

BVGer A-3357/2014 vom 16. Dezember 2014

Bundesverwaltungsgericht, 2014-12-16, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bvger_A-3357_2014

FR: TAF A-3357/2014 du 16 décembre 2014

IT: TAF A-3357/2014 del 16 dicembre 2014

Regeste

Fin des rapports de travail

Erwägungen

E. 1.1

La procédure de recours est régie par la loi fédérale du 20 décembre 1968 sur la procédure administrative (PA, RS 172.021), pour autant que la loi du 17 juin 2005 sur le Tribunal administratif fédéral (LTAF, RS 173.32), en particulier, n'en dispose pas autrement (art. 37 LTAF). Le Tribunal examine d'office et librement sa compétence (art. 7 PA) ainsi que la recevabilité des recours qui lui sont soumis.

E. 1.2

Sous réserve de l'exception prévue à l'art. 32 al. 1 let. c LTAF, respectivement à l'art. 36a LPers, non pertinente en l'espèce, le Tribunal administratif fédéral est compétent, en vertu de l'art. 36 al.1 LPers, pour connaître des recours contre les décisions prises en matière de personnel fédéral par l'employeur. Le SG-DEFR constitue un employeur au sens de la LPers (art. 3 al. 2 de la loi sur le personnel de l'Etat, dans sa teneur en vigueur depuis le 1er juillet 2013 [RO 2013 1493 ; ci-après : LPers]). En l'occurrence, la décision attaquée du 15 mai 2014 a donc bien été rendue par un employeur habilité à ce faire et satisfait en outre aux conditions prévalant à la reconnaissance d'une décision au sens de l'art. 5 PA. La compétence fonctionnelle du Tribunal de céans est ainsi donnée.

E. 1.3

Le recourant destinataire de la décision attaquée et spécialement atteint par la confirmation de la résiliation de ses rapports de travail, a la qualité pour recourir au sens de l'art. 48 al. 1 let. a-c PA. Les dispositions relatives au délai de recours, à la forme et au contenu du mémoire sont respectées (art. 50 et 52 PA). Les conditions de recevabilité étant remplies, il s'agit d'entrer en matière sur le recours.

E. 2.1

Le Tribunal administratif fédéral examine les décisions qui lui sont soumises avec un plein pouvoir d'examen en fait et en droit. Le recourant peut invoquer la violation du droit fédéral, y compris l'excès ou l'abus du pouvoir d'appréciation (art. 49 let. a PA), la constatation inexacte ou incomplète des faits pertinents (art. 49 let. b PA) ou l'inopportunité (art. 49 let. c PA; cf. également, André Moser/Michael Beusch/Lorenz Kneubühler, *Prozessieren vor dem Bundesverwaltungsgericht*, 2ème éd., Bâle 2013, n. 2.149; Ulrich Häfelin/ Georg Müller/ Felix Uhlmann, *Allgemeines Verwaltungsrecht*, 6ème éd., Zurich/St. Gall 2010, ch. 1758 ss).

E. 2.2

Le Tribunal administratif fédéral constate les faits et 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 (Pierre Moor/Etienne Poltier, *Droit administratif*, vol. II, Berne 2011, p. 300 s.). La maxime inquisitoire doit cependant être relativisée par son corollaire, soit le devoir des parties de collaborer à l'établissement des faits (art. 13 PA), ainsi que par le droit des parties, compris dans le droit d'être entendu, de participer à la procédure et d'influencer la prise de décision (cf. ATF 128 II 139 consid. 2b, 120 V 357 consid. 1a). Le recourant doit ainsi renseigner le juge sur les faits de la cause, indiquer les moyens de preuve disponibles et motiver sa requête (art. 52 PA; cf. ATF 122 V 11 consid. 1b et 122 V 157 consid. 1a; arrêts du Tribunal administratif fédéral A-213/2013 du 29 avril 2014 consid. 2, A-704/2012 du 27 novembre 2013 consid. 3.2; Alfred Kölz/Isabelle Häner/Martin Bertschi, *Verwaltungsverfahren und Verwaltungsrechtspflege des Bundes*, Zurich 2013, ch. 1135 s.).

E. 3

L'objet du présent litige est de déterminer si l'autorité inférieure était en droit de résilier les rapports de travail du recourant, ce qu'elle a fait par acte du 15 mai 2014 pour l'échéance du 30 novembre 2014, moyennant versement d'une indemnité correspondant à six mois de salaire. Pour le Tribunal de céans, il s'agira avant tout autre raisonnement de se pencher sur la question du droit applicable *ratione temporis* (cf. consid. 4 ci-après). Dans un second temps, après avoir rappelé les règles pertinentes en la matière (consid. 5 ci-après), il lui appartiendra de déterminer si le licenciement et le versement de l'indemnité qui l'accompagne est bien fondé (consid. 6).

E. 4

Avant tout autre raisonnement, il s'agit ainsi de se pencher sur le droit applicable au présent litige tant d'un point de vue matériel que procédural.

E. 4.1

En l'absence de dispositions transitoires dans la LPers au sujet des modifications du 14 décembre 2012, la question du droit applicable à la présente procédure doit être tranchée en fonction des principes généraux relatifs au droit intertemporel (cf. arrêts du Tribunal administratif A-2394/2014 du 2 octobre 2014 consid. 3.1, A-427/2013 du 21 novembre 2013 consid. 2.2; Peter Helbling, in: Wolfgang Portmann/Felix Uhlmann [éd.], *Bundespersonalgesetz [BPG]*, Berne 2013, n. 6 ad art. 41 LPers).

E. 4.1.1

S'agissant du droit matériel, sont applicables en principe les dispositions en vigueur lors de la réalisation de l'état de fait qui doit être apprécié juridiquement ou qui a des conséquences juridiques (ATF 137 V 105 consid. 5.3.1, ATF 136 V 24 consid. 4.3, Moser/ Beusch/ Kneubühler, *op. cit.* n. 2.202; Pierre Moor/Alexandre Flückiger/Vincent Martenet, *Droit administratif: les fondements généraux*, vol. I, 3ème éd., Berne 2012, p. 184). Si, par conséquent, le comportement de l'employé décisif pour la résiliation des rapports de service s'est produit sous l'égide de l'ancien droit, seul celui-ci trouvera application, sous peine sinon de créer un effet rétroactif intolérable (cf. arrêt du Tribunal fédéral 2C_477/2013 du 16 décembre 2013 consid. 2.4; arrêts du Tribunal administratif fédéral A-531/2014 du 17 septembre 2014 consid. 3.2.2, A-546/2014 du 16 juin 2014, consid. 3.2). Dans le cas d'une résiliation des rapports de service, en présence de plusieurs motifs de résiliation, il y a lieu de se fonder sur celui qui revêt un caractère principal et décisif pour la prise de la décision de résiliation et, partant, sur le droit en vigueur au moment où ledit motif s'est réalisé (cf.

ATF 129 II 497 consid. 5.3.2; arrêt du Tribunal fédéral 4A_430/2010 du 15 novembre 2010 consid. 2.1.3; arrêts du Tribunal administratif fédéral A-531/2014 précité consid. 3.2.2, A-5218/2013 du 9 septembre 2014 consid. 4.1, A-5333/2013 du 19 décembre 2013 consid. 3).

E. 4.1.2

En revanche, les nouvelles prescriptions de procédure sont applicables aux affaires pendantes en principe dès le jour de leur entrée en vigueur, et dans toute leur étendue, mais pour autant qu'il existe une certaine continuité entre le nouveau et l'ancien système, sans que de nouvelles règles fondamentalement différentes ne soient créées (cf. ATF 130 V 560 consid. 3.1, ATF 130 V 90 consid. 3.2, ATF 112 V 356 consid. 4a; arrêts du Tribunal administratif fédéral A-5381/2013 du 8 mai 2014 consid. 3, A-5333/2013 précité consid. 3).

E. 4.2

En l'occurrence, il apparaît que la décision de l'autorité inférieure du 15 mai 2014 a été prononcée après l'entrée en vigueur des dispositions révisées de la LPers et de l'Ordonnance du 3 juillet 2001 sur le personnel de la Confédération (OPers, RS 172.220.11.3 [RO 2013 1515]), le 1er juillet 2013. Tant le recourant que l'autorité inférieure sont d'avis que, d'un point de vue matériel, seul l'ancien droit s'appliquerait au présent litige. L'autorité inférieure souligne toutefois que d'un point de vue procédural, il en irait autrement, seul le nouveau droit trouvant application. La demande tendant à constatation de la validité de la décision de résiliation qu'elle a déposée, laquelle répond aux réquisits de l'ancien droit, viserait ainsi à la prémunir des conséquences d'un jugement contraire du Tribunal de céans.

E. 4.2.1

D'un point de vue purement procédural, la décision de résiliation des rapports de service a été rendue le 15 mai 2014, soit après l'entrée en vigueur des dispositions révisées de la LPers. Une éventuelle question relative au droit transitoire ne se pose dès lors pas. Ceci vaut tant pour le recours que pour la demande de l'autorité inférieure du 9 juillet 2014 tendant à la constatation de la validité de la décision de résiliation. En effet, l'existence-même de cette demande ressort clairement à la procédure et s'inscrit dans le cadre de l'art. 14 a-LPers, lequel a été abrogé lors de la révision du 14 décembre 2012. Partant, la demande de l'autorité inférieure tendant à la constatation de la validité de la décision de résiliation du 15 mai 2014 - qui ne trouve aucun fondement dans la LPers révisée - est irrecevable.

E. 4.2.2

Du point de vue du droit matériel applicable, il s'agit de garder à l'esprit que la résiliation est consécutive au constat de l'autorité inférieure, selon lequel il n'a pas été possible de réintégrer le recourant dans l'emploi qu'il occupait précédemment ou dans un autre emploi. Ce constat remonte au 28 février 2014, date de son courrier au recourant annonçant son intention de résilier le contrat de travail, intention concrétisée le 15 mai suivant. Si l'on se fonde sur ce seul élément qui peut être qualifié de crucial, il faudrait en déduire que la cause est régie par le nouveau droit. Cela étant, en tentant de réinsérer le recourant, puis en constatant l'échec de ces tentatives et finalement en résiliant les rapports de travail, l'employeur n'a fait que se plier aux instructions que le Tribunal de céans lui avait données dans son arrêt A-3406/2011 du 6 mars 2012. Cet arrêt se fondait lui-même sur les dispositions légales alors en vigueur, lesquelles imposaient à l'employeur - en cas de nullité de la résiliation pour certains motifs - de réintégrer l'employé dans l'emploi qu'il occupait jusqu'alors ou, en cas d'impossibilité, de lui proposer un autre travail pouvant

raisonnablement être exigé de lui. Certes, les tentatives de l'employeur se sont ensuite échelonnées sur plusieurs années, débordant même sous l'empire des dispositions révisées de la LPers et la résiliation elle-même, consécutive au constat de l'échec des tentatives de réintégration, a été notifiée bien après l'entrée en vigueur du nouveau droit. Toutefois, il apparaîtrait tout de même curieux d'ordonner à l'employeur de procéder selon certaines dispositions légales, pour ensuite juger de la bonne exécution de ces instructions sous l'empire de nouvelles dispositions légales, dont le contenu peut être fort différent. Finalement, dans le cas d'un arrêt de renvoi où le Tribunal donne des instructions précises à l'autorité inférieure sur la suite à donner à une affaire, comme c'est le cas ici, l'on verrait mal l'autorité inférieure prétendre s'en écarter en tirant parti de dispositions légales entrées en vigueur ultérieurement. Lorsque l'autorité inférieure s'en est tenue à ces instructions, comme elle soutient l'avoir fait en l'occurrence, l'on concevrait tout aussi mal que le Tribunal, saisi d'un recours contre la nouvelle décision consécutive au renvoi, juge de leur bonne exécution à l'aune des dispositions révisées, soit d'autres dispositions légales. Partant, le Tribunal retient que c'est plutôt l'ancien droit matériel qui devrait s'appliquer dans le cas présent (consid. 5.1 et 6.1 ci-après). Toutefois, par souci d'exhaustivité, il examinera également le litige sous l'angle du nouveau droit (consid. 5.2 et 6.2 ci-après), celui-ci ne permettant au demeurant guère d'aboutir à une autre issue.

E. 5.1.1

Conformément à l'art. 12 al. 1 et 3 et à l'art. 13 al. 1 aLPers, après le temps d'essai, le contrat de durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties pour la fin du mois, en respectant la forme écrite et le délai de congé minimal de trois mois durant les cinq premières années de service, de quatre mois de la sixième à la dixième année de service et de six mois à partir de la onzième année de service. L'employeur doit faire valoir l'un des motifs de résiliation ordinaire prévus de manière exhaustive à l'art. 12 al. 6 aLPers. Sont considérés comme de tels motifs la violation d'obligations légales ou contractuelles importantes (let. a), les manquements répétés ou persistants dans les prestations ou le comportement, malgré un avertissement écrit (let. b), les aptitudes ou capacités insuffisantes pour effectuer le travail convenu dans le contrat ou la mauvaise volonté de l'employé à accomplir ce travail (let. c), la mauvaise volonté de l'employé à accomplir un autre travail pouvant raisonnablement être exigé de lui (let. d), des impératifs économiques ou d'exploitation majeurs, dans la mesure où l'employeur ne pouvait proposer à l'intéressé un autre travail pouvant raisonnablement être exigé de lui (let. e) et la disparition de l'une des conditions d'engagement fixées dans la loi ou dans le contrat de travail (let. f). Aux termes de l'art. 14 al. 1 aLPers, si la résiliation se révèle nulle pour l'un des motifs énumérés aux let. a à c (notamment lorsqu'elle est infondée en vertu de l'art. 12 al. 6 et 7), l'employeur propose à l'employé de le réintégrer dans l'emploi qu'il occupait jusqu'alors ou, en cas d'impossibilité, lui propose un autre travail pouvant raisonnablement être exigé de lui.

E. 5.1.2

Les circonstances qui permettent de retenir qu'il y a impossibilité de réintégrer un employé dans l'emploi qu'il occupait jusqu'alors, lorsque le congé a été déclaré nul et que la poursuite des rapports de travail a été ordonnée, ne sont pas précisées dans la LPers. Il ressort de la jurisprudence que des constellations de fait peuvent exister, dans lesquelles une réintégration n'apparaît pas adéquate et ceci sans que doive être examiné, au préalable, si cette réintégration est possible ou non (cf. arrêt du Tribunal fédéral 1C_277/2007 du 30 juin 2008 consid. 7). Le Tribunal administratif fédéral s'est pour sa part exprimé comme suit sur

cette thématique : Comme la réintégration constitue le principe et la cessation des rapports de travail contre paiement d'une indemnité l'exception, l'on ne saurait admettre à la légère une impossibilité de réintégration. En particulier, la réponse à la question de savoir si une réintégration est possible ou non dans un cas concret ne dépend pas de la bonne disposition de l'employeur, puisque ce dernier n'a pas de choix à cet égard. D'un autre côté, l'employeur ne devrait pas avoir à réintégrer un employé dans toutes les circonstances, suivant l'ampleur des difficultés auxquelles il est confronté. Ainsi, les conditions-cadre juridiques ou les difficultés d'organisation peuvent rendre impossible une réintégration. En outre, des divergences personnelles entre un employé - licencié à tort - et son supérieur peuvent être d'une telle gravité, que le rapport de confiance entre ces personnes est définitivement anéanti et qu'une réintégration n'est, dans les faits, plus possible (cf. ATAF 2009/58 consid. 9.2 et les réf. citées; arrêts du Tribunal administratif fédéral A-4006/2010 du 23 novembre 2010 consid. 2.3, A-7750/2009 du 16 juillet 2010 consid. 4).

E. 5.1.3

Si la réintégration s'avère impossible, l'employeur doit - selon l'art. 14 al. 1 aLPers - proposer à l'employé un autre travail pouvant raisonnablement être exigé de lui. Cette obligation trouve sa limite dans l'existence même d'un tel poste (cf. arrêt du Tribunal fédéral 1C_361/2007 du 17 juin 2008 consid. 5 ; arrêt du Tribunal administratif fédéral A-5455/2007 du 11 juin 2008 consid. 5.4). L'ampleur des démarches auxquelles doit se plier l'employeur dans le contexte de l'art. 14 al. 1 aLPers, avant qu'il puisse être conclu à l'impossibilité de trouver à l'employé un autre travail, n'est pas définie dans la loi. Cela étant, la jurisprudence s'est employée à déterminer l'étendue des efforts qu'il doit déployer dans le contexte de l'art. 4 al. 2 3ème phrase de l'ordonnance du 10 juin 2004 sur la gestion des postes de travail et du personnel dans le cadre de programmes d'allègement budgétaires et de réorganisations (RO 2004 3193; ci-après : l'ordonnance sur la réorganisation), aujourd'hui abrogée. Elle a ainsi précisé que l'employeur devait faire tout "son possible", ce qui comprenait toutes les mesures envisageables en fonction des particularités de l'affaire et allait au-delà de ce qu'il lui appartenait de mettre en oeuvre avant de résilier le contrat de travail, c'est-à-dire dans le contexte de l'art. 19 al. 1 LPers (cf. arrêt du Tribunal fédéral 8C_703/2011 du 1er mai 2012 consid. 6.3; arrêt du Tribunal administratif fédéral A-2394/2014 du 2 octobre 2014 consid. 7.1.2). Concrètement, l'employeur doit prendre contact avec des employeurs potentiels dans le but de trouver un emploi pour son employé (cf. arrêts du Tribunal administratif fédéral A-2394/2014 précité consid. 7.1.2, A-734/2011 du 11 juillet 2011 consid. 6.4 et 6.6. [confirmé par l'arrêt du Tribunal fédéral 8C_703/2011 précité consid. 5.5.], A-5455/2007 du 11 juin 2008 consid. 5.5). Pour autant que la recherche d'emploi ne soit pas compromise en raison d'un manque de collaboration de l'employé (l'art. 19 al. 3 aLPers évoque à cet égard une impossibilité qui serait imputable à l'employé), l'employeur ne saurait prétendre avoir correctement donné suite à son obligation du seul fait que le nom de l'employé figure dans une banque de données de la Confédération et qu'il a financé des formations ou autre coaching (cf. arrêt du Tribunal administratif fédéral A-734/2011 précité consid. 6.5 et 6.6). Ainsi, l'employeur doit faire tout ce qui peut raisonnablement être entrepris. Il est tenu à une obligation de diligence, et non de résultat, qu'il doit, sur une période de temps limitée, mettre en oeuvre avec pertinence, constance et attention. Tel est en particulier le sens qu'il convient de reconnaître à la prise de contact avec d'autres employeurs potentiels (cf. arrêt du Tribunal administratif fédéral A-2394/2014 précité consid. 7.1.2). Ces développements jurisprudentiels peuvent être repris dans le contexte de l'art. 14 al. 1 aLPers, avec toutefois la précision que - comme l'indique l'art. 19

al. 3 aLPers - la recherche pour l'employé d'un autre emploi, consécutive à la nullité de la résiliation prononcée en vertu de l'art. 14 al. 1 aLPers et à l'impossibilité de réintégrer l'employé dans le poste qu'il occupait précédemment, ne doit s'opérer que dans le cadre restreint des employeurs visés à l'art. 3 aLPers (le cadre des employeurs potentiels - auprès desquels les recherches doivent être entreprises - pouvant être plus large dans le contexte de restructurations ; voir à cet égard l'art. 104a al. 3 OPers). Quant à la notion d'"autre travail pouvant raisonnablement être exigé" de l'employé, figurant à l'art. 14 al. 1 aLPers, elle doit être comprise de la manière dont l'a décrit l'art. 104a al. 1 OPers (voir précédemment l'art. 5 de l'ordonnance sur la réorganisation; cf. arrêt du Tribunal administratif fédéral A-4006/2010 du 23 novembre 2010 consid. 2.4), c'est-à-dire si (let. a) la classe de salaire qui lui est attribuée est inférieure de trois classes au maximum par rapport à la précédente, (let. b) si la durée du trajet aller-retour entre le domicile et le lieu de travail au moyen des transports publics n'excède pas quatre heures au total et si (let. c) après la période d'introduction et compte tenu de sa formation, de sa langue et de son âge, l'employé est en mesure d'atteindre pour l'essentiel les objectifs fixés en matière de prestations et de comportement. La preuve des efforts déployés en vue de trouver une place de travail raisonnable à l'agent incombe à l'employeur. Elle est rapportée lorsque le Tribunal administratif fédéral arrive, sur la base d'une appréciation objective des preuves, à la conviction que l'état de fait est réalisé. Il est ainsi suffisant que le Tribunal n'ait plus de doutes sérieux quant à la réalisation du fait en question ou que le doute subsistant ne paraisse que léger. L'employeur supporte la charge de la preuve des efforts déployés (cf. arrêt du Tribunal administratif fédéral A-4006/2010 précité consid. 2.4 in fine et les références citées).

E. 5.1.4

Selon l'art. 19 al. 3 aLPers (réservé par l'art. 14 al. 5), si la nullité de la résiliation au sens de l'art. 14 al. 1 est confirmée, l'employé reçoit une indemnité lorsqu'aucun emploi ne peut lui être assuré auprès d'un des employeurs visés à l'art. 3 et que cette impossibilité ne lui est pas imputable (ATAF 2009/58 consid. 6). Cette indemnité se substitue à la poursuite des rapports de travail (cf. arrêts du Tribunal administratif fédéral A-4006/2010 précité consid. 3.2, A-621/2009 du 20 août 2009 consid. 6.4.2 ; Wolfgang Portmann, Überlegungen zum bundespersonalrechtlichen Kündigungsschutz, in *LeGes Gesetzgebung und Evaluation* 2002/2, p. 67; Harry Nötzli, *Die Beendigung von Arbeitsverhältnissen im Bundespersonalrecht*, Berne 2005, ch. 381). Elle est équivalente au salaire dû pendant le délai de protection contre les licenciements au sens de l'art. 336c CO, s'il y a eu résiliation en temps inopportun au sens de l'art. 14 al. 1 let. c LPers (art. 79 al. 6 let. a aOPers) et à 3 mois de salaire au moins et à deux salaires annuels au plus dans les autres cas (art. 79 al. 6 let. b aOPers). Comme un cumul entre le versement de l'indemnité et celui du salaire n'est pas possible, le contrat de travail est alors résilié au sens d'une fiction au moment où il apparaît que, malgré l'annulation de la décision de résiliation, une réintégration ne s'avère pas possible (cf. arrêt du Tribunal administratif fédéral A-4006/2010 précité consid. 3.2, Portmann, op. cit., p. 67; Nötzli, op. cit., ch. 381). Dans ce cas, il n'est pas nécessaire pour l'employeur de démontrer l'existence d'un motif de résiliation selon l'art. 12 al. 6 aLPers. Force est d'admettre que si un tel motif était exigé, le contrat de travail ne pourrait jamais être résilié. Encore faut-il que l'employeur puisse prouver l'accomplissement d'efforts suffisants, au sens décrit plus haut, afin de réintégrer l'employé ou lui trouver un autre emploi, car - à défaut - une résiliation des rapports de travail ne serait possible que moyennant l'existence d'un motif légal de résiliation et le respect des délais légaux (cf. arrêt

du Tribunal administratif fédéral A-4006/2010 précité consid. 3.2).

E. 5.2.1

Conformément aux art. 10 al. 3, 13 LPers et 30a OPers, dans leur teneur en vigueur depuis le 1er juillet 2013, après le temps d'essai, le contrat de durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties, pour la fin d'un mois, en respectant la forme écrite et le délai de congé minimal selon l'art. 30a OPers. L'art. 10 al. 3 LPers spécifie que l'employeur doit faire valoir un motif objectif et suffisant pour résilier un contrat de durée indéterminée. Ce même alinéa contient une énumération exemplative de semblables motifs. Les exigences ont dès lors été assouplies par rapport à l'ancien droit, où l'employeur devait faire valoir l'un des motifs exhaustivement prévus par l'art. 12 al. 6 a-LPers. Cela étant, l'exigence d'un motif de résiliation perdure, motif qui doit être qualifié d'objectif et de suffisant.

E. 5.2.2

Sous le nouveau droit du personnel, l'employé ne dispose désormais d'un droit à la réintégration - ou, si cela s'avère impossible, à ce que l'employeur lui propose un autre travail pouvant raisonnablement être exigé de lui - que si la résiliation des rapports de travail est entachée d'un vice qualifié au sens de l'art. 34c al. 1 let. a à d LPers. Il en va ainsi si la résiliation était motivée par le fait que l'employé avait, de bonne foi, dénoncé une infraction en vertu de l'art. 22a al. 1 ou signalé une irrégularité en vertu de l'art. 22a al. 4 ou qu'il avait déposé comme témoin (art. 34c al. 1 let. a LPers), si la résiliation était abusive en vertu de l'art. 336 CO (art. 34 al. 1 let. b LPers), si elle avait été prononcée pendant une des périodes visées à l'art. 336c al. 1 CO (art. 34 al. 1 let. c LPers) et si elle était discriminatoire en vertu des art. 3 ou 4 de la loi du 24 mars 1995 sur l'égalité (art. 34c al. 1 let. d LPers). Encore dans ce cas l'employé peut-il, s'il le demande, se voir octroyer 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 (art. 34c al. 2 LPers). Dans le cas où l'instance de recours considère que la résiliation a été prononcée à tort sans qu'elle soit affectée d'un vice qualifié et sans que cela ait de conséquences sur la validité de la décision de résiliation des rapports de travail, elle alloue au recourant une indemnité (art. 34b al. 1 let. a LPers). Cette indemnité doit être fixée en tenant compte des circonstances et son montant correspond en règle générale à six mois de salaire au moins et à un salaire annuel au plus (art. 34b al. 2 LPers).

E. 6

En l'espèce, il sied d'observer que, par arrêt du 6 mars 2012, le Tribunal de céans avait déclaré nulle la précédente résiliation des rapports de travail en application de l'art. 14 al. 1 aLPers - car infondée en vertu de l'art. 12 al. 6 aLPers - et renvoyé la cause à l'autorité inférieure afin qu'elle réintègre le recourant ou qu'elle l'indemnise. L'autorité inférieure a procédé à des tentatives afin de trouver un nouvel emploi au recourant et - face à l'échec de celles-ci - résilié le contrat de travail le 15 mai 2014 pour l'échéance du 30 novembre suivant, non sans octroyer au recourant une indemnité correspondant à 6 mois de salaire. Il s'agit ainsi de déterminer si ce licenciement est bien fondé (consid. 6.1.1 et 6.2.1), avant d'examiner ce qu'il en est de l'indemnité (consid. 6.1.2 et 6.2.2).

E. 6.1

Sous l'angle de l'ancien droit, la problématique s'analyse comme suit.

E. 6.1.1

S'agissant tout d'abord du licenciement, il convient de relever qu'ensuite de l'arrêt du Tribunal de céans du 6 mars 2012, il appartenait à l'autorité inférieure de réintégrer le recourant dans l'emploi qu'il occupait précédemment, ou, si cela s'avérait impossible, de lui proposer un autre travail pouvant raisonnablement être exigé de lui.

E. 6.1.1.1

L'autorité inférieure avance qu'il était impossible de procéder à une semblable réintégration, le poste du recourant à l' (...) ayant été supprimé pendant la période où il était absent pour cause de maladie. Certes, cette allégation n'est guère étayée. Cela étant, il n'y a pas lieu de se montrer trop exigeant par rapport à la preuve de cette impossibilité dans le cas présent, d'autant moins que le recourant ne prétend pas qu'il aurait dû récupérer sa place précédente. Le Tribunal peut donc admettre que cette réintégration était impossible.

E. 6.1.1.2

Dans un tel cas, l'art. 14 al. 1 aLPers fait obligation à l'autorité inférieure de proposer au recourant un autre travail pouvant raisonnablement être exigé de lui. Il faut donc examiner si l'autorité inférieure s'est pliée à ces démarches, si elle a déployé des efforts suffisants dans ce contexte - ce que le recourant conteste - et si de son côté le recourant a fait preuve de la collaboration qui pouvait être exigée de lui en fonction des places qui lui étaient proposées. L'autorité inférieure s'est tout d'abord mise en rapport - ce qui n'est d'ailleurs pas contesté par le recourant - avec la Consultation sociale du personnel de l'administration fédérale (ci-après : CSPers), laquelle aurait pris contact avec deux offices en vue de trouver une place de travail au recourant. Cependant, comme le souligne à juste titre l'intéressé, aucune pièce n'atteste que la CSPers aurait réellement entrepris de telles démarches. L'autorité inférieure - et cela n'est pas non plus contesté par le recourant - s'est par la suite approchée du Service médical afin de faire examiner l'aptitude professionnelle de l'intéressé, lequel avait été pendant longtemps en incapacité de travail, dans l'optique d'une future réintégration. Le médecin en charge du dossier a estimé que le recourant disposait d'une capacité de travail pleine et entière, sans limitation. Dans le but d'évaluer les compétences professionnelles du recourant, dite autorité a chargé l'entreprise X. _____ d'établir une "Potenzialanalyse", dont il ressort notamment que le recourant dispose de compétences rudimentaires dans le domaine de l'informatique. En outre de l'avis de l'entreprise susmentionnée, la mise en place de conditions-cadre s'avérait indispensable pour assurer la réussite de sa réintégration professionnelle. L'autorité inférieure a dès lors, sur la base du rapport précité, proposé au recourant d'assumer le poste de collaborateur spécialisé auprès du secteur "..." à l'OFAG, dans un premier temps pour une durée déterminée, soit du 1er mai au 31 décembre 2013, à un taux de 70%. La mission incombant dans ce cadre au recourant était, selon son cahier des charges, de soutenir la direction du projet informatique (...). L'autorité inférieure lui a également offert la possibilité, conformément aux conseils de l'entreprise X. _____, de se faire accompagner d'un coach pendant toute la durée de son engagement. Finalement, elle a rendu l'intéressé attentif au fait que, si la phase d'essai s'avérait concluante et que le crédit de personnel était assuré, son engagement pourrait se prolonger en 2014. Le recourant a donc intégré ce poste de travail jusqu'à ce que, lors d'un entretien du 12 novembre 2013, il soit informé que la phase d'organisation du projet (...) s'achèverait en 2014, ce qui marquerait la fin de son engagement. Un poste exigeant un profil doté de compétences techniques serait alors créé, profil ne correspondant pas au sien. Le 13 décembre 2013, l'autorité inférieure a dès lors encouragé le recourant à entreprendre des recherches supplémentaires dans l'optique de

trouver une place de travail appropriée et l'a informé qu'elle le soutiendrait dans cette démarche. Elle l'a prié, pour ce faire, de lui fournir un dossier de candidature complet et lui a vivement conseillé de prendre contact avec un collaborateur afin de mettre au point ces documents. Pour finir, l'engagement du recourant au sein de l'OFAG s'est poursuivi jusqu'à fin février 2014. L'autorité inférieure a transmis, en date des 23 décembre 2013 et 23 janvier 2014, aux autres offices et unités du DEFR ainsi qu'aux secrétariats généraux des autres départements de l'administration fédérale le dossier de candidature complet du recourant, mettant en exergue ses qualités. Elle a sollicité de ses interlocuteurs une réponse à cette offre de services jusqu'au 29 janvier 2014 et n'a pas reçu de réponse positive. Cela étant, il apparaît que l'employeur s'est adjoint les compétences de personnes externes pour assurer le succès de la réintégration professionnelle du recourant, ce qui s'avérait opportun, vu sa longue maladie (du 19 septembre 2009 au 30 avril 2011). Ces étapes préalables ont inévitablement nécessité du temps et retardé les démarches de recherche d'emploi. Le reproche du recourant, tenant au retard pris par l'autorité inférieure dans la mise en oeuvre de ces recherches, est dès lors injustifié. Quant aux démarches entreprises pour réintégrer le recourant, ce dernier ne saurait prétendre qu'elles se sont poursuivies pendant trop longtemps, puisqu'en définitive, ceci servait ses intérêts. Il faut souligner dans ce contexte que l'autorité inférieure avait trouvé un poste au recourant au sein de l'OFAG, poste qu'il a occupé jusqu'en février 2014. De l'avis du recourant, ceci ne constitue pas une démarche suffisante afin de permettre sa réintégration, puisque ledit poste a été restreint à une durée limitée et qu'un engagement définitif n'aurait, selon lui, jamais été évoqué. Il est certes vrai que le poste en question était provisoirement limité à une durée déterminée et que la poursuite de cette activité était liée à différentes conditions, en particulier au crédit à disposition, ce dont il a d'emblée été informé. L'intéressé a en outre été avisé du terme de cette activité suffisamment tôt ce qui lui a permis d'engager de nouvelles recherches d'emploi. On ne saurait donc faire grief à l'autorité inférieure de ne pas avoir tout mis en oeuvre pour assurer le succès et la poursuite de cette activité, d'autant que l'intéressé était libre de diminuer de 70% à 50% - selon son bon vouloir - son taux d'occupation et qu'un coach avait été mis à sa disposition afin que son intégration au sein de l'OFAG se déroule dans les meilleures conditions. Dans un premier temps, le recourant s'était d'ailleurs montré parfaitement satisfait des démarches entreprises par l'autorité inférieure. Par courrier du 10 janvier 2013, son mandataire avait ainsi informé l'employeur que son mandat dans la présente procédure s'achevait et avait sollicité le paiement de ses honoraires. Le recourant prétend encore que ce poste existe toujours et aurait été remis au concours, après son départ, sous la forme d'un poste de stagiaire. Il sous-entend ainsi que cette fonction n'exige pas de compétences particulières et estime qu'elle aurait dû lui être durablement attribuée. Cela étant, dans le descriptif de ce poste, il est clairement mentionné que la personne doit être en possession d'un diplôme universitaire dans le domaine de l'agronomie/des sciences naturelles ou de la géographie, ce dont le recourant ne dispose pas. En outre, il ressort de la duplique de l'autorité inférieure du 6 novembre 2014 que la responsabilité de l'ensemble du projet de (...), y compris son organisation, a été transférée à un autre secteur de l'OFAG et qu'un informaticien "pur spécialiste BI" (Business Intelligence) avec de nombreuses années d'expérience, et non un stagiaire, y aurait été engagé; ce dernier ne s'occuperait pas des mêmes tâches que celles assumées par le recourant lorsqu'il travaillait à l'OFAG; en d'autres termes, l'OFAG n'aurait pas remis au concours le même poste que celui occupé précédemment par le recourant. Quoi qu'il en soit, il s'agit pour le Tribunal de céans de déterminer si l'autorité inférieure a déployé des efforts suffisants pour proposer au recourant

un autre travail pouvant raisonnablement être exigé de lui et non de savoir si une (autre) autorité fédérale - à savoir ici l'OFAG - aurait dû engager le recourant plutôt qu'un autre employé à un poste donné. Le grief du recourant n'est dès lors pas pertinent. Le recourant prétend qu'il existe au sein de la Confédération plusieurs postes de travail correspondant parfaitement à son profil professionnel et que l'employeur n'a donc pas fait la preuve de tentatives suffisantes en vue de lui permettre de réintégrer un poste de travail. De son côté, l'autorité inférieure souligne que le recourant disposerait de compétences informatiques rudimentaires, de telle sorte qu'aucun poste ne correspondrait à ses capacités professionnelles. Cela étant, ainsi que cela a déjà été relevé, l'autorité inférieure s'est employée à trouver d'autres places de travail pour le recourant. Si le recourant a certes relevé d'autres places qui - d'après lui - correspondraient à son profil, ceci ne signifie pas encore que l'autorité inférieure ait déployé des efforts insuffisants pour lui permettre de trouver un nouvel emploi. Il appert d'ailleurs que l'intéressé a postulé spontanément aux places qu'il décrit et s'est malheureusement heurté à des refus, ce qui pourrait s'expliquer par le fait qu'il ne correspondait pas au profil exigé. Le recourant ne démontre en tous cas pas le contraire. D'ailleurs, dans le descriptif de ces postes, un diplôme universitaire, de solides connaissances en anglais ou d'autres connaissances particulières sont souvent exigés et il n'apparaît pas de prime abord que le recourant en dispose. Finalement, il s'agit de souligner que nombre d'offres d'emploi produites par le recourant sont intervenues après la décision de résiliation des rapports de travail (cf. postulations des 15 août, 4 septembre, 18 et 19 septembre 2014 sous pièces 30 à 36 produites par le recourant). Ceci signifie que le constat d'échec de la réintégration et de l'impossibilité de proposer au recourant un autre emploi était probablement intervenu avant que les places de travail susmentionnées ne soient mises au concours. A tout le moins le recourant ne démontre-t-il pas le contraire. Il ne saurait donc être fait grief à l'autorité inférieure de ne pas avoir proposé ces emplois potentiels au recourant. Le recourant reproche encore à l'autorité inférieure de n'avoir envoyé son dossier de candidature à des employeurs potentiels au sein de l'administration qu'en date du 23 décembre 2013, soit juste avant les fêtes de Noël, ce qui n'était, d'après lui, pas suffisant pour lui permettre de trouver une place de travail. Ce reproche est toutefois infondé. D'une part, l'autorité inférieure a tout d'abord laissé le temps à l'intéressé de confectionner un dossier complet de candidature et lui a offert toute l'aide nécessaire dans cette optique. Le laps de temps nécessité ne saurait lui être imputable à faute. D'autre part, la nature et l'ampleur des démarches que l'autorité inférieure a entreprises n'apparaissent pas insuffisantes, aux yeux de la juridiction de céans. En particulier, l'autorité inférieure a permis au recourant de saisir ses données personnelles, avec l'aide d'un collaborateur, sur la plateforme relative à la recherche de postes à l'interne et elle a envoyé à dix-sept personnes différentes le dossier de candidature constitué par l'intéressé, soulignant les qualités du recourant ("Die Person hat Erfahrungen/Stärken im Bereich Organisation/Prozesse/ Qualitätsmanagement und ist bilingue i/f mit guten Deutschkenntnissen") et laissant un délai adéquat (un mois) pour une réponse, même s'il faut convenir avec le recourant que le délai imparti pour répondre au second courriel de l'autorité inférieure - à savoir celui du 23 janvier 2014 - était bref. Il est certes vrai que certains employeurs potentiels n'ont pas répondu. Cela étant, ceci n'est pas nécessairement en lien avec la date à laquelle ce courriel a été envoyé. Au surplus, plusieurs destinataires du courriel faisaient partie de la même entité, de telle sorte qu'une seule réponse suffisait. L'on ne saurait ainsi reprocher à l'autorité inférieure d'avoir manqué de diligence, en cela qu'elle n'aurait pas contacté à nouveau les quelques trois employeurs potentiels n'ayant pas répondu à son courriel. Finalement,

l'autorité inférieure met en exergue l'ensemble des difficultés compromettant les chances de réintégration du recourant, auxquelles ses démarches se sont heurtées. Elle explique notamment que le Tribunal de céans lui a indiqué, dans son arrêt du 6 mars 2012, qu'il était nécessaire d'aménager "des conditions de travail particulières au recourant pendant une période de temps limitée". Certes et comme le souligne à juste titre le recourant, le Service médical - auquel l'autorité inférieure s'est adressée après ce prononcé - n'a pas fait mention de la nécessité d'instituer de telles conditions. Cela étant, le rapport de l'entreprise X. _____ va dans un sens différent et confirme la nécessité soulignée à l'époque par le Tribunal de céans, en raison de la durée de l'inactivité professionnelle du recourant et de son âge. Sur le vu de ce qui précède, le Tribunal de céans constate que l'autorité inférieure a procédé aux démarches nécessaires afin de proposer au recourant un autre travail pouvant raisonnablement être exigé de lui. Certes, il s'avère que ces démarches n'ont pas abouti. Cependant, ceci ne résulte pas d'efforts insuffisants déployés par l'autorité inférieure, mais de l'inexistence d'un poste adéquat au moment déterminant. Cette dernière circonstance n'est toutefois pas imputable à l'autorité inférieure qui a fait ce que le Tribunal de céans et la loi exigeaient d'elle dans le cas d'espèce.

E. 6.1.1.3

Il faut dès lors en tirer les conclusions utiles s'agissant de la validité du licenciement du recourant. Dans un tel cas, où la réintégration dans l'emploi occupé précédemment n'est pas possible et où aucun emploi n'a pu être assuré à l'employé auprès de l'un des employeurs visés à l'art. 3 aLPers - sans que cette impossibilité soit imputable à l'employeur - une indemnité se substitue à la poursuite des rapports de travail (art. 19 al. 3 aLPers et consid. 5.1.4 ci-avant). Au sens d'une fiction, le contrat de travail est alors résilié au moment où il apparaît qu'une réintégration ne s'avère pas possible (cf. arrêt du Tribunal administratif fédéral A-4006/2010 précité consid. 3.2). Dans le cas présent, l'autorité inférieure a résilié le contrat de travail avec effet non pas au moment du constat de cette impossibilité, ce à quoi elle aurait pu s'en tenir, mais à l'échéance du délai légal de six mois (cf. art. 12 3 aLPers et consid. 5.1.1 infra). Même si le Tribunal de céans dispose de la possibilité légale de procéder à une reformatio in pejus de la décision entreprise (art. 62 al. 2 PA), il n'y a pas lieu ici de modifier dite décision sur ce point au détriment du recourant, d'autant que l'autorité inférieure qui congédie un employé est en définitive libre de concéder plus que les délais minimaux résultant de l'art. 12 al. 3 aLPers. Partant, la décision de licenciement du recourant doit être confirmée, sous l'angle de l'ancien droit.

E. 6.1.2

Il s'ensuit logiquement que l'autorité inférieure est redevable d'une indemnité envers le recourant. Cette indemnité se substitue en effet à la poursuite des rapports de travail (art. 19 al. 3 aLPers et consid. 5.1.4 infra). L'autorité inférieure a donc à juste titre octroyé au recourant une indemnité, compte tenu du fait qu'une réintégration était impossible. Elle a justifié l'octroi de cette indemnité en soulignant que la résiliation n'était pas due à une faute de l'employé, que celui-ci est âgé de 54 ans, qu'il est au service de l'employeur depuis 2001 et qu'il n'était pas titulaire de diplôme sanctionnant ses éventuelles compétences dans le domaine de l'informatique. Elle a fixé le montant de cette indemnité à six mois de salaire sous déduction des cotisations sociales. Ceci entre dans le cadre prévu par l'art. 79 al. 6 let. b aOPers, lequel prévoit qu'elle doit correspondre à 3 mois de salaire au moins et à deux salaires annuels au plus. Même si le recourant soutient que cette indemnité devrait correspondre à l'équivalent de deux ans de salaire, le Tribunal retient que le montant fixé

par l'autorité inférieure apparaît opportun, compte tenu des circonstances. D'un côté, le recourant est né en 1960 et est ainsi âgé de plus de 50 ans. En outre, il est au service de la Confédération depuis (...), soit depuis plus de (...) et ne dispose pas de diplômes sanctionnant ses compétences en informatique. Enfin, il est resté inactif professionnellement pendant une longue période, entrecoupée de l'emploi qu'il a occupé provisoirement à l'OFAG, de telle sorte qu'il n'a pu acquérir que peu d'expérience au cours des dernières années. Il pourrait ainsi éprouver des difficultés non négligeables pour retrouver un travail. D'un autre côté, il appert que l'autorité inférieure lui a versé son salaire pendant toute la durée des démarches entreprises en vue de sa réintégration et que la décision de licenciement n'a pas déployé ses effets dès le constat de l'échec des démarches entreprises, comme l'autorité inférieure aurait pu le décider, mais six mois après la décision en question (fin novembre 2014). L'autorité inférieure a en outre engagé des frais certainement non négligeables pour permettre la réinsertion du recourant. Somme toute, ces éléments justifient le montant de l'indemnité susmentionnée. En cela, la décision entreprise doit également être confirmée, toujours sous l'angle de l'ancien droit.

E. 6.2

Le Tribunal observe qu'il parvient à des conclusions identiques sous l'angle du nouveau droit du personnel.

E. 6.2.1

S'agissant tout d'abord du licenciement, il conviendrait de déterminer si l'employeur a fait valoir à la base de celui-ci un motif qui soit à la fois objectif et suffisant, conformément à l'art. 10 al. 3 LPers, dans sa teneur en vigueur depuis le 1er juillet 2013. Il y aurait ainsi lieu de déterminer si l'impossibilité de réintégrer le recourant, malgré les démarches entreprises par l'employeur pour lui trouver un nouvel emploi, constitue un motif objectivement suffisant au sens de cette disposition. Le Tribunal de céans estime que tel serait certainement le cas, ne serait-ce que parce que la logique développée à la base de la jurisprudence précitée (arrêt du Tribunal administratif fédéral A-4006/2010 précité consid. 3.2) ne peut avoir perdu toute pertinence. Toutefois, il n'est pas utile de trancher formellement cette question, puisque même si tel n'était pas le cas, le recourant ne disposerait pas - sous le nouveau droit du personnel - d'un droit à la réintégration. En d'autres termes, son contrat de travail ne se poursuivrait pas, même si le Tribunal de céans estimait que le licenciement a été prononcé sans motif objectif et suffisant. Une continuation des rapports de travail ne se concevrait que si la résiliation des rapports de travail était entachée d'un vice qualifié au sens de l'art. 34c al. 1 let. a à d LPers, ce que le recourant ne prétend nullement (voir infra consid. 5.2.2). Partant, que le motif allégué par l'employeur soit objectif et suffisant ou non, le licenciement prendrait bien effet à la date indiquée, soit le 30 novembre 2014, sous l'empire des nouvelles dispositions.

E. 6.2.2

Quant à l'indemnité que l'autorité inférieure a décidé de verser au recourant, celle-ci ne se conçoit - sous le nouveau droit - que dans deux cas, à savoir si le licenciement a été prononcé à tort (voir infra consid. 5.2.2) ou en application de l'art. 19 al. 3 LPers, c'est-à-dire si l'employé travaille dans une profession ou la demande est faible ou inexistante (let. a) ; est employé de longue date ou a atteint un âge déterminé (let. b) : elle correspond dans ce cas au moins à un salaire mensuel et au plus à un salaire annuel (art. 19 al. 5 LPers). Le Tribunal de céans a laissé ci-avant la question ouverte de savoir si la

résiliation des rapports de travail se fondait sur un motif objectif et suffisant (consid. 6.2.1 ci-avant), de sorte qu'il n'est pas certain que l'employeur ait été tenu - sous le nouveau droit - de verser au recourant une semblable indemnité. Toutefois, il faut considérer qu'il a décidé de le faire et que le versement d'une semblable indemnité ne se conçoit pas uniquement au titre de sanction d'un licenciement injustifié. Il pourrait également théoriquement se fonder sur l'art. 19 al. 3 LPers (voir également l'art. 78 al. 1 let. c OPers, selon lequel reçoivent l'indemnité visée à l'art. 19 al. 3 LPers notamment les employés qui ont plus de 50 ans (let. c) et l'art. 79 al. 4 OPers selon lequel, lors de la fixation des indemnités, il est tenu compte notamment de l'âge de l'employé, de sa situation professionnelle et personnelle, de la durée totale de son emploi auprès des unités administratives au sens de l'art. 1 et du délai de résiliation). Dans ces conditions, le Tribunal de céans ne voit guère de motif de réformer la décision attaquée sur ce point au détriment du recourant (art. 62 al. 2 PA), les conditions d'une reformatio in pejus n'étant pas réunies.

E. 7

Sur le vu de ce qui précède, le recours du 16 juin 2014, intégralement mal fondé, doit être rejeté.

E. 8

Conformément à l'art. 34 al. 2 LPers, la procédure de recours est gratuite de sorte qu'il n'est pas perçu de frais de procédure. Le Tribunal peut allouer d'office ou sur requête à la partie ayant entièrement ou partiellement gain de cause une indemnité pour frais indispensables et relativement élevés qui lui ont été occasionnés (art. 64 al. 1 PA, 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]). Les autorités fédérales et, en règle générale, les autres autorités parties n'ont pas droit aux dépens (art. 7 al. 3 FITAF). Compte tenu du sort du recours, aucune indemnité à titre de dépens ne sera allouée en l'espèce. (le dispositif se trouve à la page suivante)

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