

BVGer A-3816/2023 vom 6. Januar 2025

Bundesverwaltungsgericht, 2025-01-06, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bvger_A-3816_2023

FR: TAF A-3816/2023 du 6 janvier 2025

IT: TAF A-3816/2023 del 6 gennaio 2025

Regeste

Personnel fédéral

Erwägungen

E. 1

La procédure de recours devant le Tribunal administratif fédéral 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 ; art. 37 LTAF), respectivement la loi du 24 mars 2000 sur le personnel de la Confédération (LPers, RS 172.220.1), n'en disposent pas autrement. Le Tribunal examine d'office sa compétence (art. 7 PA) et librement la recevabilité des recours qui lui sont soumis.

E. 1.1

Conformément à l'art. 31 LTAF, en relation avec l'art. 36 LPers, le Tribunal administratif fédéral est compétent pour connaître du recours du 6 juillet 2023, en tant qu'il est dirigé contre une décision au sens de l'art. 5 PA, prise par un employeur fédéral au sens des art. 3 al. 1 let. d LPers qui, comme en l'espèce, est une autorité précédente (cf. art. 33 let. e LTAF).

E. 1.2

Pour le surplus, déposé dans le délai (cf. art. 50 al. 1 PA) et les formes prescrites (cf. art. 52 al. 1 PA), par le destinataire de la décision attaquée qui lui fait grief (cf. art. 48 al. 1 PA), le recours est recevable.

E. 2.1

En sa qualité d'autorité de recours, le Tribunal dispose d'une pleine cognition. Il revoit librement l'application du droit par l'autorité inférieure (art. 49 PA), y compris l'excès ou l'abus du pouvoir d'appréciation (let. a), la constatation des faits (let. b) et l'opportunité de la décision attaquée (let. c), tous griefs que le recourant peut soulever à l'appui de son recours.

E. 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). Il 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).

E. 2.3

L'objet du présent litige porte sur le remboursement des frais de la formation suivie par le recourant, suite à sa résiliation des rapports de travail. A cet égard, le Tribunal commencera par développer le cadre juridique applicable (cf. consid. 3), puis les arguments respectifs des parties (cf. consid. 4). Il examinera ensuite si l'autorité est en droit de réclamer le remboursement des frais de la formation en question, et, cas échéant, dans quelle proportion (cf. consid. 5).

E. 3

Le cadre légal régissant les frais de formation, leur prise en charge par l'employeur, et leur remboursement par l'employé, est le suivant.

E. 3.1

La loi sur le personnel de la Confédération régit les rapports de travail entre la Confédération et son personnel (cf. art. 1 LPers). Elle s'applique également au personnel des CFF (cf. art. 15 al. 1 de la loi du 20 mars 1998 sur les Chemins de fer fédéraux [LCFF, RS 742.31] et 2 al. 1 let. d LPers). Selon l'art. 38 al. 1 LPers, les CFF ont la compétence de conclure une convention collective de travail avec les associations du personnel pour leur domaine d'activité. Sur cette base, plusieurs conventions collectives de travail ont été successivement conclues, dont la dernière en date (CCT CFF 2019) est entrée en vigueur le 1er mai 2019. Lorsque cette dernière ou d'autres lois fédérales n'en disposent pas autrement, les dispositions pertinentes du code des obligations du 30 mars 1911 (CO, RS 220) sont applicables (cf. art. 6 al. 2 LPers et 3 al. 1 CCT CFF 2019). En revanche, l'ordonnance sur le personnel de la Confédération (OPers, RS 172.220.111.3) ne s'applique pas au personnel des CFF (cf. arrêt du TAF A-4977/2022 du 5 septembre 2023 consid. 3.1).

E. 3.2

Aux termes de l'art. 4 al. 2 let. b LPers, l'employeur emploie son personnel de façon adéquate, économique et responsable sur le plan social et met en oeuvre les mesures propres à assurer le développement personnel et professionnel des employés, leur formation et leur formation continue, leur motivation et leur polyvalence. Au sein des CFF, le développement du personnel inclut la formation et le perfectionnement des collaborateurs ainsi que d'autres mesures, notamment le plan de carrière individuel, la formation au niveau de l'acquisition de compétences sociales et le maintien de l'employabilité (art. 106 CCT CFF 2019). L'art. 3 de l'annexe 1 CCT CFF 2019 définit les collaborateurs en seconde formation comme les personnes qui, disposant déjà d'une formation, suivent une formation complémentaire interne CFF. Ils touchent un salaire mensuel et ont droit au remboursement des frais au sens du ch. 100 de la CCT (art. 5 al. 1 et 3 CCT CFF 2019). Selon cette dernière disposition, les frais en rapport avec l'activité professionnelle sont remboursés aux collaborateurs (al. 1), les détails étant réglés dans l'annexe 7 (al. 2). L'annexe 7 ne traite pas des frais de formation, des conditions de leur prise en charge par les CFF et de leur remboursement par l'employé. Cette question est ainsi réglée par le CO (cf. infra consid. 3.3), applicable à titre subsidiaire (cf. supra consid. 3.1), et par l'instruction K 152.1 des CFF (cf. infra consid. 3.4).

E. 3.3.1

Selon l'art. 327a CO, l'employeur rembourse au travailleur tous les frais imposés par l'exécution du travail et, lorsque le travailleur est occupé en dehors de son lieu de travail, les dépenses nécessaires pour son entretien (al. 1). Les accords en vertu desquels le travailleur supporte lui-même tout ou partie de ses frais nécessaires sont nuls (al. 3). Pour distinguer les formations imposées par l'exécution du travail de celles qui ne le sont pas, il est possible,

en premier lieu, de tenir compte de la décision prise par l'employeur en vertu de son pouvoir de direction (art. 321d CO). En principe, les frais inhérents à des cours de formation intervenant sur directive expresse de l'employeur constituent des frais nécessaires au sens de l'art. 327a CO, qui doivent impérativement être remboursés par l'employeur, à l'inverse des formations dont le suivi a été autorisé à la demande de l'employé (cf. Christian Bruchez, Les conventions relatives à la formation du travailleur, in : Festschrift für Adrien von Kaenel, 2022, p. 49 ss., 52 ; Wyler/Heinzer/Witzig, Droit du travail, 5e éd. 2024, p. 382 ; cf. ég. arrêts CAPH/201/2022 de la chambre des prud'hommes de la Cour de justice du canton de Genève du 22 décembre 2022 consid. 4.1.2, ZK2 12 2 du Tribunal cantonal des Grisons du 24 février 2012 consid. 3b). En second lieu, la jurisprudence distingue la formation qui sert uniquement au travailleur à se familiariser avec son travail au sein de l'entreprise (« Einarbeitung ») de celle qui est destinée à améliorer la capacité professionnelle du travailleur en lui procurant, par l'acquisition de nouvelles connaissances, un avantage personnel perdurant au-delà des rapports de travail et pouvant être exploité sur le marché du travail (« Ausbildung » ou « Weiterbildung »). Une telle formation n'est pas liée à un employeur déterminé ou à un produit spécifique et se distingue du travail qui est exécuté directement dans l'intérêt de l'employeur et qui constitue la contrepartie du salaire (cf. arrêts du TF 4D_13/2011 du 14 avril 2011 consid. 2.3, 4C.326/2005 du 21 octobre 2005 consid. 4, 4P.264/2001 du 10 janvier 2002 consid. c/aa ; Wyler/Heinzer/Witzig, op. cit., p. 382).

E. 3.3.2

Lorsque des frais d'une formation ont été couverts par l'employeur, ce dernier ne saurait en aucun cas en réclamer le remboursement au travailleur lorsqu'ils servent uniquement à ce dernier à se familiariser avec son travail au sein de l'entreprise et apparaissent donc comme des dépenses imposées par l'exécution du travail, à l'inverse des frais d'une formation qui excède les besoins de l'entreprise (cf. arrêt du TAF A-2456/2017 du 12 avril 2018 consid. 6.5 ; Streiff/von Kaenel/Rudolph, Arbeitsvertrag Praxiskommentar, 7e éd. 2012, art. 327a n° 7). Dans ce dernier cas, l'employeur peut assortir sa prise en charge financière par une clause de remboursement dégressive dans l'hypothèse où le travailleur ne reste pas à son service pendant une certaine durée après le terme de la formation, à condition qu'un tel accord ait été stipulé avant la fréquentation du cours. Afin de respecter l'égalité des parties devant le délai de congé (art. 335a al. 1 CO) et la prohibition des engagements restreignant excessivement la liberté personnelle du travailleur en le privant de la faculté de résilier le contrat pour des motifs économiques (art. 27 al. 2 du code civil suisse du 10 décembre 1907 [CC, RS 210]), le montant du remboursement ainsi que la période durant laquelle une éventuelle résiliation engendre une obligation de remboursement doivent avoir été déterminés. La doctrine et la jurisprudence considèrent qu'une obligation de rembourser de trois ans suivant la fin de la formation n'est en général pas excessive ; cela étant, la durée admissible de la clause de remboursement doit être déterminée en fonction des circonstances concrètes, en tenant par exemple compte de l'ampleur de la formation, des avantages que l'employé peut en tirer, de l'objectif de la formation, des modalités de remboursement, de la durée des rapports de travail et de la situation financière de l'employé. Lorsque l'obligation imposée au travailleur paraît excessive, le juge peut la réduire. Enfin, la clause de remboursement doit être considérée caduque si les rapports de travail prennent fin pour des motifs qui ne relèvent pas de son fait, par exemple pour des motifs économiques, en cas de licenciement abusif de la part de l'employeur ou encore parce que le travailleur résilie le contrat de manière justifiée en raison de violations contractuelles de l'employeur (cf. arrêt du TF 4D_13/2011 du 14 avril 2011 consid. 2.3 ; arrêts du TAF A-4350/2020 du 7

juin 2022 consid. 5, A-3391/2020 du 7 juin 2022 consid. 5, A-3269/2020 du 5 août 2021 consid. 4.1, A-2456/2017 du 12 avril 2018 consid. 6.5 ; Wyler/Heinzer/Witzig, op. cit., pp. 382 ss. ; Facincani/Picenoni/Sutter, Remboursement des frais et des dépenses des employés, in: TREX 2023, p. 210 ss., 213 ; Bruchez, op. cit., pp. 62 s. ; Aurélien Witzig, in : Commentaire romand, CO I, 2021, art. 327a no 11 ; Fadri Brunold, Die Arbeitsauslagen im schweizerischen Individualarbeitsrecht, thèse Zurich 2014, nos 247ss. et nos 359ss. ; Philippe Carruzzo, Le contrat individuel de travail, Commentaire des articles 319 à 341 du Code des obligations, 2009, art. 327a CO no 3).

E. 3.3.3

Jurisprudence et doctrine sont partagées sur la solution à apporter lorsqu'une formation est ordonnée par l'employeur pour l'exécution du travail mais qu'elle contribue simultanément à améliorer la capacité professionnelle du travailleur. Certains avis considèrent que les frais d'une formation suivie sur directive de l'employeur ne peuvent pas faire l'objet d'une clause de remboursement (cf. arrêts ZSU.2022.185 du Tribunal civil de la Cour suprême du canton d'Argovie du 12 décembre 2022 consid. 3.4.2, CAPH/201/2022 de la chambre des prud'hommes de la Cour de justice du canton de Genève du 16 août 2022 consid. 4.2, U 22 18 du Tribunal cantonal des Grisons du 24 février 2022 consid. 5.2 et 5.3 ; Facincani/Picenoni/Sutter, op. cit., 213 ; Thomas Geiser, Weiterbildung und Arbeitsrecht, in : recht 2011 pp. 118 ss., 123 ; Brunold, op. cit. nos 210, 242, 246 ; Streiff/von Kaenel/Rudolph, op. cit., art. 327a no 3 ; Adrian Stahelin, in : Zürcher Kommentar Obligationenrecht, 2006, art. 327a no 3), alors que d'autres estiment qu'un tel accord est possible tant que la formation procure à l'employé un avantage perdurant au-delà des rapports de travail (cf. arrêt du TF 4C.326/2005 du 21 octobre 2005 consid. 4 ; arrêt du TAF A-2456/2017 du 12 avril 2018 consid. 6.5 ; Subila/Duc, Droit du travail, éléments de droit suisse, 2e éd. 2010, art. 327a no 14) ; d'autres auteurs, enfin, apportent une approche plus nuancée (cf. Bruchez, op. cit., p. 53 ; Wyler/Heinzer/Witzig, op. cit., p. 382 ; Marie-Gisèle Danthe, Commentaire Stämpfli du contrat de travail, 2e éd. 2022, art. 327a nos 14-16).

E. 3.4.1

Selon l'instruction K 152.1, les techniciens en installations de sécurité formés auprès des CFF appartiennent aux personnes en seconde formation (ch. 1.3). Les CFF prennent en charge l'intégralité des frais de la seconde formation (temps consacré à la formation et coûts) moyennant une obligation de remboursement de trois ans au maximum en cas de dédit (p. ex. interruption de la formation, cessation des rapports de travail) ou d'échec aux examens passés au cours de la formation, cette formation n'étant pas nécessaire pour l'entreprise (ch. 2.3.5, ch. 4.1 pt. 2 et ch. 4.3 pt. 1 et 2). Les CFF peuvent renoncer au remboursement ou convenir d'un remboursement partiel dans des cas délicats qui présentent un caractère exceptionnel et ne peuvent être imputés au collaborateur (décès dans sa famille, maladie attestée par un certificat médical ou autre raison impérieuse) (ch. 4.1 pt. 3). Les collaborateurs ayant suivi une seconde formation sont tenus de rembourser uniquement les frais de la formation continue et non le salaire touché durant cette période ni le temps consacré à la formation (ch. 4.3 pt. 3).

E. 3.4.2

Les directives de l'administration fédérale, dans la mesure où elles sont destinées à assurer l'application uniforme des prescriptions légales, n'ont pas force de loi et, par voie de conséquence, ne lient ni les administrés ni les tribunaux ; elles ne constituent pas des

normes de droit fédéral au sens de l'art. 95 let. a de la loi du 17 juin 2005 sur le Tribunal fédéral (LTF, RS 173.110) et n'ont pas à être suivies par le juge. Elles servent tout au plus à créer une pratique administrative uniforme et présentent à ce titre une certaine utilité ; elles ne peuvent, en revanche, sortir du cadre fixé par la norme supérieure qu'elles sont censées concrétiser. En d'autres termes, à défaut de lacune, les directives ne peuvent prévoir autre chose que ce qui découle de la législation ou de la jurisprudence (cf. ATF 141 V 175 consid. 4.1, 133 II 305 consid. 8.1 ; arrêts du TAF A-1022/2018 du 11 janvier 2019 consid. 4.3.2, A-2072/2017 du 29 octobre 2018 consid. 3.2).

E. 3.4.3

Bien que l'OPers ne soit pas applicable au cas d'espèce (cf. supra consid. 3.1), il est intéressant de signaler son art. 4, qui prévoit que l'employeur prend à sa charge les frais des formations et des formations continues que suivent les employés pour répondre aux besoins du service et libère le temps nécessaire à ces formations. Il peut prendre à sa charge tout ou partie des frais des formations et des formations continues que les employés suivent pour leurs propres besoins et libérer le temps nécessaire à ces formations (al. 4). L'employeur peut demander le remboursement des frais de formation et de formation continue lorsque l'employé interrompt la formation ou la formation continue (al. 5 let. a) ou lorsqu'il résilie son contrat de travail pendant la formation ou la formation continue ou dans un délai de deux ans à compter de la fin de la formation ou de la formation continue sans établir immédiatement de nouveaux rapports de travail auprès d'une autre unité de l'administration fédérale, lorsque la participation de l'employeur est inférieure à 50'000 francs (al. 5 let. b ch. 1; cf. arrêts du TAF A-3581/2022 du 31 janvier 2024 consid. 4, A-2456/2017 du 12 avril 2018 consid. 3.2).

E. 4

Les parties sont divisées par les arguments suivants.

E. 4.1

Le recourant commence par observer que le certificat de « Technicien en installations de sécurité » obtenu au terme de la formation n'est pas exigé dans la description du poste pour lequel il a été engagé ; c'était uniquement la formation qu'il avait acquise jusqu'alors qui lui avait permis d'obtenir un emploi aux CFF. Par conséquent, il n'y avait aucun besoin pour lui de signer la convention de formation en vue de son engagement. Malgré cela, il n'avait eu d'autre choix que de la signer avant même son entrée en fonction, car les CFF imposaient à son personnel de suivre cette formation dès le début de leur activité. Il s'agissait donc bien d'une formation répondant aux besoins de l'entreprise, et non aux siens. Le recourant conteste ensuite que la formation suivie appartienne à la catégorie des « secondes formations » au sens de l'instruction K 152.1, au motif qu'elle n'offre pas les mêmes avantages sur le marché du travail que d'autres secondes formations proposées par l'autorité inférieure (mécaniciens de locomotive, agents de voyage, chefs de circulation, agents de police ferroviaire). En outre, lors de son engagement, on lui avait parlé d'un certificat reconnu, alors qu'il avait finalement reçu un papier uniquement valable aux CFF. Il ressortait en effet du règlement pour la certification des techniciens en installations de sécurité que la formation, à laquelle des collaborateurs externes ne pouvaient en principe pas prendre part, était étroitement liée aux profils de compétences définis par les CFF. La formation visait ainsi à répondre sur mesure aux besoins spécifiques des CFF. Le recourant estime également avoir été poussé vers la sortie par sa hiérarchie qui refusait

systématiquement d'entrer en matière sur sa demande de promotion, pourtant justifiée par les nouvelles responsabilités qu'on lui avait imposées sur plusieurs chantiers. Partant, on ne saurait lui reprocher d'avoir quitté les CFF et lui infliger simultanément le remboursement du solde des frais de formation. Dans le cas où le principe de l'obligation de remboursement était reconnu, le recourant fait valoir subsidiairement que l'instruction K 152.1 doit être interprétée à l'aune des dispositions de l'OPers et la durée du remboursement ainsi réduite à deux ans.

E. 4.2

L'autorité inférieure conclut au rejet du recours en s'appuyant sur la convention de formation que le recourant avait signée le 15 janvier 2019 et le 9 juillet 2021, de sorte qu'il était parfaitement au courant de son obligation de remboursement s'il venait à quitter les CFF dans les trois ans suivant la fin de sa seconde formation. Au surplus, le recourant n'alléguait aucun motif permettant de renoncer à exiger le remboursement. Tout comme le recourant, l'autorité inférieure fait valoir que le descriptif du poste auquel il a été engagé n'exigeait pas la formation litigieuse. Celle-ci n'était donc pas une condition sine qua non pour l'exercice de la fonction. Si tel avait été le cas, une condition suspensive exigeant la réussite, ou à tout le moins le suivi de la formation, aurait été prévue dans le contrat du collaborateur. Elle en déduit que la formation avait pour seul but d'améliorer les capacités professionnelles du travailleur. Certes, le certificat de « Technicien en installations de sécurité » n'avait pas la même valeur aux CFF qu'à l'externe. Néanmoins, il attestait un grand savoir-faire et faisait de ses titulaires des spécialistes dans le domaine de la technique des postes d'aiguillage, recherchés sur le marché du travail. Les connaissances ainsi acquises pouvaient être utilisées par des entreprises de l'économie privée ou encore d'autres compagnies de chemin de fer. Par ailleurs, l'autorité inférieure conteste que le recourant ait été poussé vers la sortie au motif d'un refus de promotion. Elle relève que les responsabilités confiées au recourant s'inscrivaient intégralement dans le descriptif du poste de niveau d'exigences F auquel il avait été promu sitôt sa formation achevée. Le supérieur du recourant lui avait indiqué qu'il serait ouvert à discuter d'une promotion au niveau d'exigences G après lui avoir confié la gestion de la partie « installations de sécurité intérieures » de quelques chantiers. Partant, le recourant avait signé de plein gré sa lettre de démission en sachant qu'il aurait à rembourser une partie des frais de formation. Pour finir, l'autorité inférieure rejette l'argumentation « douteuse et peu motivée » du recourant relative à l'interprétation de l'instruction K 152.1 à l'aune de l'OPers.

E. 5

Au cas d'espèce, le Tribunal retient ce qui suit.

E. 5.1

Il convient tout d'abord de relever que la dénomination de « seconde formation » de la formation de technicien en installations de sécurité ne saurait être déterminante pour la résolution du présent litige. En effet, la question de la prise en charge des frais d'une telle formation et de son remboursement n'est pas réglée dans la CCT CFF 2019, mais dans l'instruction K 152.1. Il s'agit là d'une directive de l'administration qui ne lie pas le Tribunal (cf. supra consid. 3.4.2). En outre, l'art. 4 al. 2 CCT CFF 2019 stipule que les personnes venant de l'extérieur des CFF sont engagées pour une durée déterminée correspondant à la seconde formation, avec option de poursuite de l'occupation en cas de réussite. En l'espèce toutefois, le recourant a été engagé pour une durée indéterminée. Partant, le statut de

personne en seconde formation du recourant n'est pas démontré, et en tout état pas déterminant.

E. 5.2.1

Les parties s'accordent sur le fait que la réussite de la formation de « Technicien en installations de sécurité » ne constituait pas un prérequis à l'exercice de la fonction de technicien de base SAI à laquelle a été engagé le recourant, conformément au descriptif du poste en question. L'autorité inférieure en déduit que la formation n'était pas nécessaire à l'entreprise. Il apparaît cependant que, selon le ch. 11 du contrat de travail signé par le recourant, la convention de formation, rédigée par l'autorité inférieure, faisait partie intégrante du contrat de travail. Il ressort également du descriptif de poste qu'il était prévu que le recourant participe à la formation. L'autorité inférieure a confirmé dans la présente procédure de recours que chaque employé engagé au poste de technicien de base SAI suivait la formation. Le Tribunal en conclut que la formation n'a pas été suivie à la demande du recourant, respectivement que son suivi constituait une condition d'engagement de l'employé. Partant et contrairement à l'avis de l'autorité inférieure, elle doit être considérée comme une formation imposée par l'entreprise en vertu de son pouvoir de direction.

E. 5.2.2

Le fait que la formation ait été imposée par l'autorité inférieure ne signifie pas encore que sa réussite ne procure pas au recourant un avantage personnel perdurant au-delà des rapports de travail et pouvant être exploité sur le marché du travail. Dans ce cadre, le recourant a débuté la formation de « Technicien en installations de sécurité » dès sa prise de fonction. Il était alors âgé de 26 ans et bénéficiait, suite à son apprentissage d'électronicien en multimédia, d'une expérience professionnelle d'environ quatre ans acquise dans d'autres domaines que celui du rail. Partant, le parcours professionnel du recourant ne permet pas de penser que la formation, représentant une centaine de jours de cours, ait uniquement porté sur des sujets qu'il maîtrisait déjà. L'intitulé des cours de la formation illustre l'acquisition de connaissances variées et approfondies dans le domaine des infrastructures ferroviaires électriques (symboles et signaux, retour de courant, block-système, relais électromécaniques, systèmes de commande électronique, fonctionnement des postes d'aiguillage, exercices pratiques de dépannage, etc.). De plus, bien que la formation n'ait pas abouti à l'obtention d'un diplôme officiellement reconnu et ne s'adresse qu'aux collaborateurs des CFF, elle a permis au recourant d'accéder au poste de technicien professionnel SAI au sein des CFF, impliquant une augmentation de salaire et des responsabilités. Au vu de ces éléments, le Tribunal est d'avis, à l'instar de l'autorité inférieure, que les connaissances acquises au terme de la formation ne sont pas uniquement exploitables au sein des CFF, mais également auprès d'entreprises actives dans le domaine de la sécurité ferroviaire ou des compagnies ferroviaires privées. Cela étant, la formation a procuré au recourant un avantage personnel perdurant au-delà des rapports de travail qui peut être exploité sur le marché du travail.

E. 5.2.3

Au demeurant, il convient d'écarter la thèse du recourant selon laquelle la résiliation des rapports de travail serait imputable à l'autorité inférieure au motif qu'elle aurait refusé à tort sa demande de promotion au poste de technicien senior SAI (niveau d'exigences G) compte tenu des responsabilités que son supérieur hiérarchique lui a imposées sur divers chantiers. En effet, selon le descriptif de poste, ces responsabilités faisaient partie des tâches dévolues

au niveau d'exigences F du poste de technicien professionnel SAI qu'il occupait depuis la réussite de la formation. Il était prévu que le collaborateur assume au besoin la fonction de chef de la sécurité et réponde de l'exécution des travaux sur les chantiers. Parmi les compétences attendues figurait en particulier la capacité à donner des instructions aux autres collaborateurs dans l'exercice de la fonction de chef d'équipe et, au besoin, de chef de la sécurité. Le descriptif de poste - qui constitue la base de l'attribution d'une fonction à un niveau d'exigences au sein des CFF (cf. art. 81 CCT CFF 2019 et instruction K 140.1, pt. 2.2 ; arrêt du TAF A-4117/2021 du 20 février 2024 consid. 4.3.3) - était donc conforme aux tâches confiées au recourant, de sorte que l'autorité inférieure n'avait pas à l'adapter, respectivement à promouvoir le recourant au poste de technicien senior SAI (niveau d'exigences G). Partant, la résiliation des rapports de travail n'est pas due à une violation des obligations contractuelles de l'employeur.

E. 5.2.4

Au vu de ces éléments, le Tribunal estime que l'autorité inférieure était, sur le principe, en droit d'exiger le remboursement des frais de la formation litigieuse.

E. 5.3

Il demeure à examiner la validité des modalités de la convention de remboursement conclue entre les parties.

E. 5.3.1

A titre liminaire, le Tribunal rappelle que le contrat de seconde formation signé par le recourant avant son engagement prévoyait que l'autorité inférieure participe à la totalité des coûts de formation, d'un montant de 36'000 francs. Pour sa part, le recourant s'engageait à rembourser 2,77% des frais de formation pour chaque mois entier restant s'il quittait les CFF dans les trois ans suivant la fin de la formation pour des raisons qu'il devait assumer personnellement. Il apparaît ainsi que, conformément aux exigences posées dans la doctrine et la jurisprudence, la convention de remboursement, signée par le recourant avant la fréquentation de la formation, arrête la durée et le montant du remboursement, qui est calculé de manière dégressive.

E. 5.3.2

S'il est vrai que la validité d'une obligation de remboursement sous l'angle de sa durée est habituellement examinée en prenant comme point de départ la fin de la formation, il ne saurait être fait abstraction de la durée importante de la formation, au cours de laquelle le recourant était in casu tenu au remboursement s'il faisait usage de son droit à résilier le contrat. Une approche différente autoriserait l'employeur à allonger à sa guise la durée de la formation pour dissuader plus longtemps l'employé de mettre fin aux rapports de travail. En additionnant la durée de la formation et celle de la clause de remboursement, le recourant s'est en l'espèce engagé à subir un désavantage économique pendant plus de cinq ans s'il venait à démissionner. En effet, le recourant a pris part à la formation de technicien en installations de sécurité dès son engagement en avril 2019 jusqu'à sa réussite au mois de juillet 2021, soit pendant plus de deux ans. La centaine de jours de formation a été agendée de la manière suivante : 51 jours de cours se sont tenus entre avril et décembre 2019, 28 seulement en 2020, et 24 entre janvier et juillet 2021. La fréquence des cours apparaît ainsi inégale, dès lors qu'en maintenant leur cadence de 2019, la formation aurait pu largement être achevée avant la fin de l'année 2020, ce qui aurait déclenché le délai de trois ans prévu par la clause de remboursement bien avant le 1er août 2021. Certes, il est possible que certains

cours aient été reportés en raison de la pandémie de Covid-19. Le Tribunal observe cependant que l'achèvement de la formation n'a pas été retardé puisque, selon la convention, il était prévu que la formation prenne fin le 31 décembre 2021. Il convient ainsi de retenir que le recourant était assujéti à une obligation de remboursement durant plus de cinq ans au total (d'avril 2019 à juillet 2024).

E. 5.3.3

A l'examen des circonstances dans lesquelles la convention de remboursement est née, l'on constate que le recourant ne pouvait obtenir le poste de Technicien de base SAI sans signer la clause de remboursement, dès lors que la convention de formation, imposée par l'autorité inférieure, faisait partie intégrante du contrat de travail (cf. supra consid. 5.2.1). De plus, renoncer à ce poste aurait eu des répercussions négatives pour le recourant, puisque, selon ses indications, il avait déjà démissionné de son précédent emploi pour s'engager auprès des CFF. Il convient également de souligner que l'autorité inférieure, sans autre explication, a exigé que le recourant suive la formation dès le début de son engagement, soit à très court terme, alors que le règlement des CFF pour la certification de technicien en installations de sécurité (cf. p. 10) prévoyait que la formation débute, sauf exception, après la période d'essai. Pour rappel, la période d'essai permet aux parties de préparer l'établissement de rapports de travail destinés à durer, en leur donnant l'occasion d'éprouver leurs relations de confiance, de déterminer si elles se conviennent mutuellement et de réfléchir avant de s'engager pour une plus longue période ; si les rapports contractuels qu'elles ont noués ne répondent pas à leur attente, les parties doivent pouvoir s'en libérer rapidement (cf. ATF 144 III 152 consid. 4.2 ; arrêt du TF 4A_594/2018 du 6 mai 2019 consid. 4.1.2). En l'espèce, l'autorité inférieure n'explique pas pourquoi elle a exigé du recourant qu'il débute la formation dès son premier mois d'engagement, rendant ainsi plus difficile pour le recourant la résiliation des rapports de travail durant la période d'essai, sans que cela ne soit justifié par les circonstances.

E. 5.3.4

En ce qui concerne les avantages respectifs que les parties tirent de la formation, l'obtention du certificat de technicien en installation de sécurité a valu au recourant une promotion au niveau d'exigences F et une augmentation de salaire annuel d'environ 6'000 francs. De plus, comme établi ci-dessus, la formation présente pour le recourant une certaine utilité sur le marché du travail (cf. supra consid. 5.2.2). Le Tribunal est toutefois d'avis qu'il ne faut pas surestimer ces avantages pour les raisons suivantes. Tout d'abord, le coût total de la formation reste élevé pour l'employé, puisqu'en dépit de l'augmentation de salaire, elle correspond environ à la moitié de son salaire annuel. Ensuite, la formation a abouti à l'obtention d'un titre non reconnu officiellement. L'autorité inférieure l'admet elle-même et reconnaît également que la certification n'a pas la même valeur à l'interne qu'à l'externe des CFF. Toujours selon cette dernière, le certificat obtenu confère à son titulaire le statut de spécialiste dans le domaine de la technique des postes d'aiguillage. Il s'agit là d'un domaine d'expertise pointu au sein duquel les CFF font indéniablement figure d'acteur fort sur le marché, ce qui limite passablement les potentiels futurs employeurs intéressés par les connaissances spécifiques acquises par le recourant au cours de la formation. A l'inverse du recourant, l'autorité inférieure tire un avantage important de la formation dispensée, qui atteste l'acquisition des compétences requises dans les profils de compétences définis par les CFF eux-mêmes. C'est ainsi qu'au terme de cette formation imposée par l'autorité inférieure, cette dernière dispose d'employés qui, à l'image du recourant, seront susceptibles

de répondre au niveau d'exigences F du poste de technicien professionnel SAI. A ce titre, ils seront notamment amenés à participer au service de piquet de manière autonome et à assumer au besoin la fonction de chef de la sécurité.

E. 5.4

Sur la base de l'ensemble de ces éléments, le Tribunal parvient à la conclusion que la clause de remboursement doit être réduite car elle restreint la faculté de résiliation de l'employé de manière excessive. Une réduction de la période de remboursement de trois à deux ans paraît appropriée pour tenir compte des circonstances concrètes. Le recourant, qui a quitté ses fonctions au sein des CFF le 30 avril 2023, est ainsi redevable du remboursement dégressif des frais de formation pour les mois de mai à juillet 2023. Il convient d'adapter le taux de dégressivité du montant du remboursement, dès lors que celui-ci a initialement été calculé pour une période de 36 mois (36'000 francs / 36 mois = mensualité de 1'000 francs, soit 2,77% de 36'000 francs). Pour une période de 24 mois, il équivaut à 4.16% (36'000 francs / 24 mois = mensualité de 1'500 francs, soit 4.16% de 36'000 francs).

E. 6

Il découle de ce qui précède que le recours est partiellement admis et la décision attaquée annulée. Compte tenu de ce résultat, il n'apparaît pas nécessaire de traiter l'argumentation subsidiaire du recourant concernant l'application analogique de l'OPers au présent cas.

E. 6.1

Aux termes de l'art. 61 al. 1 PA, l'autorité de recours statue elle-même sur l'affaire ou exceptionnellement la renvoie avec des instructions impératives à l'autorité inférieure. L'autorité de recours dispose d'une grande latitude pour décider si elle entend procéder elle-même aux mesures à prendre ou si elle renvoie l'affaire à l'administration (cf. arrêt du TAF A-3793/2022 du 16 avril 2024 consid. 6.5.2). La réforme présuppose néanmoins un dossier suffisamment mûr pour qu'une décision puisse être prononcée (cf. ATAF 2011/42 consid. 8).

E. 6.2

En l'espèce, il n'est pas nécessaire de renvoyer le dossier à l'autorité inférieure, le Tribunal disposant des éléments nécessaires pour statuer au fond. Compte tenu du coût de la formation de 36'000 francs, de la durée de remboursement de deux ans arrivant à terme le 31 juillet 2023 et du taux dégressif de 4,16%, la somme à rembourser par le recourant s'élève à 4'492,80 francs. Le recourant n'ayant pas remis en cause la déduction des créances qu'il détient à l'encontre de l'autorité au terme des rapports de travail (13ème salaire et heures supplémentaires), d'un montant de 6'547,60 francs, il convient de compenser les créances respectives des parties à la procédure, de sorte que l'autorité inférieure devra verser au recourant le montant de 2'054.80 francs, avec intérêt depuis le 1er mai 2023 (au sujet des intérêts moratoires : ATF 149 III 61 consid. 7.6 ; arrêts du TF 2C_451/2018, 2C_452/2018 du 27 septembre 2019 consid. 6.6, 4A_17/2013 du 13 mai 2013 consid. 3.1 ; Wyler/Heinzer/Witzig, op. cit, p. 960).

E. 7.1

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.

E. 7.2

L'autorité de recours peut allouer, d'office ou sur requête, une indemnité de dépens à la partie ayant obtenu gain de cause (art. 64 al. 1 PA en lien avec l'art. 7 al. 1 du règlement du 21 février 2008 concernant les frais, dépens et indemnités fixés par le Tribunal administratif fédéral [FITAF, RS 173.320.2]). Lorsqu'une partie n'obtient que partiellement gain de cause, les dépens auxquels elle peut prétendre sont réduits en proportion (art. 7 al. 2 FITAF). Selon la pratique du Tribunal, une indemnité de dépens est généralement allouée aux recourants représentés par le SEV (parmi d'autres [admissions partielles] : arrêts du TAF A-615/2018 du 22 janvier 2019 du 22 janvier 2019 consid. 9.2, A-6018/2017 du 13 décembre 2017 p. 3, A-5326/2015 du 24 août 2016 consid. 11.2, A-495/2014 du 27 octobre 2014 consid. 8.2). L'indemnité du mandataire professionnel n'exerçant pas la profession d'avocat est calculée en fonction du temps nécessaire à la défense de la partie représentée, pour un tarif horaire de 100 francs au moins et de 300 francs au plus (art. 10 al. 1 et 2 FITAF). En l'espèce, le recourant n'a pas déposé de conclusion concernant les dépens et le SEV n'a pas fait parvenir un décompte de ses prestations au Tribunal. L'indemnité de dépens doit donc être fixée sur la base du dossier (art. 14 al. 2 FITAF). Compte tenu des actes (recours de cinq pages, réplique de deux pages et trois courriers simples), une indemnité de 1'000 francs est allouée au recourant, à la charge de l'autorité inférieure. (le dispositif est porté à la page suivante)

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