

BVGer A-1532/2019 vom 20. November 2019

Bundesverwaltungsgericht, 2019-11-20, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bvger_A-1532_2019

FR: TAF A-1532/2019 du 20 novembre 2019

IT: TAF A-1532/2019 del 20 novembre 2019

Regeste

Fin des rapports de travail

Erwägungen

E. 7.1

Selon l'art. 184 al. 1 de la CCT CFF 2015, si l'autorité de recours accepte le recours contre la décision de résiliation des rapports de travail des CFF, elle attribue une indemnisation au recourant, en l'absence de motifs objectifs suffisants pour la résiliation ordinaire ou de justes motifs pour la résiliation immédiate, ou en cas de violation des règles de procédure (let. a) ; elle ordonne le maintien du salaire jusqu'à l'échéance du délai de congé ordinaire ou du contrat de travail de durée déterminée, en l'absence de justes motifs en cas de résiliation immédiate (let. b) ; les rapports de travail sont maintenus jusqu'à l'échéance du délai de congé ordinaire, en cas de violation des prescriptions relatives aux délais de congé (let. c). Au sens du second alinéa, l'indemnisation selon l'alinéa 1 lettre a est fixée par l'autorité de recours compte tenu de l'ensemble des circonstances. En règle générale, elle s'élève au moins à six salaires mensuels, mais ne dépasse pas un salaire annuel.

E. 7.2

L'art. 184 CCT CFF 2015 règle les suites d'une résiliation immédiate en l'absence de justes motifs de la même manière que l'art. 34b al. 1 et 2 LPers. L'indemnité prévue à l'art. 34b al. 1 let. a LPers, en relation avec l'art. 34b al. 2 LPers, vise à offrir une compensation adéquate à l'employé licencié si le congé qui lui a été notifié est entaché d'un vice.

E. 7.2.1

D'une part, les conséquences d'un tel licenciement doivent avoir un effet suffisamment dissuasif et, d'autre part, l'employeur ne doit pas « faire une bonne affaire » en licenciant un employé sans motif juridiquement valable ou selon une procédure irrégulière (Message du 31 août 2011 concernant une modification de la loi sur le personnel de la Confédération, FF 2011 6171, 6191 [ci-après : Message LPers]). Ainsi, par l'art. 34b LPers, le législateur a souhaité sanctionner l'employeur en cas de vice dans la décision. C'est également pour cette raison que les cotisations sociales ne sont pas déduites du montant de l'indemnité à verser à l'employé licencié, dite indemnité se déterminant dès lors en salaires bruts (arrêt du TAF A-7165/2016 du 5 décembre 2017 consid. 6.5). Bien que la volonté des partenaires sociaux à la CCT soit impossible à déterminer en l'absence de travaux préparatoires, il y lieu de reprendre ce raisonnement par analogie.

E. 7.2.2

D'autre part, le juge doit tenir compte de la gravité de l'atteinte à la personnalité de l'employé, de l'intensité et de la durée des rapports de travail, de la culpabilité du

comportement de l'employeur et la gravité d'une faute concomitante de l'employé, le degré d'illicéité de la résiliation, du type de licenciement, du comportement de l'employé envers ses devoirs de service, de la situation sociale et financière de la personne concernée ainsi que de son âge (arrêts du TAF A-5703/2018 du 24 mai 2019 consid. 6.2 ; A-615/2018 du 22 janvier 2019 consid. 7.1 ; A-656/2016 du 14 septembre 2016 consid. 7.3.1). Les situations où, par exception, le montant alloué a été inférieur à six mois tiennent, en particulier, au degré de la faute de l'employé (notamment arrêts du TAF A-5703/2018 précité *ibid.* ; A-3861/2016 du 27 juillet 2017 consid. 5.2.3 ; A-1055/2017 du 28 juin 2017 consid. 7.3 et A-656/2016 précité consid. 7.3.1).

E. 7.3.1

En premier lieu, il sied d'ordonner le maintien du salaire jusqu'à l'échéance du délai de congé ordinaire en application de l'art. 184 al. 1 let. b CCT CFF 2015. Selon l'art. 175 al. 2 CCT CFF 2015, après le temps d'essai ou en cas de dérogation à celui-ci, les rapports de travail ne peuvent être résiliés que pour la fin d'un mois. Les délais minimaux suivants sont alors applicables : trois mois durant les cinq premières années d'emploi (let. a) ; quatre mois de la sixième à la dixième année d'emploi y compris (let. b) ; six mois dès la onzième année d'emploi (let. c). Le recourant a commencé son activité au sein des CFF le 3 novembre 2008 (let. A supra), de sorte que le 1er mars 2019, il se trouvait dans sa onzième année de service. Le délai de congé ordinaire est donc de six mois et la décision de résiliation datée du 1er mars 2019 ne pouvait être prononcée que pour le 1er septembre 2019, prolongeant le droit au salaire du recourant d'autant. De plus, la résiliation ne pouvant intervenir que pour la fin d'un mois (art. 175 al. 2 CCT CFF 2015), le droit au salaire net du recourant doit être arrêté au 30 septembre 2019. Ce délai devra encore être examiné ci-dessous sous l'angle du congé en temps inopportun (consid. 8.3.2 infra).

E. 7.3.2

En second lieu, une indemnité doit être octroyée au recourant sur la base de l'art. 184 al. 2 CCT CFF 2015. Eu égard aux circonstances du cas d'espèce (consid. 6.2.2 et 6.2.3 supra) et en particulier la faute importante de l'employé, il y a lieu de descendre en dessous des six mois minimum de l'art. 184 al. 2 CCT CFF 2015 (consid. 7.2.1 supra). Le Tribunal détermine cette indemnité à trois mois de salaire brut.

E. 8.1

De jurisprudence constante, une résiliation immédiate des rapports de travail peut intervenir en temps inopportun au sens de l'art. 336c al. 1 let. b CO (ATAF 2015/21 consid. 5 ; arrêt du TF 4A_35/2017 du 31 mai 2017 consid. 4.1), ce qui n'est pas le cas pour les résiliations ordinaires des rapports de travail.

E. 8.2

Lorsqu'une décision de résiliation immédiate est transformée en une résiliation ordinaire des rapports de travail, cette dernière doit respecter le cadre légal qui lui est applicable, notamment les délais de protection de l'art. 336c CO. Dès lors, résilier avec effet immédiat des rapports de travail pendant une période de protection comporte un risque pour l'employeur public puisque si dite résiliation est modifiée en une résiliation ordinaire, elle entraîne une violation de l'art. 336c CO. Une telle violation doit être prise en considération pour déterminer la prolongation du maintien au droit au salaire et le montant d'une indemnité (Wyler / Heinzer, *op. cit.*, p. 680 et *réf. cit.* ; Geiser et al., *Arbeitsrecht in der Schweiz*, 4ème éd., 2019, n° marg. 614 p. 276).

E. 8.2.1

Au sens de l'art. 336c al. 1 let. b CO, pendant une incapacité de travail totale ou partielle résultant d'une maladie ou d'un accident non imputables à la faute du travailleur, et cela, durant 30 jours au cours de la première année de service, durant 90 jours de la deuxième à la cinquième année de service et durant 180 jours à partir de la sixième année de service. Cette norme relève du droit relativement impératif (art. 362 al. 1 CO), à laquelle ni la LPers ni la CCT CFF 2015 ne prévoient de dérogation en faveur de l'employé.

E. 8.2.2

L'art. 185 al. 1 CCT CFF 2015 dispose que les CFF proposent au collaborateur le poste occupé jusqu'alors ou, si cela s'avère impossible, un autre poste convenable lorsque l'autorité de recours accepte le recours contre la décision de résiliation des rapports de travail des CFF lorsque la résiliation a été prononcée durant l'une des périodes prévues par l'article 336c al. 1 CO (let. c). Au sens du second alinéa de cette disposition, si le recours est accepté et que le collaborateur en fait la demande, l'autorité de recours attribue à ce dernier une indemnisation en remplacement de la poursuite de l'activité. En règle générale, l'indemnisation est d'au moins six salaires mensuels, mais ne dépasse pas un salaire annuel. Ainsi, contrairement au droit privé (art. 336c al. 2 CO), une décision de résiliation des rapports de travail rendue en violation de la période de protection de l'art. 336c al. 1 CO - soit une violation qualifiée des règles de droit - n'est pas nulle mais attaquable (arrêt du TAF A-3049/2015 du 8 juillet 2015 consid. 3). Une telle résiliation fonde en effet un droit à la réintégration au sens respectivement des art. 185 al. 1 let. c CCT CFF 2015 et 34c al. 1 LPers (arrêt du TAF A-2849/2014 du 28 octobre 2014 consid. 6), ce que le droit privé ne prévoit quant à lui pas. Quant au versement d'une indemnité sur la base de l'art. 185 al. 2 CCT CFF 2015, à l'instar de l'art. 34c LPers, celui-ci précise qu'une telle indemnité est versée sur demande de l'employé. Il ressort toutefois du Message LPers (FF 2011 6171, 6192) que les employés doivent pouvoir choisir entre une réintégration chez l'employeur actuel ou la proposition d'un autre travail pouvant raisonnablement être exigé d'eux et une indemnité. La réintégration est donc le principe et le versement d'une indemnité n'entre en considération que si l'employé en fait la demande.

E. 8.3.1

Les arguments de l'employeur voulant que cette incapacité ne serait pas valable car l'employeur lui avait déjà communiqué son intention de résilier les rapports de travail et exercé son droit d'être entendu à cette fin doivent être écartés. En effet, l'employeur se réfère implicitement à l'art. 31a OPers, lequel n'est pas applicable aux CFF (consid. 4.2 supra). De même, la CCT CFF 2015 ne contient pas de disposition équivalente à l'art. 31a OPers. Enfin, l'art. 31a OPers ne légitime pas une violation des délais de protection de l'art. 336c CO, puisqu'il permet uniquement de résilier les rapports de travail pendant le droit au maintien du salaire de l'art. 31a al. 1 OPers, mais après l'écoulement de la période de protection de l'art. 336c CO (arrêt du TAF A-5300/2015 du 19 mai 2016 consid. 4.2.4).

E. 8.3.2

Le recourant était en incapacité de travail du 22 février 2019 (let. I supra), soit juste après avoir consulté son représentant syndical et avoir exercé son droit d'être entendu le 21 février 2019, au 24 mars 2019. Cette incapacité de travail n'est pas documentée au dossier mais ressort de la décision querellée (ch. 2 p. 2). De la sorte, selon les faits constatés par l'autorité inférieure, laquelle n'a pas remis en cause le bien-fondé du certificat médical en sa

possession, l'employé était couvert par la protection contre les résiliations en temps inopportuns au moment du prononcé de la décision querellée. La période de protection contre un licenciement en temps inopportun dont il pouvait se prévaloir était de 180 jours dès sa 6^{ème} année de service au sens de l'art. 336c al. 1 let. b CO. Toutefois, aucun document ni allégué ne laisseraient penser que le recourant aurait encore été en incapacité de travail après le 24 mars 2019. Au contraire, le recourant a déclaré dans ses observations finales du 25 juin 2019 avoir retrouvé un nouvel emploi, et ainsi sa capacité de travail. En conséquence, la fin du délai de protection de l'art. 336c CO doit être arrêtée au 25 mars 2019. Une résiliation ordinaire aurait donc pu être prononcée le 25 mars 2019 au plus tôt. La résiliation ne pouvant intervenir que pour la fin d'un mois et avec un délai de résiliation de six mois dès la onzième année de service, la date de fin des rapports de travail déjà constatée, soit le 30 septembre 2019 (consid. 7.3.1 supra) doit être confirmée.

E. 8.3.3

Le recourant a donc droit à la réintégration ou au versement d'une indemnité en application de l'art. 185 al. 1 let. c et al. 2 CCT CFF 2015. Le recourant a uniquement conclu à la prolongation des rapports de travail et au paiement d'une indemnité fondée sur l'art. 184 al. 1 let. a et b CCT CFF 2015, mais n'a pris aucune conclusion en lien avec l'art. 185 al. 1 et/ou 2 CCT CFF 2015. Bien que le Tribunal ne puisse statuer ultra petita, il se doit appliquer le droit d'office (consid. 2.2 supra). Il ressort du dossier que le recourant a retrouvé un emploi, ce qui rend sa réintégration inenvisageable. Dès lors, seul le paiement d'une indemnité entre en considération.

E. 8.3.4

A l'instar de ce qui prévaut pour l'art. 184 al. 2 CCT CFF 2015, l'art. 185 al. 2 CCT CFF 2015 dispose qu'en règle générale, l'indemnisation est d'au moins six salaires mensuels, mais ne dépasse pas un salaire annuel. De même, il y a lieu d'appliquer par analogie le raisonnement ayant trait à la réduction de l'indemnité en raison de la faute de l'employé (consid. 7.2.2 supra). Eu égard aux circonstances du cas d'espèce (consid. 6.2.2 et 6.2.3 supra) et en particulier la faute importante de l'employé, le Tribunal considère qu'il est justifié de descendre sous le seuil des six mois d'indemnité et arrête cette dernière à trois mois de salaire brut.

E. 8.4

Il ressort de ce qui précède que la violation de l'art. 336c al. 1 let. b CO n'influence pas la date de fin des rapports de travail déjà constatée (consid. 7.3.1 supra), mais fonde l'octroi d'une indemnité de trois mois de salaire brut.

E. 9.1

Le recours est admis. La fin des rapports de travail est arrêtée au 30 septembre 2019 et le droit au salaire du recourant est prolongé jusqu'à cette date (consid. 7.3.1 supra). Une indemnité globale de six mois de salaire brut (trois mois en raison de la violation du devoir de célérité et trois mois en raison de la résiliation en temps inopportun ; consid. 7.3.2 et 8.4 supra), à charge de l'autorité inférieure, est due. Les informations figurant au dossier et relatives au salaire du recourant ne sont pas d'actualité. L'autorité inférieure est dès lors invitée, pour fixer le montant exact du droit au salaire et de l'indemnité, à prendre en considération le salaire du recourant au 1er mars 2019, date de la décision de résiliation des rapports de travail.

E. 9.2

Conformément aux art. 34 al. 2 LPers et 186 CCT CFF 2015, la procédure de recours est gratuite, de sorte qu'il n'est pas perçu de frais de procédure.

E. 9.3

Le Tribunal peut allouer d'office ou sur requête à la partie ayant entièrement ou partiellement gain de cause une indemnité pour les frais indispensables et relativement élevés qui lui ont été occasionnés (art. 64 al. 1 PA et 7 ss du règlement du 21 février 2008 concernant les frais, dépens et indemnités fixés par le Tribunal administratif fédéral [FITAF, RS 173.320.2]). Une indemnité de dépens est octroyée aux employés qui sont représentés par le SEV (arrêts du TAF A-682/2019 du 30 septembre 2019 consid. 7.2 et réf. cit.). Les autorités fédérales et, en règle générale, les autres autorités parties n'ont pas droit aux dépens (art. 7 al. 3 FITAF). Dans les conclusions du recours, le mandataire a requis l'allocation d'une indemnité de dépens en faveur du recourant. Dit mandataire n'a toutefois fourni aucun décompte comportant la liste des frais. Conformément à l'art. 14 al. 2 FITAF, le Tribunal, en l'absence de décompte de prestations, fixe l'indemnité sur la base du dossier. Au vu de l'ensemble des circonstances du cas, de l'importance de l'affaire, du degré de difficulté de cette dernière, de l'ampleur du travail accompli par le mandataire de la recourante et de l'issue de la cause, le Tribunal estime, au regard des art. 8 FITAF et ss, que le versement d'un montant global de 1'500 francs à titre de dépens (y compris supplément TVA selon l'art. 9 al. 1 let. c FITAF) apparaît comme équitable en la présente cause. (dispositif à la page suivante)

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