

BVGer A-6331/2018 vom 12. November 2020

Bundesverwaltungsgericht, 2020-11-12, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bvger_A-6331_2018

FR: TAF A-6331/2018 du 12 novembre 2020

IT: TAF A-6331/2018 del 12 novembre 2020

Regeste

Rapports de services de droit public de la Confédération (divers)

Erwägungen

E. 1

La procédure de recours est régie par la loi fédérale du 20 décembre 1968 sur la procédure administrative (PA, RS 172.021), pour autant que la loi du 17 juin 2005 sur le Tribunal administratif fédéral (LTAF, RS 173.32) n'en dispose pas autrement (cf. art. 37 LTAF). Le Tribunal examine d'office et librement sa compétence (cf. art. 7 PA), ainsi que la recevabilité des recours qui lui sont soumis.

E. 1.1

Conformément à l'art. 31 LTAF, en lien avec l'art. 36 al. 1 de la loi sur le personnel de la Confédération du 24 mars 2000 (LPers, RS 172.220.1), le Tribunal est compétent pour connaître du recours du 5 novembre 2018, en tant qu'il est dirigé contre une décision au sens de l'art. 5 al. 1 PA prise par un employeur fédéral au sens de l'art. 3 al. 2 LPers, à savoir les CFF. Aucune exception de l'art. 32 LTAF n'est en outre réalisée, ce dont il suit la compétence du Tribunal pour connaître du litige.

E. 1.2

Etant le destinataire de la décision attaquée et étant particulièrement atteint par le refus de la dérogation requise, le recourant a la qualité pour recourir au sens de l'art. 48 al. 1 PA.

E. 1.3

Présenté dans le délai (cf. art. 50 al. 1 PA) et les formes (cf. art. 52 al. 1 PA) prescrits par la loi, le recours est ainsi recevable et il convient d'entrer en matière.

E. 1.4

Aux termes de l'art. 49 PA, le Tribunal administratif fédéral contrôle les décisions qui lui sont soumises sous l'angle de la violation du droit fédéral, y compris l'excès ou l'abus du pouvoir d'appréciation (let. a), de la constatation inexacte ou incomplète des faits pertinents (let. b) et de l'inopportunité (let. c). En matière de droit du personnel, le Tribunal examine toutefois avec une certaine retenue les questions ayant trait à l'appréciation des prestations des employés, à l'organisation administrative ou à la collaboration au sein du service et, dans le doute, ne substitue pas son propre pouvoir d'appréciation à celui de l'autorité administrative qui a rendu la décision, laquelle connaît mieux les circonstances de l'espèce. Cette réserve n'empêche pas le Tribunal d'intervenir lorsque la décision attaquée semble objectivement inopportune (cf. ATAF 2007/34 consid. 5 ; arrêt du Tribunal administratif fédéral A-5721/2018 du 12 février 2020 consid. 2.1).

E. 1.5

Le Tribunal vérifie d'office les faits constatés par l'autorité inférieure (cf. art. 12 PA), sous réserve du devoir de collaborer des parties (cf. art. 13 PA). Il applique le droit d'office, sans être lié par les motifs invoqués (cf. art. 62 al. 4 PA), ni par l'argumentation juridique développée dans la décision entreprise. Il se limite en principe aux griefs soulevés et n'examine les questions de droit non invoquées que dans la mesure où les arguments des parties ou le dossier l'y incitent (cf. ATF 135 I 91 consid. 2.1 ; ATAF 2014/24 consid. 2.2 et réf. cit.).

E. 2

Le recours porte concrètement sur une décision de l'autorité inférieure, refusant, dans son dispositif, la dérogation requise par le recourant concernant le port du badge nominatif. Il s'agira d'examiner si le refus de la dérogation remplit les exigences légales et a été rendu conformément à la réglementation applicable (cf. consid. 4 infra). En préalable, il conviendra de procéder à un contrôle concret de la conformité de cette réglementation avec le droit supérieur (cf. consid. 3 infra). Enfin, le Tribunal veillera à examiner, dans les limites de son pouvoir d'appréciation, l'opportunité de dite décision (cf. consid. 5 infra).

E. 3

Le recourant reproche à l'autorité inférieure d'avoir violé ses obligations en matière de protection de la personnalité des employés en appliquant une réglementation qui ne respecterait pas le droit supérieur.

E. 3.1

A cet égard, le recourant considère qu'il devrait suffire pour un agent de rendre crédible la mise en danger de sa personnalité par le port du badge afin d'obtenir une dérogation, sans nécessairement faire référence à des événements qui se sont produits. En outre, il estime que le principe de proportionnalité est violé par l'autorité inférieure, qui aurait pu choisir une mesure moins intrusive pour la vie privée de ses employés, afin d'atteindre les buts visés.

E. 3.2

Sur cette question, l'autorité inférieure estime que le système mis en place satisfait aux dispositions du droit supérieur. Elle affirme que l'obligation du port d'un badge nominatif est, pour l'essentiel, motivée par sa philosophie en matière de relation entre les agents de train et les clients. Elle favoriserait ainsi le respect, tout en encourageant la courtoisie. Ce rapport de confiance entre les collaborateurs et la clientèle représente l'une des orientations stratégiques de l'entreprise. En outre, l'autorité inférieure rappelle que les différentes prescriptions sur l'uniforme sont connues des candidats à un poste d'agent commercial des trains. Elle précise que le badge nominatif respecte le principe de proportionnalité, en n'indiquant que la première lettre du prénom des collaborateurs. Partant, dite obligation contractuelle est parfaitement licite, au regard de l'art. 4 al. 1 LPD. De manière plus générale, l'autorité inférieure prétend que le métier d'agent comporte certains risques de par la proximité avec la clientèle. Elle affirme toutefois prendre des mesures pour protéger ses collaborateurs (couverture juridique complète pour les actes à caractère pénal, directives et recommandations à adopter en cas de situation indélicate, etc.). L'autorité inférieure soutient également que certaines situations dangereuses peuvent survenir indépendamment du port du badge.

E. 3.3

Le cadre juridique déterminant est le suivant.

E. 3.3.1

Les rapports de travail entre l'autorité inférieure et le recourant sont régis, en sus des normes procédurales de la PA, par les dispositions légales relatives aux rapports de service du personnel fédéral (cf. art. 15 al. 1 de la loi sur les Chemins de fer fédéraux du 20 mars 1998 [LCFF, RS 742.31] et art. 2 al. 1 let. d LPers). A teneur de l'art. 15 al. 2 LCFF, le Conseil fédéral peut autoriser les CFF à modifier ou compléter les rapports de service dans des conventions collectives de travail. Selon l'art. 38 al. 1 LPers, les CFF ont la compétence de conclure une convention collective de travail avec les associations du personnel pour leur domaine d'activité. Une nouvelle convention collective de travail (CCT CFF 2019) est entrée en vigueur le 1er mai 2019. Tous les faits pertinents se sont déroulés et la décision a été prononcée alors que la CCT CFF 2015 était en vigueur et, selon les principes généraux du droit applicable (cf. arrêts du Tribunal administratif fédéral A-1532/2019 du 20 novembre 2019 consid. 4 et A-6435/2012 du 23 juin 2016 consid. 3), il y a lieu d'appliquer cette dernière. La CCT CFF 2015 est une convention de droit public (cf. art. 1 al. 1 CCT CFF 2015) et son art. 1 al. 3, à l'instar de l'art. 6 al. 2 LPers, prévoit que le Code des obligations du 30 mars 1911 (CO, RS 220) est applicable à titre subsidiaire. Le document « Uniforme 2016 - Prescriptions pour la Gestion du trafic », produit par les deux parties et qui complète la CCT CFF 2015, s'applique également aux rapports entre celles-ci. En vertu de l'art. 6 al. 3 LPers, la CCT CFF 2015 et le contrat individuel de travail réglementent en détail les rapports de travail dans les limites de l'art. 6 al. 2 LPers. En revanche, l'ordonnance du 3 juillet 2001 sur le personnel de la Confédération (OPers, RS 172.220.111.3) ne régit pas les rapports de travail des employés des CFF (cf. arrêt du Tribunal administratif fédéral A-2667/2016 du 21 mars 2017 consid. 2.2).

E. 3.3.2

Selon l'art. 18 al. 1 LPers, les dispositions d'exécution réglementent l'équipement à fournir au personnel, à savoir les instruments de travail, les tenues de service et le matériel nécessaires à l'exécution des tâches. Aux termes de l'art. 21 al. 1 let. c LPers, les dispositions d'exécution peuvent prévoir que l'employé doit, si sa fonction l'exige, utiliser des vêtements de travail déterminés. A ce titre, le ch. 156 al. 1 CCT CFF 2015 dispose également que les collaborateurs de l'autorité inférieure peuvent être tenus de porter des vêtements de travail. Les détails sont réglés dans le cadre de la participation dans l'entreprise (cf. ch. 156 al. 3 CCT CFF 2015), régie aux ch. 188 ss de la 3ème partie de la convention. Cette section prévoit les objectifs de la participation, ses formes, ainsi que la collaboration dans ce but entre l'autorité inférieure et les commissions du personnel (CoPe). En outre, le ch. 9 de l'annexe 10 CCT CFF 2015 précise que la CoPe doit être consultée pour ce qui a trait aux prescriptions vestimentaires. L'art. 18 LPers est considéré comme une norme de délégation. Par ce biais, le législateur a chargé les employeurs fédéraux de préciser les prestations qui ne sont que sommairement prévues par la loi et de les concrétiser dans des dispositions d'exécution. La concrétisation peut se faire de plusieurs manières. Elle peut être générale et abstraite, par des dispositions juridiques unilatérales souveraines (cf. art. 37 LPers) ou par des règles prévues dans une convention collective de travail (les employeurs sont tenus, par le biais de l'art. 38 LPers, d'uniformiser les dispositions des conventions collectives de travail, de concert avec les partenaires sociaux). Dite concrétisation peut également se dérouler dans un cadre individuel et concret. Elle est

nécessaire et admissible dans la mesure où la loi et les dispositions de mise en oeuvre permettent une marge de manoeuvre. Indépendamment de la forme de concrétisation, chaque obligation doit avoir une base juridique (cf. Peter Helbling in : Portmann/Uhlmann [éd.], Handkommentar zum Bundespersonalgesetz [BPG], Berne 2013, art. 18, N 7 ss). Chaque employeur règle les détails de son domaine dans ses dispositions d'exécution au sens des art. 37 et 38 LPers. Celles-ci et les actes d'application (mesures, directives, décomptes, arrêtés, etc.) doivent être conformes aux art. 18 LPers et 327 ss CO ainsi qu'à l'OPers.

E. 3.3.3

Le document « Uniforme 2016 - Prescriptions pour la Gestion du trafic » (ci-après : document Uniforme 2016) contient plusieurs règles en lien avec la manière de se vêtir ou le port du badge par les employés de l'autorité inférieure. Le ch. 4.4 dudit document prescrit que le badge nominatif pour contrôle sporadique doit être clairement visible pour le client et porté sur l'habit extérieur. Il ne doit pas être modifié. Le badge comprend ainsi l'initiale du prénom, le nom entier et la désignation de la fonction (ndlr : badge nominatif). Enfin, en cas de demande particulière de l'employé, le JBT statue en concertation avec les supérieurs. En cours de procédure, l'autorité inférieure a annoncé au Tribunal que le document précité avait été modifié, notamment concernant le port du badge. La nouvelle version prescrit désormais que le JBT statue de concert avec les supérieurs sur les demandes de dérogations aux prescriptions. Le nouveau ch. 4.4 cite les critères pour qu'une telle dérogation soit admise. L'employé doit ainsi démontrer avoir vécu une expérience négative en lien avec le fait que son nom figure sur la plaquette nominative. Il doit également avoir déposé une plainte à ce sujet (concrétisation du sentiment subjectif de mise en danger). La dérogation reste valable pour autant que l'intérêt à l'anonymisation (motivation) subsiste. La décision présentement litigieuse a été rendue à l'aune de l'ancienne version du document « Uniforme 2016 - Prescriptions pour la Gestion du trafic ». Il convient ainsi d'en tenir compte dans le cadre du présent arrêt, même si la situation est relativement similaire.

E. 3.4

Concernant le contrôle concret que le Tribunal est susceptible d'exercer sur le document « Uniforme 2016 - Prescriptions pour la Gestion du trafic » édicté par l'autorité inférieure, il sied de relever ce qui suit.

E. 3.4.1

En tant que le document « Uniforme 2016 - Prescriptions pour la Gestion du trafic » contient des prescriptions internes par lesquelles l'autorité inférieure met en oeuvre 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 doit être considéré comme une ordonnance administrative pour les raisons suivantes.

E. 3.4.1.1

Appelées directives, circulaires, instructions, ordres de service, règlements internes, etc., les ordonnances administratives se divisent en prescriptions d'organisation et en directives d'interprétation (ATF 142 II 182, 191 ; ATF 141 V 175, 180 ; ATF 121 II 473, 478). Les premières citées sont relatives à l'utilisation par les agents de l'Etat des moyens matériels mis à leur disposition, à l'organisation du travail, aux règles de comportement et de diligence que doivent observer les employés de l'Etat dans l'exercice de leurs fonctions. Dites règles ont incontestablement un caractère interne, même si leur application peut avoir

des effets sur les particuliers et si elles peuvent aussi avoir des effets sur la situation juridique d'un fonctionnaire vis-à-vis de l'Etat, la violation d'un ordre de service pouvant constituer une faute disciplinaire (cf. Thierry Tanquerel, Manuel de droit administratif, Genève/Zurich 2018, N 332 ss et les réf. citées). Une ordonnance administrative est soumise, à l'instar des ordonnances législatives du Conseil fédéral, au contrôle préjudiciel général. Celle-ci ne déploie ses effets qu'à l'égard de l'administration. L'ordonnance administrative ne crée pas de nouvelles règles de droit et ne peut contraindre les administrés à adopter un certain comportement (cf. Häfelin/Müller/Uhlmann, Allgemeines Verwaltungsrecht, 8ème édition, 2020, N 84 ss). Les destinataires sont ainsi ceux qui sont chargés de l'exécution d'une tâche publique, non pas (du moins directement) les administrés. Les ordonnances administratives ne sont en principe pas publiées dans le recueil officiel de la collectivité publique. En revanche, les règles définissant la situation juridique des fonctionnaires en tant que personnes employées par l'Etat sont des règles de droit, et doivent donc être prises par ordonnances législatives (cf. Moor Pierre/Flückiger Alexandre/Martenet Vincent, Droit administratif, Vol. I, Les fondements, 3ème éd., Berne 2012, p. 421).

E. 3.4.1.2

En l'espèce, le document « Uniforme 2016 - Prescriptions pour la Gestion du trafic » n'impose pas directement des droits et obligations aux employés de l'autorité inférieure. Il ne fait que reprendre et préciser des dispositions de la LPers et de la CCT CFF 2015 relatives à la possibilité pour l'autorité inférieure d'imposer le port de certains vêtements ou accessoires à ses employés et, en tant que tel, a pour objet des règles d'organisation du travail. De plus, le document en question s'applique bien à ces derniers et non aux administrés de manière générale. Saisi en l'espèce par un acte d'application d'une telle ordonnance administrative, le Tribunal est ainsi compétent pour examiner la conformité dudit document au droit supérieur, dans le cadre d'un contrôle concret.

E. 3.4.2

L'examen concret en question doit porter sur plusieurs règles de droit qui se recoupent toutes et sont invoquées par le recourant en lien avec le port du badge nominatif. Celui-ci se plaint essentiellement d'une atteinte à sa personnalité et à sa vie privée au sens du Code des obligations du 30 mars 1911 (CO, RS 220), du non-respect du principe de proportionnalité ancré dans la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst., RS 101), ainsi que d'une violation de la LPD.

E. 3.5.1

Dans le cadre de la fonction publique, l'art. 4 al. 2 let. g LPers et le ch. 26 CCT CFF 2015 régissent les obligations de protection de la personnalité et des données du travailleur par l'employeur public (cf. Peter Helbling in : Portmann/Uhlmann [éd.], op. cit., art. 4, N 42 ss). La convention prévoit une obligation de protection de la personnalité des employés par l'autorité inférieure (cf. ch. 26 al. 1). La protection des données concernant les collaborateurs est garantie (cf. ch. 26 al. 3).

E. 3.5.2.1

L'art. 328 CO s'applique par analogie aux relations de travail de droit public (selon l'art. 6 al. 2 LPers et le ch. 1 al. 3 CCT CFF 2015). Il prévoit également les obligations de l'employeur, notamment la protection de la personnalité du travailleur. Le premier cité est ainsi chargé de protéger et de respecter la personnalité de l'employé. Il manifeste les égards

voulu pour la santé de ce dernier et veille au maintien de la moralité (cf. al. 1). En outre, il prend, pour protéger la vie, la santé et l'intégrité personnelle du travailleur, les mesures commandées par l'expérience, applicables en l'état de la technique, et adaptées aux conditions de l'exploitation ou du ménage, dans la mesure où les rapports de travail et la nature du travail permettent équitablement de l'exiger de lui (cf. al. 2). Aux termes de l'art. 328b CO, l'employeur ne peut traiter des données concernant le travailleur que dans la mesure où celles-ci portent sur les aptitudes du travailleur à remplir son emploi ou sont nécessaires à l'exécution du contrat de travail. Cet article renvoie d'ailleurs aux dispositions de la LPD (cf. Roberta Papa/Thomas Pietruszak, *Datenschutz im Personalwesen*, in: Nicolas Passadelis/David Rosenthal/Hanspeter Thür [éd.], *Datenschutzrecht, Beraten in Privatwirtschaft und öffentlicher Verwaltung*, Bâle 2015, p. 578, N 17.3). La doctrine précise que la portée de l'art. 328 CO dépasse de loin celle de l'art. 28 du Code civil suisse du 10 décembre 1907 (CC, RS210), car elle impose à l'employeur non seulement le respect, par abstention, de la personnalité du travailleur, mais aussi la prise de mesures concrètes en vue de la protection de sa vie, de sa santé et de son intégrité personnelle (cf. CR CO - Gabriel Aubert, art. 328 CO N 2). L'employeur doit s'abstenir de toute intervention non couverte par le contrat de travail en lien avec la personnalité du collaborateur. Il doit par ailleurs éviter le même type d'intervention de la part des supérieurs, des salariés ou des tiers. Un aspect essentiel de cette protection de la personnalité dans la relation de travail est la protection des données personnelles de l'employé (cf. Papa/Pietruszak, *op. cit.*, p. 578, N 17.1).

E. 3.5.2.2

Avec l'entrée en vigueur de la loi sur la protection des données le 1er juillet 1993, les dispositions relatives au contrat de travail ont été complétées par l'art. 328b CO. Le législateur a estimé que cet ajout était nécessaire parce que pratiquement aucun autre rapport juridique ne donne lieu à un traitement de données à caractère personnel aussi étendu et de longue durée. Ainsi, le salarié doit être spécialement protégé en raison de sa dépendance légale et réelle vis-à-vis de l'employeur. L'art. 328b CO précise donc le devoir de diligence de l'employeur dans le domaine du traitement des données. L'art. 328b CO définit la finalité et les limites du traitement de données autorisé et concrétise ainsi, en tant que *lex specialis*, les principes de proportionnalité et de limitation de la finalité du traitement énoncés à l'article 4 al. 2 et 3 LPD ; l'employeur doit avoir un intérêt légitime dans le traitement des données et ne peut traiter celles-ci que dans la mesure nécessaire et pour la finalité pour laquelle elles ont été obtenues. En raison du renvoi général à la LPD, l'employeur doit également respecter les autres principes de traitement (cf. art. 4 ss LPD), les dispositions relatives au droit à l'information (cf. art. 8 et 9 LPD) et les dispositions relatives au traitement des données à caractère personnel par des personnes privées (cf. art. 12 à 15 LPD ; Papa/Pietruszak, *op. cit.*, p. 579, N 17.5 s.).

E. 3.5.3

L'art. 4 LPD dispose que tout traitement de données doit être licite et effectué conformément aux principes de la bonne foi et de la proportionnalité (al. 1 et al. 2).

E. 3.5.3.1

Le principe de la proportionnalité au sens de l'art. 5 al. 2 Cst. exige qu'une mesure soit apte à produire les résultats escomptés (règle de l'aptitude) et que ceux-ci ne puissent être atteints par une mesure moins incisive (règle de la nécessité) ; en outre, il interdit toute limitation

allant au-delà du but visé et il exige un rapport raisonnable entre celui-ci et les intérêts publics ou privés compromis (principe de la proportionnalité au sens étroit, impliquant une pesée des intérêts ; ATF 136 IV 97 consid. 5.2.2 ; 135 I 176 consid. 8.1 ; 133 I 110 consid. 7.1). En matière de protection des données, quiconque traite des données est obligé de ne collecter et de ne traiter que les seules données qui lui sont nécessaires et aptes à atteindre un but déterminé (cf. Message du 23 mars 1988 concernant la loi fédérale sur la protection des données, FF 1988 II 421, 458). De plus, il faut toujours procéder à une pondération des intérêts entre le but du traitement et l'atteinte nécessaire à la personnalité (cf. Message précitée, *ibid.*).

E. 3.5.3.2

De ce principe de proportionnalité généralement applicable, on peut en effet déduire, pour le traitement des données, que l'entité effectuant ce dernier ne peut obtenir et traiter que les données dont elle a objectivement et effectivement besoin pour une finalité déterminée et qui présentent un rapport raisonnable avec la finalité du traitement et l'atteinte à la personnalité. En particulier, la question devrait toujours être posée de savoir si la finalité n'est pas atteinte en traitant les données sous une forme anonyme, c'est-à-dire de telle manière qu'une personne ne puisse être identifiée, même en les reliant à d'autres facteurs (cf. BSK DSG-Maurer-Lambrou/Steiner, art. 4 N 9 ss).

E. 3.5.4

Sur le vu ce qui précède, il convient de retenir que le port du badge, dans sa forme actuelle, implique un traitement de données des employés de l'autorité inférieure, dans la mesure où le nom de ceux-ci y apparaît en toutes lettres. Comme le relève à juste titre le PFPDT dans sa recommandation, le fait de rendre public l'identité de l'employé peut porter atteinte à sa sécurité.

E. 3.6

En revanche, le Tribunal ne saurait, pour les raisons suivantes, suivre l'argumentation du recourant (et du PFPDT), lorsqu'il affirme que le système mis en place et le document y relatif violent le droit supérieur.

E. 3.6.1

En premier lieu, le Tribunal considère que les agents de train sont liés à l'autorité inférieure par un contrat de travail de droit public. Ce faisant, lors de la signature, ils acceptent d'être soumis à la LPers, à la CCT CFF, ainsi qu'aux directives de l'autorité inférieure. L'obligation de porter un badge, en tant que « vêtement » ou accessoire, fait partie des règles contraignantes auxquelles sont soumis les employés (cf. art. 18 al 1 et art. 21 al. 1 let. c LPers, ch. 156 CCT CFF 2015). Elle peut donc être imposée aux collaborateurs conformément à leur devoir de loyauté, ceux-ci en étant d'ailleurs conscients lors de leur engagement.

E. 3.6.2

Concernant la conformité du port d'un badge nominatif au principe de la proportionnalité, le Tribunal relève ce qui suit.

E. 3.6.2.1

Il convient d'abord de tenir compte des particularités de la relation de travail de droit public par rapport aux relations de travail de droit privé. D'une part, comme il a été rappelé,

l'autorité inférieure doit, en tant qu'employeur public, veiller à respecter pleinement la personnalité de ses employés. D'autre part, ce respect doit nécessairement se concilier avec les exigences propres au service public, en particulier si les agents sont en contact avec des usagers privés. Ces exigences peuvent ainsi justifier des contraintes particulières liées à la manière dont l'employeur public conçoit ses relations avec les usagers privés. L'autorité inférieure justifie le port du badge nominatif par sa philosophie en matière de relation entre les agents de train et les clients. Pour rappel, il favoriserait ainsi le respect tout en encourageant la courtoisie. Ce rapport de confiance entre les collaborateurs et la clientèle est l'une des orientations stratégiques de l'entreprise. Le Tribunal souligne de prime abord qu'il ne peut substituer son appréciation en matière de politique d'entreprise à celle de l'autorité inférieure, qui est mieux placée pour connaître la situation au cas d'espèce, et juger de la stratégie à mettre en place. En second lieu, le fait d'imposer à l'employé de présenter son nom permet effectivement de responsabiliser celui-ci dans ses relations avec la clientèle, l'obligeant ainsi à assumer un comportement respectueux et à modérer ses actes et ses paroles envers les voyageurs. Il s'est d'ailleurs déjà avéré, dans le cadre de recours traités par le Tribunal, que des agents de trains adoptent des comportements inadéquats. Le port du badge nominatif permet ainsi de limiter ces incidents dans une certaine mesure. L'intérêt de l'autorité inférieure à imposer le port d'un badge nominatif - et le traitement des données qui en découle - est ainsi légitime. En soi, le système de badge nominatif adopté est une mesure apte à remplir les objectifs visés vu le devoir d'exemplarité de l'autorité inférieure dans ses relations avec les particuliers. Le Tribunal ne saurait ainsi suivre l'avis du PFPDT lorsqu'il prétend que l'intérêt de l'autorité inférieure est purement commercial.

E. 3.6.2.2

Le Tribunal doit en outre examiner si une mesure moins incisive permettrait d'atteindre le même but et pourrait ainsi être mise en place par l'entité responsable du traitement des données (nécessité). S'il est vrai que le badge est envisageable sous plusieurs formes (par exemple : badge prénomatif ou sous forme de code), celles-ci ne permettent pas d'atteindre les buts recherchés par l'autorité inférieure avec la même efficacité. Le recourant a certes raison lorsqu'il prétend que l'identification des agents de train peut également être réalisée au moyen d'autres formes de badge. En revanche, le fait pour la clientèle de connaître le nom de la personne de référence contribue à renforcer la courtoisie, et vise à établir un lien de confiance et de respect envers les agents eux-mêmes. Cela permet également d'éviter le tutoiement et d'imposer une certaine « distance » entre les agents de train et les clients. Vu les objectifs légitimes poursuivis par l'autorité inférieure, une anonymisation généralisée n'est pas possible en l'espèce. La mesure actuellement prévue est ainsi nécessaire, sous l'angle de la proportionnalité.

E. 3.6.2.3

Il reste à examiner la proportionnalité au sens étroit, qui implique une pesée entre les intérêts de l'autorité inférieure (résumés ci-dessus) et de ses employés. L'intérêt de ces derniers consiste en la protection de leurs données personnelles - du nom notamment -, de leur personnalité ainsi que de leur vie privée. Le Tribunal relève que le port du badge nominatif peut, dans certains cas, porter atteinte à leur sécurité et aux intérêts précités. Cet élément ressort clairement du dossier et n'est pas contesté par les parties. Cependant, dans la majeure partie des cas, le badge porté par l'employé ne joue pas un rôle déterminant. En effet, les incidents sont susceptibles de se dérouler de la même manière, en cas de port d'un badge prénomatif ou anonymisé. Ainsi, il arrive souvent que des voyageurs sans titre de

transport valable se montrent agressifs envers les agents de train, sans pour autant que l'incident soit en lien avec le badge porté par eux. Les risques d'atteinte à la personnalité ou à la sécurité des agents de train découlent donc souvent de l'activité de ceux-ci, plutôt que du port du badge. Le Tribunal précise qu'il ne minimise pas la gravité des cas dans lesquels, par exemple, un agent de train est suivi à son domicile ou contacté par des voyageurs qu'il a contrôlés dans le cadre de son service (incidents en lien direct avec le nom affiché sur la plaquette de l'employé). Cependant, l'autorité inférieure a prévu la possibilité d'obtenir des dérogations, par le biais d'une décision contestable au sens de l'art. 5 al. 1 PA. Cette possibilité permet justement, dans les cas où cela s'avère nécessaire, de pallier à une éventuelle atteinte à la personnalité ou à la vie privée des employés. L'intérêt public de l'autorité inférieure doit être considéré comme l'emportant ici sur l'intérêt des employés à empêcher le traitement de leurs données.

E. 3.6.2.4

En l'espèce, le Tribunal retient donc que le système mis en place et imposant aux employés le port d'un badge nominatif est conforme au principe de la proportionnalité.

E. 3.6.3

Par souci d'exhaustivité, le Tribunal constate encore que l'autorité inférieure a édicté une multitude de mesures, visant à la protection de la personnalité de ses employés. On ne saurait suivre le raisonnement du recourant lorsque celui-ci prétend le contraire. En effet, si le port du badge nominatif implique une atteinte possible à la personnalité et à la vie privée des agents de train, l'autorité inférieure a, comme indiqué précédemment, prévu la possibilité de requérir une dérogation (cf. consid. 3.3.3 supra). Par ailleurs, elle accompagne ses employés dans le dépôt de plaintes, via son Centre de sinistres et de droit pénal. Il ressort des éléments du dossier que les employés sont également formés pour faire face aux incidents liés au métier d'agent de train, avec pour recommandation de battre en retraite lorsque la situation s'envenime. Il est donc injustifié de prétendre que l'autorité inférieure ne met rien en oeuvre pour assurer la protection de ses employés.

E. 3.7

En définitive, il y a lieu de retenir que le système de badge nominatif instauré dans le document « Uniforme 2016 - Prescriptions pour la Gestion du trafic » respecte le droit supérieur.

E. 4

Il s'agit à présent d'examiner si le refus de la dérogation opposé au recourant remplit, au cas d'espèce, les exigences légales et a été rendu conformément à la réglementation applicable.

E. 4.1

A cet égard, le recourant a déclaré se sentir en danger par l'obligation de porter le badge sous sa forme nominative. Il prétend qu'à de nombreuses reprises, il a été confronté à des clients mal intentionnés qui l'ont interpellé par son nom, lors de contrôles sporadiques. En outre, le recourant précise avoir fait l'objet de menaces de mort par le passé. Il a également été victime d'une agression physique le 23 mars 2019, lors d'un contrôle de titres de transport. Ce jour-là, la situation a dégénéré lorsque le tiers récalcitrant a tenté de lire le nom du recourant sur sa plaquette avant que ce dernier ne la retire. Le voyageur a ensuite insulté le recourant et s'est approché de lui. Ce dernier l'a repoussé et le voyageur l'a frappé au visage. Cet incident a été dénoncé auprès du Centre de sinistres et droit pénal de

l'autorité inférieure. Par ailleurs, le recourant explique ressentir de la gêne en étant facilement identifiable de par son badge nominatif. Selon lui, il devrait être suffisant de rendre crédible la mise en danger de sa personnalité par le port dudit badge, sans nécessairement faire référence à des événements qui se sont produits. Il considère également que le sentiment de mise en danger est subjectif et peut varier selon les individus. Il a notamment produit deux rapports récents faisant état de situations conflictuelles rencontrées par des collègues. En outre, le recourant affirme, dans ses écritures, que les critères nécessaires pour obtenir une dérogation au port du badge nominatif ne sont apparus que tardivement, lors de la modification subséquente du document relatif à l'uniforme. En effet, la double condition de l'expérience négative et du dépôt de plainte pénale n'était initialement pas requise par l'autorité inférieure.

E. 4.2

Sur ce même point, l'autorité inférieure soutient que les conditions nécessaires pour l'octroi d'une dérogation au port du badge nominatif ne sont pas réunies en l'espèce. Elle estime que le recourant se borne à critiquer la politique de l'entreprise en la matière. Selon elle, celui-ci n'a pas rendu crédible un sentiment subjectif de mise en danger de sa personnalité par le port du badge nominatif. L'autorité inférieure affirme que l'argument du recourant selon lequel il se sentirait en danger lorsque des tiers contrôlés l'appellent par son nom de famille n'est pas pertinent. Elle précise que la situation serait similaire en cas de port d'un badge prénommatif. De plus, le recourant n'aurait pas expliqué en quoi le fait d'entendre des voyageurs vociférer son nom aurait créé chez lui un sentiment d'insécurité. L'autorité inférieure ajoute que le risque ne découle pas du fait que le nom de famille soit visible par les voyageurs, mais de la nature de l'activité d'agent de train elle-même. Concernant l'incident du 23 mars 2019, l'autorité inférieure précise que les faits se sont déroulés longtemps après la décision querellée et ne peuvent faire l'objet du présent recours. Elle soutient également que le recourant est libre de formuler une nouvelle demande de dérogation s'il l'estime nécessaire.

E. 4.3.1

Le Tribunal constate effectivement qu'au moment où l'autorité inférieure a rendu la décision faisant l'objet du présent litige, les critères - ou conditions - nécessaires à l'obtention d'une dérogation au port du badge nominatif n'étaient pas cités dans le document des prescriptions relatives à l'uniforme. Cela étant, comme le relève à juste titre l'autorité inférieure, ces critères et les dérogations de manière générale impliquent nécessairement un pouvoir d'appréciation de sa part. L'autorité ne doit ainsi pas, en faisant un usage trop laxiste de ce pouvoir, vider de son sens la notion d'autorisation exceptionnelle ou dérogatoire (cf. Tanquerel, op. cit., N 862 et les réf. citées).

E. 4.3.2

Par ailleurs, le Tribunal relève que même si la désignation des critères faisait initialement défaut dans le document « Uniforme 2016 », l'autorité inférieure a expliqué au recourant, avant même le rendu de la décision attaquée, quelles étaient les conditions généralement examinées pour octroyer une dérogation. Ainsi, par courriel du 23 décembre 2016 (soit presque deux ans avant la décision querellée) et suite à une demande de dérogation du recourant, le supérieur de ce dernier lui avait répondu ce qui suit : « Après vérification, voici le processus pour une telle demande : Il faut que tu aies eu une expérience négative en lien avec le fait que ton nom figure sur la plaquette nominative et que tu aies établi un dépôt

de plainte à ce sujet. ». Après lecture des nouvelles prescriptions relatives au port du badge, le Tribunal constate que les mêmes conditions sont désormais citées au ch. 4.4. Si le recourant a raison lorsqu'il prétend que ces ajouts sont postérieurs à la décision querellée, le Tribunal relève toutefois que l'autorité inférieure a toujours pris en considération les mêmes critères, sans pour autant les fixer. Il ne peut ainsi lui être reproché de s'être retranchée derrière une formulation floue et volontairement imprécise pour modifier les critères de dérogation à son gré et au fil du temps. Il s'ensuit que le recourant était au courant des conditions à remplir pour obtenir une dérogation au port du badge nominatif. C'est donc à tort qu'il prétend que les critères nouvellement inscrits dans le document n'étaient pas appliqués par le passé et sont apparus postérieurement.

E. 4.3.3

Enfin, le Tribunal rappelle qu'il n'est de toute manière pas compétent pour critiquer ou modifier le système de dérogations instauré en la matière par l'autorité inférieure. Celle-ci est en effet plus à même de déterminer sa politique en matière d'uniforme et, surtout, d'en définir les diverses exceptions, dans le respect des principes juridiques. A tout le moins, le Tribunal constate que les documents tels que celui se rapportant à l'uniforme sont discutés lors de l'élaboration ou des modifications de la CCT CFF dans le cadre d'une procédure de participation au sens des ch. 156 al. 3, 188 ss CCT CFF 2015. Le chiffre 9 de l'annexe 10 de la Convention prévoit en outre que la CoPe doit être consultée s'agissant des prescriptions relatives aux vêtements de travail. Il existe donc une procédure établie par la loi. Par ailleurs, l'autorité inférieure a précisé dans ses écritures que lors des négociations de la nouvelle CCT CFF 2019, la vice-présidente du SEV avait rencontré deux de ses représentantes. Les discussions menées en ce sens ont fait l'objet de multiples divergences, mais pas en lien avec le port du badge nominatif. Cet argument n'a pas été contesté par le recourant.

E. 4.4

Concernant les conditions nécessaires à l'octroi d'une dérogation, le Tribunal retient ce qui suit à dire de droit.

E. 4.4.1

Dans un premier temps, l'autorité inférieure examine si une expérience négative en lien avec le fait que le nom figure sur le badge nominatif a été vécue par l'employé. In fine, selon l'autorité inférieure, cela revient à mettre en évidence des faits concrets et personnels pouvant justifier d'un sentiment subjectif crédible de mise en danger de la personnalité de l'employé par le port du badge nominatif.

E. 4.4.1.1

En l'espèce, s'il est vrai qu'un tel sentiment subjectif de mise en danger est, par définition, propre à chaque individu, le Tribunal relève que le recourant n'a pas fait état de faits précis et concrets permettant de le déterminer et, partant, de le rendre reconnaissable. En effet, dans ses différentes écritures, le recourant affirme qu'il est parfois appelé par son nom de famille lors de contrôles par des voyageurs sans titre de transport. Comme le relève l'autorité inférieure, le résultat serait certainement le même avec le port d'un badge prénommatif. En effet, il est vraisemblable que le recourant serait alors interpellé par son prénom. Dans tous les cas, le fait de se faire apostropher par son nom ne suffit pas, d'après le Tribunal, à justifier un sentiment de mise en danger crédible au sens des prescriptions. Si tel devait être le cas, les dérogations au port du badge nominatif prévu par l'autorité

inférieure seraient légion, passant de l'exception à la règle. Or, comme développé dans les considérants qui précèdent, tel n'est pas le but d'une dérogation. Le recourant n'avait pas rendu vraisemblable une expérience négative en lien avec le fait que son nom figure sur la plaquette nominative.

E. 4.4.1.2

Par ailleurs, lorsque le recourant cite les exemples vécus par ses collègues dans son courriel du 26 juillet 2018, il démontre qu'il a saisi le principe des critères pris en compte par l'autorité inférieure pour octroyer une dérogation. En effet, dans l'un des cas, un employé avait reçu la visite à son domicile de voyageurs verbalisés dans le cadre de son activité d'agent de train. Le sentiment de mise en danger de la personnalité de l'employé était ainsi concret et en lien avec le port du badge nominatif.

E. 4.4.2

L'autorité inférieure requiert, comme second critère, le dépôt préalable d'une plainte. Les nouvelles prescriptions mentionnent que cela permet de concrétiser le sentiment subjectif de mise en danger. Le dépôt préalable d'une plainte peut sembler être une condition exigeante. Elle permet toutefois d'assurer une égalité de traitement dans l'octroi des dérogations et de garder à celles-ci un caractère exceptionnel, dans le cadre du système de port de badge nominatif prévu par l'autorité inférieure.

E. 4.4.3

L'autorité inférieure affirme en outre prendre des mesures pour protéger ses collaborateurs (couverture juridique complète pour les actes à caractère pénal, directives et recommandations à adopter en cas de situation indélicate, etc.). Elle rappelle également que certaines situations dangereuses peuvent survenir indépendamment du port du badge.

E. 4.4.3.1

Tel était déjà le cas avant la modification du document relatif aux prescriptions en matière d'uniforme. L'autorité inférieure précise que son Centre de sinistres et droit pénal accompagne les employés en déposant plainte à leur place. Par ce biais, l'autorité inférieure affirme qu'elle est en mesure d'établir le degré de sentiment subjectif de mise en danger.

E. 4.4.3.2

En l'espèce, et toujours dans le cadre de la décision querellée, le recourant n'a pas déposé de plainte suite à un cas concret, avant le prononcé de la décision attaquée. Il affirme, dans le cadre de son recours, avoir fait l'objet d'une agression pour laquelle l'auteur avait été puni pénalement. Cependant, aucune pièce du dossier ne reprend ces faits. Par ailleurs, s'il est vrai que le recourant a été victime d'une grave agression le 23 mars 2019 et qu'il a déposé une plainte pénale, ces faits sont postérieurs à la décision querellée. Comme le relève à juste titre l'autorité inférieure, le recourant est libre de déposer une nouvelle demande auprès de celle-ci, s'il estime remplir désormais les conditions pour l'octroi d'une dérogation au port du badge nominatif. En l'état, la condition du dépôt préalable de plainte - étant précisé que celui-ci est facilité par le Centre de sinistres et de droit pénal de l'autorité inférieure - fait également défaut.

E. 4.5

En conclusion, le recourant ne remplissait pas les critères nécessaires et c'est donc à juste titre que l'autorité inférieure a refusé de lui octroyer une dérogation concernant le badge

nominatif.

E. 5

Le requérant conteste enfin l'opportunité de la décision de l'autorité inférieure du 4 octobre 2018. Il considère brièvement que la simple inversion du badge nominatif en prénommatif ne porterait pas préjudice aux intérêts évoqués par l'autorité inférieure dans sa décision.

E. 5.1

Comme rappelé dans les considérants qui précède (cf. consid. 1.4), le Tribunal examine avec une certaine retenue les questions ayant trait à l'organisation administrative au sein de l'autorité inférieure, qui connaît mieux les circonstances d'espèce. Le Tribunal peut en revanche intervenir lorsque la décision attaquée semble objectivement inopportune. La question de l'opportunité ne se pose que lorsque l'administration dispose d'un pouvoir d'appréciation. L'opportunité a en effet trait au choix entre plusieurs solutions offertes par l'autorité compétente, toutes valables d'un point de vue juridique. Lorsque dite autorité choisit une solution s'écartant de la palette offerte par la loi ou ne respecte pas les principes constitutionnels, il est considéré qu'elle excède son pouvoir d'appréciation ou en abuse, violant ainsi le droit (cf. arrêts du Tribunal administratif fédéral A-6043/2016 du 10 octobre 2017 consid. 7.2.1 ; Tanquerel, op. cit., N 892 ss).

E. 5.2

In casu, le Tribunal souffre à comprendre le raisonnement du requérant, sur ce point. La décision attaquée a été prise dans le cadre du pouvoir d'appréciation de l'autorité inférieure, selon des critères objectifs fixés par celle-ci lors d'une procédure prévue par la CCT CFF 2015 et en application d'une ordonnance administrative qui respecte le droit supérieur. Estimant que le requérant n'en remplissait pas les conditions, l'autorité inférieure a décidé de lui refuser la possibilité de modifier son badge nominatif. Le Tribunal considère qu'il ne peut substituer sa propre appréciation à celle de l'autorité inférieure, alors que la seule solution possible in casu était celle choisie par l'autorité inférieure. En effet, la modification du badge nominatif du requérant en prénommatif n'était pas justifiée au moment de sa demande. Le Tribunal ne voit ainsi aucune raison de substituer son appréciation à celle de l'autorité inférieure sur ce point, la décision n'étant objectivement pas inopportune. Au contraire, elle s'avère conforme au principe d'égalité de traitement entre les employés de l'autorité inférieure. Enfin, le Tribunal ne peut pas, par le biais de ce grief pris à l'encontre de la décision, statuer sur l'opportunité même de la réglementation adoptée par l'autorité inférieure.

E. 6

Au vu des considérants qui précèdent, le recours s'avère mal fondé et il doit ainsi être rejeté.

E. 7

Aux termes de l'art. 34 al. 2 LPers, la procédure de recours est gratuite de sorte qu'il n'est pas perçu de frais de procédure. Il n'y a pas lieu d'allouer de dépens au requérant, qui succombe (cf. art. 64 al. 1 a contrario PA et art. 7 al. 1 a contrario du règlement du 21 février 2008 concernant les frais, dépens et indemnités fixés par le Tribunal administratif fédéral [FITAF, RS 173.320.2]). L'autorité inférieure n'y a pas non plus droit (cf. art. 7 al. 3 FITAF).

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.