

Tribunal administratif fédéral – A-1711/2014 Cour I Arrêt du 8 décembre 2015 (f) Résumé et analyse	Newsletter février 2016 Validité d'une convention mettant fin aux rapports de travail
Proposition de citation : Jérôme Candrian, Juge au Tribunal administratif fédéral; analyse de l'arrêt du Tribunal administratif fédéral A-1711/2014, Newsletter DroitDuTravail.ch février 2016	Art. 10 al. 1, 13 al. 1 et 3, 34 al. 1 LPers ; 30 al. 1 et 2 OPers ; 23ss, art. 341 al. 1 CO

Validité d'une convention mettant fin aux rapports de travail : admissibilité d'un accord de résiliation en droit public ; interprétation de l'accord ; vices du consentement ; résumé et analyse de l'arrêt du Tribunal administratif fédéral A-1711/2014

Jérôme Candrian, docteur en droit, avocat, Juge au Tribunal administratif fédéral

## I. Objet de l'arrêt

*Contestation par un agent de la validité, au titre de vices du consentement, de la convention de résiliation conclue avec le Secrétariat d'Etat aux migrations.*

*art. 10 al. 1, art. 13 al. 1 et 3, art. 34 al. 1 LPers ; art 30 al. 1 et 2 OPers ; art. 23ss, art. 341 al. 1 CO*

## II. Résumé de l'arrêt

### A. Les faits

La recourante exerçait, en contrat de durée indéterminée, la fonction de porte-parole au sein du Secrétariat d'Etat aux migrations. Par convention, les parties sont convenues de résilier le contrat de travail, après que l'employeur fédéral eût reproché diverses carences à son agent. Celle-ci a ensuite contesté la validité de la convention de résiliation en invoquant une erreur essentielle, pour avoir consenti à sa signature en raison de la promesse qu'un emploi lui serait retrouvé au DFJP, et une crainte fondée, au motif que son employeur fédéral l'aurait menacé de licenciement à défaut de signature.

Le recours a été rejeté dans la mesure de sa recevabilité.

### B. Le droit

#### a. Admissibilité d'un accord de résiliation

Sachant que le contrat de travail peut être modifié ou résilié en tout temps par les parties d'un commun accord, à condition de respecter la forme écrite (art. 10 al. 1, 13 al. 1 LPers et 30 al. 1 OPers), et qu'une **décision peut et doit être rendue par l'employeur seulement si aucune entente n'est trouvée au sujet de la modification du contrat (ou de sa résiliation)** (art. 13 al. 3 et 34 al. 1 LPers et 30 al. 2 OPers), *il a été rappelé que la résiliation conventionnelle est admissible dans les rapports de travail de droit public fédéral* et qu'elle devrait même, selon

la volonté du législateur, être le mode normal d'extinction des rapports de travail conclu pour une durée indéterminée (consid. 3.2) ; **qu'un accord de résiliation est soumis au moins aux mêmes limites que celles qui s'imposent à un même accord relevant du droit privé** ; que l'art. 341 al. 1 CO applicable par analogie (art. 6 al. 2 LPers), en disposant que le travailleur ne peut pas renoncer, pendant la durée du contrat et durant le mois qui suit la fin de celui-ci, aux créances résultant de dispositions impératives de la loi ou d'une convention collective, ne fait pas obstacle à une transaction par laquelle les deux parties renoncent à des prétentions et clarifient leurs relations réciproques, **pour autant qu'elles ne cherchent pas à éluder de manière évidente une disposition légale impérative** ; qu'à cet égard, il convient de distinguer le fait de contourner une disposition légale – à savoir de déroger à son sens et à son but – de celui de ne pas l'appliquer ; qu'en effet, il va de soi qu'en concluant un accord de résiliation, les parties acceptent qu'un certain nombre de dispositions qui s'appliqueraient en l'absence de convention ou qui seraient peut-être applicables (protection contre les licenciements, délai de congé, etc.), ne le soient pas ; que l'art. 10 al. 1 LPers, qui laisse à la convenance des parties la possibilité de mettre fin en tout temps aux rapports de travail, fait précisément office de base légale pour déroger à l'application de règles impératives ; qu'en revanche, une clause conventionnelle qui contreviendrait à une règle de droit serait illicite ; que déterminer si une clause contourne la loi ou ne constitue qu'un cas de non application d'une norme, implique une appréciation au cas par cas, en fonction des circonstances de l'espèce ; et que, dans chaque cas, **il doit être procédé à une pesée des intérêts afin d'évaluer si les droits auxquels les deux parties ont renoncé sont approximativement de valeur équivalente** (consid. 3.4).

b. *Interprétation de la convention de résiliation selon les règles régissant les contrats de droit privé*

Il a été rappelé que, selon la jurisprudence, la question des **vices du consentement** liés à la conclusion ou à la modification d'un contrat de travail de droit public doit être examinée **à la lumière des art. 23 ss CO**, applicables par analogie, en renvoi de l'art. 6 al. 2 LPers (consid. 4 et 5).

En l'espèce, *il a été posé* que la recourante, qui était valablement représentée par un avocat lors de la signature de la convention, devait se laisser imputer la connaissance que celui-ci avait de la situation (consid. 6 et 8.3). Elle ne peut ainsi se prévaloir ni d'une erreur essentielle ni d'un dol au motif qu'elle n'aurait signé la convention qu'en raison de la promesse qui lui aurait été faite qu'un emploi lui serait retrouvé au sein du département, du moment que cette promesse ne ressort ni du procès-verbal de la séance ni du texte de la convention (consid. 8 et 9). **La crainte fondée ne peut pas non plus être retenue, quand bien même le Tribunal ne peut exclure que l'employeur fédéral ait exercé une certaine pression pour que la convention soit signée** (consid. 10).

### III. Commentaire

Cet arrêt est intéressant car il donne à voir qu'un agent est en soi en situation d'infériorité lorsqu'une **convention de résiliation lui est proposée** par son employeur fédéral. Il importe ainsi à l'Etat employeur de **veiller à préserver les droits de l'agent** dont il veut se séparer conventionnellement, en **prêtant une attention particulière à ses réserves** et lui laissant le **temps de la réflexion**. Ainsi les **devoirs d'égards** de l'Etat envers ses agents dans les

procédures de résiliation, qu'elles aboutissent ou non à une décision, et qui se manifestent aussi au titre des garanties qui découlent du droit d'être entendu, jouent-ils un rôle essentiel.