

Droit

Avertissement et sanction disciplinaire



Thomas Wettstein
OFPER

«Quelle est la différence entre un avertissement dans son acception courante et un avertissement dans le sens d'une sanction disciplinaire et quelles en sont les conséquences?»

Dans le droit du personnel de la Confédération, l'«avertissement» constitue une mesure disciplinaire. Une telle mesure est prise lorsque la personne employée manque à ses obligations professionnelles et qu'une enquête disciplinaire doit être engagée de ce fait. Sinon, le terme d'«avertissement» est utilisé dans son acception courante. Un avertissement est notamment prononcé lorsque la personne employée viole des obligations légales ou contractuelles ou suite à des manquements dans les prestations ou dans le comportement. Un avertissement est prononcé dans un tel cas et l'employé-e est informé des conséquences juridiques, au cas où il ou elle manquerait de nouveau à ses obligations ou que les manquements dans les prestations ou dans le comportement perdureraient. L'avertissement doit décrire précisément les mesures, les prestations ou le comportement attendus ainsi que les conséquences. Si ces conditions formelles de l'avertissement ne sont pas remplies, le Tribunal administratif fédéral pourrait approuver un recours. Une résiliation éventuelle ou une autre mesure (p. ex. la réduction ou la suspension du salaire si des mesures de réadaptation en cas d'absence pour cause de maladie ne sont pas respectées) serait alors déclarée invalide, faute d'avertissement conforme aux exigences légales. Il arrive que le terme avertissement soit utilisé au sens de sanction disciplinaire et non au sens habituel. Les conséquences juridiques sont les mêmes que celles qui ont été décrites.

Droit

Certificat de travail



Dino Cerutti
Avocat

«Que puis-je faire si je ne suis pas d'accord avec le certificat de travail?»

Un certificat de travail doit en principe être complet, véridique et bienveillant. Or ces principes sont souvent contradictoires. Il existe par conséquent une jurisprudence extrêmement riche. Dans un premier temps, il est donc utile de faire examiner le certificat de travail par un-e spécialiste. Celui-ci ou celle-ci déterminera pour vous si le certificat de travail contient toutes les explications requises et s'il est conforme à la pratique développée par les tribunaux. Sur la base de cette évaluation, vous pouvez apprécier vos chances de succès pour obtenir la modification du certificat de travail.

L'APC soutient ses membres lors de l'examen des certificats de travail et établit pour commencer le contact avec l'employeur afin d'obtenir une modification du certificat de travail à l'amiable. L'expérience montre que les chances d'une adaptation du certificat de travail par ce biais sont meilleures que par la voie judiciaire, car l'employeur est souvent disposé au compromis.

Pour obtenir une adaptation judiciaire du certificat de travail, une décision susceptible de recours doit être exigée de l'employeur dans le cas d'une relation de travail de droit public avec la Confédération. Celle-ci peut ensuite faire l'objet d'un recours devant le Tribunal administratif fédéral dans un délai de 30 jours. La voie judiciaire ne devrait cependant être choisie que si la négociation a échoué et que les chances de l'emporter dans une procédure ont été soigneusement étudiées.