

BGer 8C 95/2023 vom 17. Oktober 2023

Bundesgericht, 2023-10-17, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger_8C_95_2023

FR: TF 8C 95/2023 du 17 octobre 2023

IT: TF 8C 95/2023 del 17 ottobre 2023

Regeste

Droit de la fonction publique | Fonction publique

Erwägungen

E. 1.1

L'arrêt attaqué porte sur la résiliation des rapports de travail d'un employé des CFF, qui sont constitués sous la forme d'une société anonyme de droit public (art. 2 de la loi sur les Chemins de fer fédéraux du 20 mars 1998 [LCFF; RS 742.31]). Les rapports de travail avec le recourant sont régis principalement par les dispositions relatives aux rapports de service du personnel fédéral (art. 15 al. 1 LCFF et art. 2 al. 1 let. d de la loi sur le personnel de la Confédération du 20 mars 2000 [LPers; RS 172.220.1]), la Convention collective de travail du 1 er mai 2019 (ci-après CCT CFF 2019), ainsi que le contrat de travail conclu entre les parties. Le code des obligations est également applicable, mais par analogie (art. 6 al. 2 LPers ; cf. art. 1 al. 3 CCT CFF).

E. 1.2

L'arrêt entrepris a donc été rendu en matière de rapports de travail de droit public au sens de l' art. 83 let. g LTF (cf. arrêts 8C_605/2016 du 9 octobre 2017 consid. 1.1 et 8C_554/2016 du 26 juillet 2017 consid. 1). Il s'agit d'une contestation pécuniaire, de sorte que le motif d'exclusion de l' art. 83 let. g LTF n'entre pas en considération. La valeur litigieuse dépasse par ailleurs le seuil de 15'000 fr. (art. 51 al. 1 let. a et 85 al. 1 let. b LTF). Le recours est pour le reste dirigé contre un arrêt final (art. 90 LTF) rendu en matière de droit public (art. 82 ss LTF) par le Tribunal administratif fédéral (art. 86 al. 1 let. a LTF). Il a été déposé dans le délai (art. 100 LTF) et la forme (art. 42 LTF) prévus par la loi. Il est donc recevable.

E. 2.1

Le Tribunal fédéral conduit son raisonnement juridique sur la base des faits établis par l'autorité précédente (art. 105 al. 1 LTF). Il ne peut s'en écarter que si les faits ont été établis de façon manifestement inexacte - notion qui correspond à celle d'arbitraire au sens de l' art. 9 Cst. (ATF 145 V 188 consid. 2) - ou en violation du droit au sens de l' art. 95 LTF (art. 105 al. 2 LTF), et pour autant que la correction du vice soit susceptible d'influer sur le sort de la cause (art. 97 al. 1 LTF).

E. 2.2

Le Tribunal fédéral peut compléter ou rectifier d'office l'état de fait (art. 105 al. 2 LTF). Toutefois, le complément ou la rectification des faits n'intervient que si le fait peut être déduit sans aucun doute possible des pièces du dossier. S'il apparaît qu'il faut compléter l'administration des preuves ou qu'il faut pour la première fois apprécier les preuves réunies,

l'affaire devra être renvoyée à l'autorité précédente ou à l'autorité de première instance, conformément à l' art. 107 al. 2 LTF . En effet, il n'appartient en principe pas au Tribunal fédéral, qui est un juge du droit, d'administrer les preuves ou d'apprécier les preuves déjà recueillies (cf. ATF 146 I 185 consid. 7.2; 142 II 243 consid. 2.4; 133 IV 293 consid. 3.4.2).

E. 3.1

Le litige porte sur la question de savoir si le Tribunal administratif fédéral a violé le droit fédéral en refusant la réintégration du recourant.

E. 3.2

A cet égard, l'arrêt entrepris expose de manière correcte et complète les dispositions et la jurisprudence applicables en l'espèce, s'agissant notamment de la résiliation des rapports de service pour justes motifs (art. 10 al. 4 LPers et de l'art. 176 de la CCT CCF 2019). Il suffit par conséquent d'y renvoyer. On ajoutera qu'en vertu de l' art. 34b al. 1 LPers (cf. ég. art. 183 CCT CFF 2019), si l'autorité de recours approuve le recours contre une décision de résiliation des rapports de travail prise par l'employeur et que, exceptionnellement, elle ne renvoie pas le dossier à l'instance précédente, elle est tenue d'allouer une indemnité au recourant si notamment il y a eu résiliation immédiate en l'absence de justes motifs (let. a); d'ordonner le versement du salaire jusqu'à l'expiration du délai de congé ordinaire s'il y a eu résiliation immédiate en l'absence de justes motifs (let. b). L'instance de recours fixe l'indemnité visée à l'al. 1 let. a, en tenant compte des circonstances. Le montant de l'indemnité correspond en règle générale à six mois de salaire au moins et à un salaire annuel au plus (al. 2). Concernant la réintégration, l'employeur propose à l'employé de le réintégrer dans l'emploi qu'il occupait ou si cela est impossible, lui propose un autre travail pouvant raisonnablement être exigé de lui lorsque l'instance de recours a admis le recours contre une décision de résiliation des rapports de travail parce que la résiliation était notamment abusive en vertu de l' art. 336 CO ou avait été prononcée pendant une des périodes visées à l'art. 336c, al. 1, CO (art. 34c, al. 1 let. b et c LPers; cf. ég. art. 184 CCT CFF 2019). Si le recours est admis et que l'employé en fait la demande, l'instance de recours lui accorde une indemnité correspondant en règle générale à six mois de salaire au moins et à un salaire annuel au plus en lieu et place de la réintégration visée à l'al. 1 (art. 34c al. 2 LPers , cf. aussi art. 184 al. 2 CCT CFF 2019).

E. 4

En l'espèce, il est constant que les CFF ne disposaient pas de justes motifs au sens des art. 10 al. 4 LPers et 176 CCT CFF 2019 pour résilier avec effet immédiat les rapports de travail du recourant. Statuant sur la requête principale du recourant visant sa réintégration, le Tribunal administratif fédéral a considéré qu'elle ne pouvait entrer en ligne de compte, vu les hypothèses limitatives dans lesquelles elle pouvait intervenir et qui n'étaient pas réalisées. Le recourant n'avait ainsi pas apporté la preuve du caractère abusif du licenciement, à savoir une volonté délibérée de son employeur de faire de la résiliation un prétexte pour se séparer d'un employé âgé qui pourrait faire valoir des droits en matière de prestations. Le Tribunal administratif fédéral a néanmoins admis la conclusion subsidiaire du recourant, ordonné le maintien du salaire jusqu'à l'échéance du délai de congé ordinaire de six mois, soit jusqu'au 30 novembre 2021, et lui a octroyé une indemnité constituée de huit mois de salaires brut en application de l' art. 34b al. 2 LPers respectivement de l'art. 183 al. 2 CCT CFF 2019.

E. 5.1

Le recourant conteste cette appréciation du Tribunal administratif fédéral, en faisant valoir que la résiliation du 11 (recte: 12) mai 2021 serait abusive et violerait l' art. 336 al. 1 let . c CO, car elle aurait été utilisée comme prétexte pour se séparer de lui.

E. 5.2

À juste titre, le recourant ne remet pas en cause l'appréciation du Tribunal administratif fédéral, selon laquelle son comportement lors de l'incident du 13 février 2021 était constitutif d'une faute et d'une violation de ses obligations contractuelles. Même si ce comportement ne justifiait pas une résiliation des rapports de travail avec effet immédiat, comme l'a retenu le Tribunal administratif fédéral, il ressort des constatations de l'arrêt attaqué que c'est bien cet incident qui a motivé les CFF à mettre fin aux rapports de travail. Contrairement à ce que semble suggérer le recourant, il n'existe en l'occurrence pas d'indice - et encore moins de preuve (cf. sur le fardeau de la preuve du caractère abusif du licenciement, cf. arrêt 8C_838/2009 du 17 février 2010 consid. 5.2) - permettant d'admettre que les intimés auraient fait de la résiliation un prétexte pour se séparer d'un employé âgé susceptible de faire valoir des droits en matière de prestations de retraite anticipée et d'autres prestations sociales. Si la résiliation a, certes, été prononcée le 12 mai 2021, l'intention de résilier les rapports de travail avec effet immédiat a été communiquée au recourant le 3 mai 2021, soit quelques jours après que celui-ci avait informé son employeur de l'ordonnance pénale du 26 avril 2021 (sur le délai de réflexion raisonnable pour une résiliation "immédiate", cf. arrêt 8C_667/2019 du 28 janvier 2021 consid. 7.2.1). Ainsi, l'appréciation du Tribunal administratif fédéral considérant que la résiliation du 12 mai 2021 n'est pas abusive au sens de l' art. 336 CO (art. 34c let b LPers ; art. 184 al. 1 let. b CCT CFF 2019) n'apparaît pas contraire au droit fédéral. Mal fondé, ce grief doit être écarté.

E. 6.1

Le recourant soutient par un deuxième moyen que la résiliation serait nulle, puisqu'elle aurait été donnée à une période, pendant laquelle il se trouvait en incapacité de travail (art. 336c al. 1 let. b CO).

E. 6.2

Les premiers juges n'ont pas traité ce grief, alors même que le recourant avait invoqué souffrir de problèmes de santé qui restreignaient sa capacité de travail à compter du 10 mars 2021 et qu'il avait produit un plan de réinsertion des CFF qui avait débuté à cette même date. Il en ressort qu'une "maladie" constitue le motif de l'absence (cf. art. 149 al. 2 CCT CFF 2019). Les CFF n'ont pas contesté cette allégation devant le Tribunal administratif fédéral et ont indiqué dans leur réponse du 13 août 2021 qu'ils étaient "au courant des problèmes de santé du recourant". Ils déclaraient connaître "les droits en cas d'empêchement de travail pour des raisons de santé, qui donnent droit au maintien du salaire pendant deux ans". Ils ont toutefois observé qu'en présence d'une résiliation avec effet immédiat, tous les avantages de la relation de travail cessent. Cela ne va pas de soi si la résiliation immédiate n'est en réalité pas fondée sur des justes motifs au sens des art. 10 al. 4 LPers et 176 CCT CFF 2019, et qu'elle a été prononcée pendant l'une des périodes visées à l'art. 336c, al. 1, CO (art. 34c al. 1 let . c LPers et 184 al. 1 let. c CCT CFF 2019). Il appartiendra par conséquent à l'instance précédente de constater les faits en relation avec une éventuelle période d'incapacité de travail au moment de la résiliation des rapports de travail et, le cas échéant, de déterminer si le recourant peut se prévaloir, en dépit de la

résiliation immédiate des rapports de travail, d'un droit à une réintégration conformément aux art. 34c al. 1 let . c LPers et 184 al. 1 let. c CCT CFF 2019. A défaut, elle examinera si le calcul du droit au salaire en dépit de la résiliation des rapports de travail (art. 34c al. 1 let . c LPers et art. 184 al. 1 let . c CCT CFF 2019) comprend le salaire pendant la période de protection prévue par l' art. 336c al. 1 let. b CO ou l'art. 128 al. 1 CCT CFF 2019. Enfin, elle examinera si, en l'absence de réintégration, le recourant peut prétendre une indemnité au sens de l' art. 34c al. 2 LPers et de l'art. 184 al. 2 CCT CFF 2019 ou, à défaut, si une éventuelle résiliation prononcée pendant l'une des périodes visées à l'art. 336c, al. 1, CO doit être prise en considération pour fixer l'indemnité au sens des art. 34b al. 2 et 183 al. 2 CCT CFF 2019. Dans cette mesure le recours est bien fondé.

E. 7

En ce qui concerne la répartition des frais judiciaires, le renvoi de la cause pour nouvel examen et décision revient à obtenir gain de cause au sens des art. 66 al. 1 et 68 al. 1 et 2 LTF, indépendamment du fait qu'une conclusion ait ou non été formulée à cet égard, à titre principal ou subsidiaire (ATF 146 V 28 consid. 7; 141 V 281 consid. 11.1; 137 V 210 consid. 7.1; arrêt 8C_41/2017 du 21 décembre 2017 consid. 4). Les intimés, qui succombent, supporteront les frais judiciaires (art. 66 al. 1 LTF).

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