

CH_VB JAAC 68.4 vom 2. Juli 2003

Bundesverwaltung, 2003-07-02, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ch_vb_JAAC_68.4__

FR: CH_VB JAAC 68.4 du 2 juillet 2003

IT: CH_VB JAAC 68.4 del 2 luglio 2003

Erwägungen

E. 1

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). Bundespersonal. 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

E. 2

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 1er 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 1er 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 1er 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

E. 3

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'OFSP informa A. que son salaire serait augmenté dès le 1er 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'OFSP. Le 15 février 2001, A. produisit un certificat médical indiquant une incapacité de travail à 100% pour la période du 14 février au

E. 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 4

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 1er janvier 1999 et 1er janvier 2001 5

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

E. 10

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

E. 11

Schweizerisches Bundesarchiv, Digitale Amtsdrukschriften Archives fédérales suisses, Publications officielles numérisées Archivio federale svizzero, Pubblicazioni ufficiali digitali 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.

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