

# **BVGer A-3191/2024 vom 24. September 2024**

Bundesverwaltungsgericht, 2024-09-24, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bvger\\_A-3191\\_2024](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bvger_A-3191_2024)

FR: TAF A-3191/2024 du 24 septembre 2024

IT: TAF A-3191/2024 del 24 settembre 2024

## **Regeste**

Fin des rapports de travail

## **Erwägungen**

### **E. 1.1**

Sous réserve des exceptions - non réalisées en l'espèce - prévues à l'art. 32 de la loi fédérale du 17 juin 2005 sur le Tribunal administratif fédéral (LTAF, RS 173.32), le Tribunal connaît, en vertu de l'art. 31 LTAF, des recours interjetés contre les décisions au sens de l'art. 5 de la loi fédérale du 20 décembre 1968 sur la procédure administrative (PA, RS 172.021), prises par les autorités mentionnées à l'art. 33 LTAF, dont fait partie l'autorité inférieure (cf. art. 33 let. f LTAF ; cf. également l'art. 62 al. 2 de l'ordonnance du 15 mars 2001 du Conseil des EPF sur le personnel du domaine des écoles polytechniques fédérales [OPers-EPF, RS 172.220.113]).

### **E. 1.2**

La procédure de recours est régie par la PA, à moins que la LTAF ou la loi fédérale du 4 octobre 1991 sur les écoles polytechniques fédérales (Loi sur les EPF, RS 414.110) n'en disposent autrement (cf. art. 37 LTAF et art. 37 al. 1 Loi sur les EPF).

### **E. 1.3**

S'agissant de l'objet du litige, le Tribunal relève ce qui suit.

#### **E. 1.3.1**

En procédure juridictionnelle administrative, ne peuvent être examinés et jugés, en principe, que les rapports juridiques à propos desquels l'autorité administrative compétente s'est prononcée préalablement, d'une manière qui la lie sous la forme d'une décision. Dans cette mesure, l'objet de la contestation (Anfechtungsgegenstand) est déterminé par la décision attaquée, plus spécifiquement par son dispositif. L'objet du litige (Streitgegenstand), délimité par les conclusions des parties, ne saurait s'étendre au-delà de l'objet de la contestation, sous peine d'irrecevabilité (cf. ATF 144 II 359 consid. 4.3 ; cf. parmi d'autres, arrêts du TAF A-1564/2020 du 27 avril 2021 consid. 3.1 et A-612/2015 du 4 mars 2016 consid. 1.2 et les réf. cit.).

#### **E. 1.3.2**

En l'occurrence, le recourant a fait valoir, dans son courrier du 15 juin 2023 à l'intimée, qu'en ne faisant pas coïncider la fin des rapports de travail avec l'échéance du droit au salaire, elle lui avait causé un préjudice important, en ce sens qu'elle l'avait privé de son droit au chômage. Il a revendiqué une pleine compensation de ce chef (cf. consid. B.f supra). L'intimée n'a pas statué sur cette prétention dans sa décision du 21 juin 2023, dont le

dispositif ne traite que du congé et de ses modalités. Elle a néanmoins pris position, dans la motivation, sur le grief du recourant et argué ne lui être redevable d'aucune compensation quelle qu'elle soit (cf. dossier de l'autorité inférieure pce 1.3 p. 2). L'autorité inférieure a, pour sa part, refusé d'entrer en matière sur cette prétention, au motif qu'elle excédait l'objet du litige et qu'elle n'était pas de sa compétence.

### **E. 1.3.3**

Dans la mesure où il réclame une indemnité pour compenser la perte des prestations de l'assurance-chômage (prétendument) due à un acte de l'intimée, le recourant fait valoir des prétentions en dommages-intérêts, régies par la loi fédérale du 14 mars 1958 sur la responsabilité de la Confédération, des membres de ses autorités et de ses fonctionnaires (LRFC, RS 170.32). L'intimée est elle-même compétente pour connaître de telles prétentions en première instance (cf. art. 19 al. 3 LRFC), sa décision pouvant ensuite être déferée au Tribunal de céans ; la compétence de la CRIEPF est en revanche exclue (cf. art. 37 al. 3 Loi sur les EPF ; cf. arrêt du TAF A-3931/2022 du 23 mai 2023 consid. 1.2.2 et les réf. cit.). C'est donc à bon droit que l'autorité inférieure a refusé d'entrer en matière sur les prétentions en responsabilité du recourant, faute de compétence pour en connaître. En outre, force est de constater que lesdites prétentions excèdent l'objet du litige. Certes, le recourant les a soulevées d'emblée et l'intimée s'est déterminée dans la motivation de sa décision. Il n'empêche que le courrier du recourant du 15 juin 2023, adressé à son ex-employeur dans le cadre de l'exercice du droit d'être entendu sur le projet de décision de licenciement, ne saurait être considéré comme une demande d'indemnisation, sur laquelle l'intimée aurait dû statuer dans la décision litigieuse. Il n'apparaît au demeurant pas que le recourant ait requis une décision formelle à cet endroit ou se soit plaint d'un déni de justice. Il n'y a donc pas lieu de connaître de prétentions en responsabilité dans la présente cause de droit du personnel.

### **E. 1.3.4**

Il s'ensuit que le grief du recourant relatif au préjudice financier résultant du manque de diligence de l'intimée dans son licenciement est irrecevable. Il en va différemment de ses prétentions en indemnité de départ, sur lesquelles il y a lieu d'entrer en matière.

### **E. 1.4**

Le recours a au surplus été déposé en temps utile (cf. art. 50 al. 1 PA) et en la forme requise (cf. art. 52 al. 1 PA) par le destinataire de la décision attaquée, qui dispose manifestement de la qualité pour recourir (cf. art. 48 al. 1 PA). Il est ainsi recevable, sous la réserve visée ci-avant.

### **E. 2.1**

L'objet du présent litige porte sur un montant de six mois de salaire, réclamé par le recourant à titre d'indemnité de départ. Le licenciement n'est en revanche pas contesté. Le recourant ne fait d'ailleurs plus valoir que l'EPFL n'aurait pas fait son possible pour le garder à son service, ni qu'elle lui devrait un solde de salaire. La présente cause a donc exclusivement pour objet l'allocation d'une indemnité de départ. Sur ce vu, le Tribunal rappellera succinctement le régime juridique applicable au personnel des EPF (cf. consid. 3 ci-après), avant d'examiner les prétentions du recourant (cf. consid. 4 infra).

### **E. 2.2**

En sa qualité d'autorité de recours, le Tribunal dispose d'un plein pouvoir d'examen en fait et en droit. Il revoit librement l'application du droit par l'autorité inférieure, y compris l'excès ou l'abus du pouvoir d'appréciation, la constatation des faits et l'opportunité de la décision attaquée (art. 49 PA). Le Tribunal applique le droit d'office, sans être lié par les motifs invoqués (art. 62 al. 4 PA), ni par l'argumentation juridique développée dans la décision entreprise. Il se limite en principe aux griefs soulevés et n'examine les questions de droit non invoquées que dans la mesure où les arguments des parties ou le dossier l'y incitent (cf. ATF 135 I 91 consid. 2.1 ; ATAF 2014/24 consid. 2.2). Le Tribunal vérifie d'office les faits constatés par l'autorité inférieure (art. 12 PA), sous réserve du devoir de collaborer des parties (art. 13 PA).

### **E. 3.1**

Les rapports de travail du personnel des EPF sont régis, en particulier, par la loi fédérale du 24 mars 2000 sur le personnel de la Confédération (LPers, RS 172.220 ; cf. art. 17 al. 1 Loi sur les EPF) et l'OPers-EPF (cf. art. 1 al. 1 de cette ordonnance).

### **E. 3.2**

Suivant l'art. 36 OPers-EPF, en cas d'incapacité de travail à la suite d'une maladie ou d'un accident, les collaborateurs ont droit au maintien de leur salaire conformément aux art. 36 ss (al. 1), pourvu qu'ils respectent leur obligation de collaborer selon l'art. 36a al. 2 à 4 (al. 2). Le droit au maintien du salaire commence le premier jour de la maladie ou le jour de l'accident. Il se poursuit jusqu'au recouvrement de la capacité de travail, mais dure au maximum 730 jours à partir de la troisième année de service (cf. art. 36abis al. 1 let. c OPers-EPF). Les jours pendant lesquels les collaborateurs sont totalement ou partiellement incapables de travailler sont pris en compte de la même façon dans la durée du droit au maintien du salaire (cf. art. 36abis al. 2 OPers-EPF).

### **E. 3.3**

A teneur de l'art. 10 al. 3 LPers, l'employeur peut résilier un contrat de durée indéterminée en cas de motifs objectivement suffisants, notamment en présence d'aptitudes ou de capacités insuffisantes pour effectuer le travail convenu dans le contrat (let. c ab initio). Ainsi, en cas d'incapacité de travail totale ou partielle permanente, le contrat pourra être résilié de manière ordinaire. En cas d'incapacité de travail à partir de la troisième année de service, la résiliation intervient au plus tôt à l'expiration d'un délai d'au moins 730 jours d'incapacité de travail (cf. art. 20b al. 1 let. b OPers-EPF). En cas de résiliation, les délais prévus à l'art. 20a OPers-EPF sont applicables (cf. art. 20b al. 3 OPers-EPF), soit un délai de congé de trois mois à partir de la deuxième année de service (cf. art. 20a al. 2 let. b OPers-EPF).

### **E. 3.4**

En cas de résiliation du contrat de travail sans faute de l'employé, l'employeur lui verse une indemnité s'il travaille dans une profession où la demande est faible ou inexistante, ou s'il est employé de longue date ou a atteint un âge déterminé (cf. art. 19 al. 3 LPers). Conformément à l'art. 49 al. 1 OPers-EPF, reçoivent notamment ladite indemnité les employés âgés de 50 ans révolus (let. b). Correspondant au minimum à un mois et au maximum à un an de salaire (art. 49 al. 3 OPers-EPF), l'indemnité est fixée à la lumière des motifs du départ, de l'âge, de la situation professionnelle et personnelle, ainsi que de la durée des rapports de travail (cf. art. 49 al. 4 OPers-EPF).

#### **E. 4.1**

Au cas d'espèce, le recourant réclame le paiement d'une indemnité de départ à l'aune de l'art. 49 OPers-EPF, excipant du caractère non fautif du licenciement. Il concède que, selon la jurisprudence, un congé donné en raison d'une incapacité de travail de longue durée pour cause de maladie est réputé dû à la faute de l'employé. Il plaide néanmoins que sa situation se distinguerait des cas cités dans cette jurisprudence, en ceci qu'il n'avait plus touché aucun revenu - qu'il s'agisse d'un salaire ou d'une rente - à la suite du congé et avait donc souffert d'un préjudice effectif. Cela étant, le recourant conteste que des problèmes de santé puissent être considérés comme relevant de la faute de l'employé. S'en remettant à la définition de la faute en droit privé et en droit pénal, il nie qu'un élément objectif comme une incapacité de travail puisse en revêtir les caractéristiques. L'art. 19 al. 3 LPers serait d'ailleurs clair à cet égard, de sorte que les dispositions d'exécution ne pourraient y faire obstacle. Aussi, se prévalant de sa bonne volonté, de la durée des rapports de travail (15 ans) et de son âge (58 ans), le recourant a conclu au paiement d'une indemnité de six mois de salaire. L'autorité inférieure et l'intimée se sont, quant à elles, toutes deux référées à l'interprétation jurisprudentielle de la notion de faute comprise à l'art. 49 OPers-EPF, pour en conclure qu'elle englobait le motif de licenciement de l'art. 10 al. 3 let. c LPers. La résiliation était dès lors réputée due à une faute du recourant et ne pouvait donner lieu au versement d'une indemnité de départ.

#### **E. 4.2**

Le Tribunal observe que la question litigieuse, soit celle de savoir si un licenciement fondé sur l'art. 10 al. 3 let. c LPers est considéré comme dû à une faute de l'employé dans le contexte de l'art. 49 OPers-EPF, a déjà été tranchée. Ainsi, dans un arrêt 8C\_312/2021 du 22 avril 2022, le Tribunal fédéral (ci-après : le TF) a rappelé que des indemnités de départ fondées sur l'ordonnance du 3 juillet 2001 sur le personnel de la Confédération (OPers, RS 172.220.111.3) avaient jadis été allouées à des employés licenciés pour cause d'inaptitude au sens de l'art. 10 al. 3 let. c LPers ; la résiliation était alors considérée comme étant intervenue « sans faute de l'employé ». Les dispositions de l'OPers sur lesquelles était fondée cette pratique avaient cependant été abrogées, respectivement modifiées au 1er janvier 2017 (cf. art. 31 al. 2 et 78 al. 3 let. b aOPers : RO 2016 4507), de sorte qu'une telle résiliation était désormais considérée comme relevant de la faute de l'employé (consid. 4.4). Abordant l'art. 49 OPers-EPF, le TF a estimé qu'il était pertinent d'en effectuer une interprétation systématique au regard de l'OPers, qui réglait le versement de l'indemnité de départ à son art. 78 et précisait les situations dans lesquelles une résiliation était réputée fautive à son art. 31 (consid. 4.5). Il s'ensuit que, dans le cadre de l'art. 49 OPers-EPF, la résiliation est considérée comme due à une faute de l'employé lorsqu'elle est fondée sur des aptitudes ou des capacités insuffisantes de ce dernier pour effectuer le travail convenu (cf. art. 10 al. 3 let. c LPers). Le recourant ne soulève aucun motif susceptible de remettre en cause cette jurisprudence. Le moyen pris de la définition de la faute dans d'autres domaines du droit ne lui est d'aucun secours, la LPers et ses dispositions d'exécution en consacrant une notion indépendante. Le fait que le licenciement lui ait causé un préjudice financier n'est pas davantage déterminant, l'indemnité de départ n'étant pas conditionnée à l'existence d'un dommage.

#### **E. 4.3**

Il s'ensuit que c'est à bon droit qu'aucune indemnité de départ n'a été allouée au recourant sur la base de l'art. 49 OPers-EPF, dont les conditions ne sont pas remplies. En

conséquence, le recours doit être rejeté dans la mesure où il est recevable.

#### **E. 5.1**

La procédure de recours en matière de litiges liés aux rapports de travail est gratuite (cf. art. 34 al. 2 LPers). Il n'y a donc pas lieu de percevoir des frais de procédure.

#### **E. 5.2**

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 (cf. art. 64 al. 1 PA et art. 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]). Etant donné l'issue de la procédure, il n'y a pas lieu d'allouer des dépens au recourant. L'autorité inférieure n'y a elle-même pas droit (cf. art. 7 al. 3 FITAF).

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