Tribunaux [JdT] 1994 I 242; JAAC 60.74 consid. 5a [juriste licencié en raison de l'insuffisance tant quantitative que qualitative de ses prestations], JAAC 59.1 consid. 2b, JAAC 53.21 consid. 3a [manque de dynamisme et d'intégration de l'employé dans une entreprise sujette à l'évolution technique; peu importe que l'employé ait reçu auparavant plusieurs promotions], JAAC 51.3 consid. 2 [dégradation des prestations due à un abus de l'alcool, prestations de travail insatisfaisantes et pure simulation d'une cure de désintoxication que l'employé s'est engagé à suivre]).

La résiliation constitue un acte juridique important, car elle met fin aux rapports de service. C'est pourquoi, avant d'en arriver là, il y a lieu, en vertu du principe de la proportionnalité, d'examiner si l'intéressé ne peut pas être affecté ailleurs. Tout dépend ici des circonstances ayant conduit l'autorité à intervenir, car le raisonnement n'est pas le même selon que l'on est en présence d'un problème de santé, d'un manque de travail correspondant aux qualifications de l'agent, d'une prestation insuffisante ou encore d'une suppression de poste. Lorsque le motif réside dans la prestation de travail, on peut concevoir un déplacement si malgré un engagement sans faille, un agent ne parvient pas à fournir une quantité ou une qualité de travail suffisante alors que tel ne serait pas le cas s'il occupait un autre poste de moindre importance. Si c'est le comportement et les rapports avec un ou plusieurs collègues qui sont en cause, une affectation à un autre lieu de travail n'est envisageable que dans la mesure où on a l'assurance que le changement de lieu de travail permet effectivement de résoudre des problèmes d'ordre relationnel.

Lors de l'examen des motifs de résiliation des rapports de service, des facteurs comme l'existence de circonstances atténuantes ou de motifs dignes de considération (motifs d'opportunité ou de commisération) ne doivent jouer aucun rôle. La situation familiale ou personnelle de l'agent ne peut être prise en compte que dans le contexte de la proportionnalité (Schroff/Gerber, op. cit., p. 83 ch. 106). En tant que principe général du droit constitutionnel, le principe de la proportionnalité exige que le moyen choisi par l'autorité soit propre et nécessaire à atteindre le but d'intérêt public poursuivi. De plus, l'intervention ne doit pas être plus grave que ne l'exige le but de la mesure. En conséquence,

l'administration agit de manière proportionnelle lorsqu'elle choisit parmi les mesures appropriées celle qui est la moins dure pour la personne concernée (*Pierre Moor*, Droit administratif, vol. I, 2^e éd., Berne 1994, p. 419 ss.; *Blaise Knapp*, Précis de droit administratif, Bâle et Francfort-sur-le-Main, 1991, n° 534 ss.; *Ulrich Häfelin/Georg Müller*, Allgemeines Verwaltungsrecht, 4^e éd., Zurich, 2002, ch. 581 ss.).

b. La LEg est entrée en vigueur le 1^{er} juillet 1996. Le principe d'égalité dans les rapports de travail instauré par la LEg s'applique tant aux rapports de travail régis par le Code des obligations du 30 mars 1911 (CO, RS 220) que par le droit public fédéral, cantonal ou communal (art. 2 LEg). La LEg définit le comportement discriminatoire par tout comportement importun de caractère sexuel ou tout autre comportement fondé sur l'appartenance sexuelle, qui porte atteinte à la dignité de la personne sur son lieu de travail, en particulier le fait de proférer des menaces, de promettre des avantages, d'imposer des contraintes ou d'exercer des pressions de toute nature sur une personne en vue d'obtenir d'elle des faveurs de nature sexuelle (art. 4 LEg). L'existence d'une discrimination est présumée pour autant que la personne qui s'en prévaut la rende vraisemblable. L'art. 6 LEg énumère les domaines auxquels s'applique cet allègement du fardeau de la preuve. Il ressort de cette énumération que l'art. 6 LEg n'est en particulier pas applicable à la preuve de l'existence du harcèlement sexuel. Ce cas reste donc soumis à la règle générale de l'art. 8 du Code civil suisse du 10 décembre 1907 (CC, RS 210; *Anne-Marie Barone*, Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes: règles spéciales de procédure, *Revue de l'avocat* 5/2003, p. 158 ss.; *Kathrin Klett*, Das Gleichstellungsgesetz, *Schweizerisches Zentralblatt für Staats- und Verwaltungsrecht*, 98/2, p. 62; *Sabine Steiger-Sackmann*, Der Beweis in Gleichstellungsprozessen, in «Das Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann», St-Gall 1996, Editeur Ivo Schwander/René Schaffhauser, p. 116).

4. En l'espèce, la recourante considère que la résiliation de ses rapports de service est intervenue, car elle avait dénoncé un cas de harcèlement sexuel et qu'aucun fait pertinent ne justifie en outre une résiliation ordinaire des rapports de service. De son côté, le DDPS soutient que la recourante n'a pas rendu crédibles ses accusations de harcèlement sexuel. Il ajoute également que le licenciement de la recourante était justifié en raison du fait que celle-ci avait fortement perturbé le déroulement normal des activités de l'entreprise par les reproches faits au personnel et à ses supérieurs et en provoquant un grand nombre de réunions, qu'elle n'avait pas su s'intégrer dans une équipe et accepter les critiques qui lui avaient été faites, qu'il y avait impossibilité de placer la recourante à un autre poste de travail dans l'entreprise, qu'en attaquant ses supérieurs lorsque ceux-ci avaient critiqué son style de travail et ses capacités de coopération, la recourante avait rendu pratiquement impossible une bonne collaboration avec elle, que le fait que l'époux de la recourante s'était activement immiscé dans les problèmes avait également rendu pratiquement impossible toute collaboration fructueuse et efficace. Le DDPS souligne dès lors qu'au vu de ces éléments, l'OFSP n'a pas outrepassé son pouvoir d'appréciation en résiliant les rapports de service de la recourante.

Il convient dès lors d'examiner si les motifs invoqués par le DDPS à l'appui de la décision de licenciement de la recourante sont plausibles.

a. S'agissant des prestations fournies, la Commission de céans observe que le 2 février 2000, la recourante a fait l'objet d'un entretien d'appréciation et de développement du personnel, entretien mené par E. Il ressort de cette évaluation que s'agissant de sa personnalité, la recourante est coopérative, ouverte face aux changements, très engagée face à son travail, réceptive face aux critiques et sociable. Quant à l'appréciation des prestations du point de vue du métier, le rapport souligne que la recourante est structurée dans ses connaissances professionnelles, expéditive dans sa méthode de travail, consciencieuse dans son travail et coopérante dans son attitude face aux tiers. Le rapport ne mentionne donc pas une éventuelle difficulté de la recourante de travailler en équipe et le fait que celle-ci n'accepterait pas la critique, deux griefs soulevés par le DDPS pour fonder la résiliation des rapports de service. La qualité des prestations fournies par la recourante a d'ailleurs donné lieu à une prime spontanée en 1999 et à une augmentation de salaire avec effet au 1^{er} janvier 2001. En outre, on ne saurait reprocher à la recourante, qui avait présenté un certificat médical, les effets de son absence due à la maladie sur le déroulement du travail. Certes, il est possible que cette absence ait perturbé l'organisation du travail. Toutefois, cette conséquence résulterait du droit pour l'employée malade de rester à la maison pour se soigner et n'est pas imputable à celle-ci. Dans ces conditions, la résiliation des rapports de service ne saurait être justifiée par l'insuffisance des prestations fournies par la recourante.

b. Quant au problème du harcèlement sexuel soulevé par la recourante, il y a lieu tout d'abord de relever que la Commission spécialisée instituée par la LEg a conclu, dans son rapport du 8 mars 2002, que la recourante avait été victime d'actes de harcèlement sexuel sur son lieu de travail. Toutefois, elle a clairement indiqué qu'elle ne se prononçait pas sur le problème des faits, car, selon elle, il s'agit là d'une question qui doit être tranchée par l'autorité de recours. C'est dire qu'il y a lieu de déterminer ici si les faits allégués par la recourante sont prouvés.

Lors de l'audience publique du 22 mai 2003, plusieurs témoins ont été entendus, dont notamment G., laquelle travaillait avec la recourante, sous les ordres de E. Elle a expliqué que, par rapport à la recourante, ce dernier n'avait pas la même attitude à son égard et qu'en particulier il lui faisait moins de compliments. Elle s'est rappelée que E. complimentait la recourante notamment sur sa chevelure. A bien y voir, le fait de formuler plus de compliments à une personne qu'à une autre n'est pas en soi un élément constitutif d'un harcèlement sexuel. Tout dépend de l'objet de ces compliments, de la manière dont ils ont été exprimés ou encore de leur fréquence. Or, aucune précision de ce genre n'a été apportée en l'espèce. C'est pourquoi on ne saurait retenir l'existence d'un harcèlement sexuel sur la base de ces faits. Quant au compliment sur la chevelure, il n'est pas soutenable d'y voir un harcèlement sexuel. Dire qu'une personne a de beaux cheveux n'est pas en soi une atteinte au sens de l'art. 4 LEg.

S'agissant du baiser reproché à E., le seul moyen de preuve est l'aveu de celui-ci, car aucun témoin n'était présent au moment des faits. Or, le procès-verbal de la séance du 8 mars 2001 est à ce point lacunaire qu'on peine à y trouver un élément pouvant étayer la version de la recourante ou celle

de l'intéressé. A l'audience, ce dernier a confirmé la version défendue par l'autorité intimée, c'est-à-dire une bise sur la joue qui a malencontreusement atterri sur la bouche de la recourante au moment où celle-ci a tourné la tête. A vrai dire, les circonstances dans lesquelles ces faits se sont produits ne sont pas très claires. Même si objectivement le baiser sur la bouche est admis, on ne saurait en tirer la conclusion d'un harcèlement sexuel, dans la mesure où l'intention de E. n'est pas suffisamment établie. Quoi qu'il en soit, ce point peut rester indécis pour les raisons qui suivent.

Il ressort des pièces du dossier que la recourante a décrit de manière détaillée et constante le comportement de E. Elle a exposé que celui-ci lui avait proposé de faire de belles choses ensemble, alors qu'ils étaient seuls occupés à travailler dans une chambre de l'hôtel. Elle a en outre prêté à son supérieur hiérarchique plusieurs déclarations, à savoir: «un cœur pour mon cœur», «c'est pour te montrer mon amour pour toi», «tu sais j'ai le sang très chaud, si tu essaies avec moi, tu peux fondre comme une glace» ou encore «tu m'as bien dit que tu m'aimais, n'est-ce pas?». Interpellé sur la question de savoir s'il a bien formulé ce genre de propos, E. a nié, sous prétexte qu'il ne maîtrise pas suffisamment le français pour construire de telles phrases. Or, selon G., qui le côtoie fréquemment dans le cadre de son activité professionnelle, l'intéressé connaît suffisamment le français et est tout à fait capable de tenir les propos litigieux. C'est dire que E. n'est pas crédible, lorsqu'il se retranche derrière sa prétendue faible connaissance du français. D'un autre côté, la maîtrise de la langue ne signifie pas encore qu'il a réellement fait ces déclarations à la recourante. Tout au plus peut-on soutenir que les griefs formulés par celle-ci à l'encontre de son supérieur constituent des indices suffisamment sérieux et troublants pour exiger de l'autorité de première instance une réaction adéquate, à la hauteur de la gravité de la situation. Cette impression est corroborée par le fait que dans un courrier du 18 octobre 2001, L., formatrice spécialisée dans les ateliers mobbing et harcèlement sexuel au travail, explique que la recourante s'était adressée à elle pour partager une situation professionnelle douloureuse et que lors des derniers contacts qui ont eu lieu dans le courant de l'année 2001, la recourante a décrit un enchaînement continu d'actes d'humiliation. D'autre part, il y a lieu de relever que J., collaboratrice au service de médiation pour le personnel de la Confédération, a également précisé que les déclarations de la recourante étaient sérieuses. Force est cependant d'admettre que l'enquête de l'OFSPPO a été menée de manière lacunaire et partielle. A la suite de la séance du 8 mars 2001, J. et K. ont dû compléter le procès-verbal tenu à cette occasion. Ce document omettait notamment de mentionner l'épisode du baiser de E. En outre, ce dernier n'a fait l'objet d'aucune enquête administrative ou disciplinaire en raison des griefs formulés par la recourante. Ce manque de réactions de l'OFSPPO peut ainsi laisser croire que cet office donne d'emblée plus de crédit aux dires de E. qu'à ceux de la recourante. Dans ces conditions, il

n'est pas admissible de reprocher à la recourante d'avoir provoqué un grand nombre de réunions ou d'avoir perturbé le déroulement normal des activités du service et de justifier ainsi la résiliation des rapports de services.

c. Au vu de ce qui précède, la décision de résiliation des rapports de service de la recourante viole le droit fédéral. En effet, elle ne repose pas sur des motifs objectivement fondés. Elle doit également être qualifiée d'inopportune et de disproportionnée. Par conséquent, le recours bien fondé doit être admis et la résiliation des rapports de travail pour le 31 octobre 2001 est annulée.

5. (...)

[Informations générales sur la Commission fédérale de recours en matière de personnel fédéral](#)

**JAAC 68.4 - Décision de la Commission fédérale de recours en matière de personnel fédéral
du 2 juillet 2003 dans la cause A. [CRP 2003-003]**

In	Verwaltungspraxis der Bundesbehörden
Dans	Jurisprudence des autorités administratives de la Confédération
In	Giurisprudenza delle autorità amministrative della Confederazione
Jahr	2004
Année	
Anno	
Band	68
Volume	
Volume	
Seite	---
Page	
Pagina	
Ref. No	150 006 554

Das Dokument wurde durch das Schweizerische Bundesarchiv und die Bundeskanzlei konvertiert.
Le document a été digitalisé par les Archives Fédérales Suisses et la Chancellerie fédérale.
Il documento è stato convertito dall'Archivio federale svizzero e della Cancelleria federale.