

BVGer A-4864/2011 vom 21. Juni 2012

Bundesverwaltungsgericht, 2012-06-21, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bvger_A-4864_2011

FR: TAF A-4864/2011 du 21 juin 2012

IT: TAF A-4864/2011 del 21 giugno 2012

Regeste

Fin des rapports de travail

Erwägungen

E. 1.1

Sous réserve de l'exception prévue à l'art. 32 al. 1 let. c de la loi du 17 juin 2005 sur le Tribunal administratif fédéral (LTAF, RS 173.32), le TAF est compétent, en vertu de l'art. 36 al. 1 de la loi fédérale du 24 mars 2000 sur le personnel de la Confédération (LPers, RS 172.220.1), pour connaître des recours 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), rendues en matière de personnel fédéral par l'organe de recours interne mentionné à l'art. 35 al. 1 LPers. Dans le cas présent, cet organe interne est le Directeur général de La Poste (cf. ch. 21 annexe 6 de la Convention collective de travail Poste, valable dès le 1er janvier 2002 [CCT Poste]). L'acte attaqué du 1er juillet 2011 satisfait en outre aux conditions prévalant à la reconnaissance d'une décision au sens de l'art. 5 PA.

E. 1.2

La procédure de recours est régie par la PA, pour autant que la LTAF n'en dispose pas autrement (art. 37 LTAF). En l'occurrence, le recours a été déposé en temps utile par le destinataire de la décision attaquée (art. 22 ss, 48 et 50 PA). En tant qu'il satisfait en outre aux exigences de forme et de contenu prévues à l'art. 52 PA, il est recevable.

E. 2

En principe, le TAF dispose d'un plein pouvoir de cognition 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). En particulier, il examine librement si l'autorité inférieure a constaté justement les faits sur lesquels se fonde la décision résiliant les rapports de travail et si, sur cette base, elle a appliqué correctement les dispositions topiques, notamment les art. 12 al. 6 et 19 al. 1 LPers. Il fait toutefois preuve de retenue dans certains cas lors de l'examen de la décision de l'autorité inférieure. Il en va ainsi en particulier lorsque l'application de la loi exige la connaissance de circonstances locales ou personnelles (ATAF 2007/34 consid. 5, arrêt du TAF A-6331/2010 du 3 février 2012 consid. 2.2).

E. 3

La procédure est régie par la maxime inquisitoire, ce qui signifie que le TAF définit les faits et apprécie les preuves d'office et librement (art. 12 PA). En outre, le Tribunal applique le droit d'office, sans être lié par les motifs invoqués à l'appui du recours (art. 62 al. 4 PA), ni par l'argumentation juridique développée dans la décision attaquée (cf. André

Moser/Michael Beusch/Lorenz Kneubühler, *Prozessieren vor dem Bundesverwaltungsgericht*, Bâle 2008, n. 2.165, p. 78; Pierre Moor/Etienne Poltier, *Droit administratif*, vol. II : Les actes administratifs et leur contrôle, 3e éd., Berne 2011, ch. 2.2.6.5, p. 300 s.). Les parties doivent toutefois collaborer à l'établissement des faits (art. 13 PA), motiver leur recours (art. 52 PA) et apporter les éléments en leur possession permettant d'établir la preuve des faits dont elles se prévalent (cf. ATF 132 III 731 consid. 3.5; cf. également Moor/Poltier, op. cit., ch. 2.2.6.3, p. 293 s. et ch. 2.2.6.4, p. 299 s.). En conséquence, le Tribunal 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 (ATF 122 V 11 consid. 1b, 122 V 157 consid. 1a et 121 V 204 consid. 6c; arrêts du TAF A-5622/2010 du 4 mai 2011 consid. 2 et A-6910/2009 du 25 octobre 2010 consid. 2).

E. 4.1

L'objet du litige est défini par trois éléments : l'objet du recours, les conclusions du recours et, accessoirement, les motifs de celui-ci. En outre, la décision attaquée délimite l'objet du litige : en vertu du principe de l'unité de la procédure, l'autorité de recours ne peut en effet statuer que sur les prétentions ou les rapports juridiques sur lesquels l'autorité inférieure s'est déjà prononcée ou aurait dû le faire (cf. arrêt du Tribunal fédéral 2C 612/2007 du 7 avril 2008 consid. 4.1; arrêts du TAF A-5622/2010 du 4 mai 2011 consid. 3.1 et A-2232/2010 du 31 mars 2011 consid. 2.1; Moser/Beusch/Kneubühler, op. cit., n° 2.1 ss, p. 23 ss et n° 2.213, p. 95).

E. 4.2

En l'espèce, l'employeur a résilié le contrat de travail de A. _____ en raison de son incapacité de travail (cf. art. 12 al. 6 let. c LPers). Il ne lui a accordé aucune indemnité au sens de l'art. 19 al. 2 Pers (cf. infra consid. 5.9), sans même avoir abordé cette question. L'autorité inférieure a retenu, dans la décision attaquée, que PostFinance avait licencié à bon droit le prénommé. Elle ne s'est toutefois pas prononcée sur l'allocation de l'indemnité précitée. Le recourant, par l'intermédiaire de son mandataire, a conclu, dans son mémoire du 5 septembre 2011 déposé devant le TAF, à l'annulation de la résiliation et à sa réintégration à un poste de travail adapté à son état de santé. Il n'a toutefois pris aucune conclusion s'agissant de l'éventuel octroi de l'indemnité en cause. Il n'avait également conclu formellement au versement d'aucune indemnité dans son opposition du 8 septembre 2009, ni du reste dans ses autres écritures déposées devant l'autorité inférieure (observations datées du 26 mars 2010, pièce 36.1 du bordereau de l'autorité inférieure) ou devant le TAF (recours du 5 septembre 2011 et réplique du 5 décembre 2011) et ce même si les parties ont entrepris, dans le courant de l'année 2010 et 2011, des négociations portant justement sur le versement d'une telle indemnité. En l'absence de conclusions présentées formellement par le recourant sur l'octroi d'une indemnité au sens de l'art. 19 al. 2 LPers devant l'autorité inférieure, cette dernière n'avait pas à se prononcer sur cette question. En outre, une telle conclusion formée devant le TAF aurait été irrecevable, l'objet du litige étant défini par l'acte attaqué et l'acte de recours ne pouvant que restreindre cet objet, en se limitant à certains aspects de la décision, mais ne pouvant pas étendre l'objet du litige (cf. sur cette question arrêts du TAF A-6311/2008 du 20 juillet 2009 consid. 2 et A-7375/2006 du 7 décembre 2007 consid. 1.3; Moser/Beusch/Kneubühler, *Prozessieren vor dem Bundesverwaltungsgericht*, Bâle 2008, p. 94 ss, n. 2.211 et 2.118). Le présent litige porte donc uniquement sur la question de savoir si l'autorité inférieure a confirmé à juste titre la

résiliation des rapports de travail de A. _____ (cf. infra consid 7).

E. 5.1

Tout d'abord, il convient de déterminer le droit applicable au présent litige.

E. 5.2

En tant qu'employé de La Poste, le recourant est soumis à la LPers (cf. art. 2 al. 1 let. c LPers, cf. également art. 15 de la loi fédérale du 30 avril 1997 sur l'organisation de l'entreprise fédérale de la Poste [LOP, RS 783.1]), entrée en vigueur, pour la Poste Suisse, le 1er janvier 2002 (cf. art. 1 al. 1 de l'ordonnance du 21 novembre 2001 concernant l'entrée en vigueur de la loi sur le personnel de la Confédération pour la Poste et le maintien en vigueur de certains actes législatifs [RS 172.220.116]). Conformément à ses dispositions transitoires, la LPers régit, depuis l'entrée en vigueur de la Convention collective de La Poste (CCT), en date du 1er janvier 2002 (ch. 90 CCT Poste), les rapports de travail entre la Poste et ses employés (art. 41 al. 1 let. c a contrario LPers), ainsi que les procédures de recours concernant des litiges relatifs à des prétentions découlant des rapports de travail ayant donné lieu à une décision rendue après son entrée en vigueur (art. 41 al. 3 a contrario LPers). En revanche, l'OPers ne régit pas les rapports de travail des employés de La Poste. En effet, elle est applicable en particulier au personnel des unités de l'administration fédérale décentralisées devenues autonomes selon l'annexe 1 OLOGA, dont le personnel est soumis à la LPers et n'a pas de statut particulier au sens de l'art. 37 al. 3 LPers. La Poste Suisse ne figure pas dans l'annexe 1 OLOGA. En outre, on l'a vu, elle a conclu avec ses partenaires sociaux une CCT (art. 37 al. 3 et 38 LPers).

E. 5.3

Conformément aux art. 12 al. 1 et 3 let. c et 13 al. 1 LPers (ch. 120, 122 let. c et 20 annexe 4 CCT Poste), 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 six mois à partir de la onzième année de service. Par ailleurs, lorsque l'employeur et l'employé ne parviennent pas à s'entendre sur la cessation des rapports de travail, la Poste résilie le contrat de travail par voie de décision administrative au sens de l'art. 5 PA, avec indication des motifs (art. 13 al. 3 LPers, ch. 22 annexe 4 CCT Poste, art. 35 PA). Dans le cas d'une résiliation ordinaire des rapports de service par l'employeur, celui-ci doit faire valoir l'un des motifs de résiliation prévus de manière exhaustive par l'art. 12 al. 6 LPers (ch. 124 annexe 4 CCT Poste; cf. Annie Rochat Pauchard, La nouvelle loi sur le personnel de la Confédération [LPers], in: *Rivista di diritto amministrativo e tributario ticinese* [RDAT] 2001 II 549, p. 559). Sont notamment considérés comme de tels motifs "les aptitudes ou capacités insuffisantes de l'employé pour effectuer le travail convenu" (art. 12 al. 6 let. c in limine LPers, ch. 124 let. c in limine annexe 4 CCT). Au sens de l'art. 12 al. 6 let. c in limine LPers, les aptitudes sont "insuffisantes" lorsque, en raison de faits qui touchent sa personne, tels des problèmes de santé, des connaissances professionnelles lacunaires, voire des incompétences intellectuelles ou sociales, l'employé s'avère en fin de compte objectivement incapable d'effectuer le travail convenu (arrêts du TAF A-5622/2010 du 4 mai 2011 consid. 11.1, A-5255/2009 du 9 février 2010 consid. 4.1, A-2164/2009 du 1er septembre 2009 consid. 3.3.3, A-3195/2009 du 2 novembre 2009 consid. 8.2).

E. 5.4

Par ailleurs, en conformité du principe de la proportionnalité, il faut que l'employeur ait avant cela proposé - sans succès - des mesures dont le but était de permettre à l'intéressé de

remplir les exigences requises, par exemple un traitement médical, une formation complémentaire ou l'aménagement de rapports de travail (Message LPers, FF 1999 II 1438). Autrement dit, avant de résilier les rapports de travail, l'employeur doit prendre toutes les mesures pouvant raisonnablement être exigées de lui pour garder l'employé à son service, à condition que celui-ci soit exempt de toute faute (art. 19 al. 1 LPers, ch. 40 annexe 4 CCT et 74 CCT Poste). L'autorité inférieure a déclaré ici avoir fait application de l'art. 19 al. 1 LPers. Elle a donc admis implicitement que la résiliation n'était pas due à une faute de l'employé (cf. à ce sujet arrêt du TAF A-3943/2008 du 16 mars 2009 consid. 4, décision de l'ancienne Commission fédérale de recours en matière de personnel fédéral [CRP] du 22 décembre 2004, in : Jurisprudence des autorités administratives de la Confédération [JAAC 69.57] consid. 3 bb). En outre, l'employeur doit tenter d'affecter son subordonné à un autre poste, à condition qu'on ait l'assurance que le changement de lieu de travail permettra effectivement de résoudre le problème (arrêts du TAF A-2164/2009 précité consid. 3.2.1 et A-1779/2006 du 15 mars 2007 consid. 3.3, voir aussi sur une problématique similaire arrêt du Tribunal fédéral 8C_703/2011 du 1er mai 2012 consid. 6.2). Tout dépend ici des circonstances ayant conduit à envisager une résiliation des rapports de service, car le raisonnement n'est pas le même suivant la nature des problèmes rencontrés par l'employé. Lorsque le motif réside dans la prestation de travail, on peut concevoir un déplacement si, malgré un engagement sans faille, un agent ne parvient pas à fournir une quantité ou une qualité de travail suffisante alors que tel ne serait pas le cas s'il occupait un autre poste de moindre importance (ATAF 2007/34 consid. 7.2, arrêts du TAF A-3406/2011 du 6 mars 2012 consid. 4.3 et A-2907/2011 du 1er décembre 2011 consid. 6). En cas de résiliation des rapports de travail pour cause de maladie, il y a lieu d'examiner s'il existe des chances pour qu'à l'avenir, la personne concernée puisse reprendre ou continuer son activité professionnelle (ATAF 2007/34 consid. 7.2.2, arrêt du TAF A-3406/2011 du 6 mars 2012 consid. 4.3 et les réf. citées). Ce n'est ainsi que lorsque l'incapacité de travail est permanente que l'autorité retiendra qu'il existe une inaptitude médicale qui rend la fin des rapports de travail inévitable (cf. décision de l'ancienne Commission fédérale de recours en matière de personnel fédéral [CRP] 2002-007 du 30 octobre 2002 consid. 3).

E. 5.5

Pour des raisons pratiques évidentes, le défaut d'aptitudes personnelles n'est pas un motif de résiliation ordinaire soumis à avertissement préalable. En effet, chaque disposition prise afin de maintenir un rapport de travail avec l'employé inapte a la même force qu'un avertissement écrit, lequel, lorsqu'il est exigé, concrétise lui aussi le principe de la proportionnalité (arrêt du TAF A-5622/2010 du 4 mai 2011 consid. 11.1).

E. 5.6

L'employé qui conteste la validité de la résiliation de son contrat de travail peut tout d'abord en invoquer la "nullité" dans le cadre de la procédure d'opposition prévue par l'art. 14 al. 1 LPers (ch. 30 annexe 4 CCT Poste). A cet effet, il s'adressera à son employeur par écrit dans un délai de trente jours après avoir eu connaissance d'une possible cause de nullité, qu'il devra rendre "plausible" (Boris Heinzer, La fin des rapports de service et le contentieux en droit fédéral de la fonction publique, in : Rémy Wyler (édit.), Panorama en droit du travail, Berne 2009, p. 431). La résiliation est notamment "nulle", au sens de la disposition citée, si elle présente un vice de forme majeur (let. a), ou si elle est infondée au sens de l'art. 12 al. 6 LPers (let. c). Si l'employeur s'en tient à vouloir résilier les rapports de travail, il doit, dans les trente jours après avoir reçu l'opposition de son employé, demander à l'autorité de

recours de vérifier la validité de la résiliation (art. 14 al. 2 LPers, ch. 31 annexe 4 CCT Poste), qu'il lui incombe alors de prouver. S'il n'agit pas de la sorte dans le délai précité, la résiliation est définitivement considérée comme nulle (art. 14 al. 2 LPers, ch. 31 annexe 4 CCT Poste; RoCHAT Pauchard, op. cit., p. 561). La législation ne précise pas la forme que doit revêtir la demande de vérification et ce qu'elle doit contenir. La jurisprudence retient que l'autorité doit agir de son propre gré et de manière suffisamment claire pour que l'autorité inférieure soit en mesure de comprendre son intention (ATAF 2007/3 consid. 5, arrêt du TAF A-5622/2010 du 4 mai 2011 consid. 4.2). Il découle de ce qui précède que la "nullité" au sens de l'art. 14 al. 1 LPers est, de par sa nature, une simple annulabilité, et non une nullité véritable, susceptible d'être invoquée en tout temps conformément aux règles générales sur l'irrégularité des décisions administratives; elle signifie que la résiliation est contraire au droit et doit être annulée selon la procédure spécifique prévue à l'art. 14 al. 1 et 2 LPers (cf. arrêts du TAF A-76/2009 du 24 août 2009 consid. 6.1 et A-621/2009 du 20 août 2009 consid. 4.1 et les références citées; RoCHAT Pauchard, op. cit., p. 561, Wolfgang Portmann, Überlegungen zum bundespersonalrechtlichen Kündigungsschutz, in : LeGes Gesetzgebung & Evaluation 2002/2, n. 50 et 63, Harry Nötzli, Die Beendigung von Arbeitsverhältnissen im Bundespersonalrecht, Berne 2005, n. 283).

E. 5.7

Il apparaît ainsi que les voies de droit ouvertes à l'encontre du licenciement d'un employé de la Poste sont doubles: si la décision est "nulle" au sens de l'art. 14 al. 1 LPers (ch. 30 annexe 4 CCT Poste), elle doit être contestée auprès de l'employeur, lequel devra saisir l'autorité de recours (al. 2, ch. 31 annexe 4 CCT Poste); si la décision est en revanche annulable au sens de l'art. 14 al. 3 LPers (ch. 32 annexe 4 CCT Poste), la procédure ordinaire, c'est-à-dire le recours auprès de l'autorité de recours par le destinataire de la décision, s'appliquera. Les voies de droit diffèrent donc en fonction du vice dont est entachée la décision attaquée (Liliane Subilia-Rouge, La nouvelle LPers: quelques points de rencontre avec le droit privé du travail, Revue de droit administratif et de droit fiscal [RDAF] 2003, p. 309; arrêt de la Commission fédérale de recours en matière de personnel fédéral [CRP] 2004-031 du 16 mars 2005 consid. 4c/cc; cf. également Portmann, op. cit., n. 22 s.).

E. 5.8

L'art. 14 al. 2 LPers introduit en outre un renversement du rôle des parties et du fardeau de la preuve (cf. Portmann, op. cit., n. 15 ss et 30 ss et références citées; arrêt de la CRP 2004-031 précité consid. 4c/cc). Il appartient ainsi à l'employeur qui a prononcé la résiliation des rapports de service contestée de saisir l'autorité de recours de la question de la validité de la résiliation intervenue et de prouver que la résiliation en question n'est pas entachée d'un vice. Lorsque l'employé fait en revanche valoir, conformément à l'art. 14 al. 3 LPers, que le congé est abusif en vertu de l'art. 336 CO, il lui appartient d'apporter la preuve d'une situation visée par cette dernière disposition (ATF 130 III 699 consid. 4.1 in fine et les références citées).

E. 5.9

Si la résiliation est nulle ou annulée en application de l'art. 14 al. 1 à 3 LPers, le rapport de travail sera en principe maintenu et l'employé réintégré au poste qu'il occupait avant la résiliation; si cela est impossible, il lui sera proposé un autre travail pouvant raisonnablement être exigé de lui. L'indemnité visée à l'art. 19 LPers est par ailleurs réservée (art. 14 al. 5 LPers, ch. 34 annexe 4 CCT Poste). L'art. 19 LPers distingue deux

catégories d'indemnités de départ. L'indemnité de départ "classique", prévue à l'art. 19 al. 2 LPers, vise les cas de résiliation valable du contrat de travail qui ne sont pas dus à une faute de l'employé (cf. FF 1999 II 1442; arrêt du TAF A-2164/2009 précité consid. 3.2.3). La loi ne définit pas la notion de faute. En principe, l'indemnité devra être refusée en cas de faute prépondérante ayant conduit au licenciement (Nötzli, op. cit., n. 368). De plus, l'indemnité fondée sur cette disposition n'est versée qu'à certaines conditions particulières (profession où la demande est faible ou inexistante, employé de longue date ou qui a déjà atteint un certain âge ; art. 19 al. 2 LPers). La CCT Poste traite également de ce type d'indemnité à son chiffre 41, annexe 4. Son chiffre 48 ajoute que le droit à l'indemnité n'existe pas lorsque les rapports de travail sont résiliés pour incapacité de travail pour la date d'expiration du droit à l'indemnité journalière. Quant à l'indemnité fondée sur l'art. 19 al. 3 et 4 LPers (ch. 42 et 43 annexe 4 CCT Poste), elle concerne les licenciements "contraires à la LPers" et complète en ce sens la disposition de l'art. 14 de cette loi sur la protection contre les congés, respectivement du ch. 4 annexe 4 CCT Poste; elle vise non seulement à réparer le dommage subi par l'employé, mais également à sanctionner l'employeur (FF 1999 II 1442; arrêt du TAF A-2164/2009 précité consid. 3.2.3).

E. 6.1

En l'espèce, la résiliation du contrat de travail est conforme aux prescriptions légales en matière de délais de congé et de forme de la résiliation. En effet, elle a été notifiée par décision du 10 août 2009 pour le 28 février 2010, avec indication des motifs (cf. consid. 5.3 ci-avant). Ce point n'est par ailleurs pas litigieux. Il ressort en outre de l'opposition du 8 septembre 2009 que le recourant a admis ne plus pouvoir exercer sa profession de (...). En revanche, il invoque en substance disposer des capacités nécessaires à une réinsertion professionnelle à un autre poste, ses travaux de traduction ayant donné pleine satisfaction tant d'un point de vue qualitatif que quantitatif. Il reproche à cet égard à La Poste de n'avoir entrepris aucune démarche auprès de ses divers services, afin de lui rechercher un emploi compatible avec son état de santé, excepté son stage au service linguistique. La Poste soutient avoir fait le nécessaire, en précisant que la poursuite des rapports de travail de A._____ au sein du service de traduction n'était pas possible, en raison du processus de réorganisation en cours et du très faible taux de capacité de travail du recourant.

E. 6.2.1

Ce faisant, il y a lieu de considérer que le recourant fait valoir que la résiliation est infondée en vertu de l'art. 12 al. 6 let. c LPers et en invoque la "nullité" au sens de l'art. 14 al. 1 let. b LPers. Il ne demande pas l'annulation de la résiliation au sens de l'art. 14 al. 3 let. a LPers (ch. 32 let. a annexe 4 CCT Poste), soit parce qu'elle est abusive en vertu de l'art. 336 al. 1 let. a et/ou b CO. Pour ce faire, le recourant a adressé son mémoire du 8 septembre 2009 à « La Poste Suisse, PostFinance, à l'att. de E._____, Directeur général ». Il n'est donc pas évident de savoir s'il a souhaité uniquement s'opposer à la résiliation auprès de l'employeur, PostFinance, au sens de l'art. 14 al. 1 let. b LPers, ou s'il avait l'intention de recourir auprès du Directeur général, au sens de l'art. 14 al. 3 LPers. On l'a vu, il n'invoque qu'un motif de « nullité » de la résiliation au sens de l'art. 14 al. 1 let. b LPers. Il aurait donc dû s'opposer au licenciement uniquement auprès de son employeur. Ceci dit, La Poste Suisse, Personnel, a transmis son mémoire du 8 septembre 2009 à PostFinance, en attirant expressément son attention sur le fait qu'elle devait demander la vérification de la validité de la résiliation auprès du Directeur général. Elle semble ainsi avoir fait application de l'art. 8 al. 1 PA, qui dispose que l'autorité qui se tient pour incompétente transmet sans délai l'affaire à l'autorité

compétente. Le justiciable ne doit en effet pas être privé sans nécessité de la possibilité d'obtenir un examen de sa requête par l'autorité compétente (cf. art. 21 al. 1 PA ; arrêt du TAF A-5255/2009 du 9 février 2010 consid. 4.2 et les réf. citées). Ce faisant, La Poste a en même temps imparti à l'employeur un délai pour prendre position sur le recours. En lui fixant ce délai, elle s'est également saisie de la cause, alors qu'elle n'avait reçu aucune demande de vérification de la validité de la résiliation conformément à l'art. 14 al. 1 LPers. Elle s'est donc ainsi également déclarée compétente. Sa façon de procéder apparaît pour le moins contradictoire et ne respecte pas strictement les règles de procédure imposées par l'art. 14 al. 1 LPers.

E. 6.2.2

La résiliation ne saurait néanmoins être considérée comme nulle pour ce motif (cf. sur une problématique similaire arrêts du TAF A-4659/2010 du 14 juin 2011 consid. 6.1, A-5255/2009 du 9 février 2010 consid. 4.2, A-1785/2006 du 16 avril 2007 consid. 5). En effet, l'employé lui-même a adressé son mémoire tant à l'employeur qu'à l'autorité inférieure. En outre, même si l'autorité inférieure est entrée en matière sur le courrier du 8 septembre 2009 en le transmettant en tant que recours à PostFinance afin que celle-ci prenne position, elle lui a toutefois aussi indiqué qu'elle devait demander la vérification de la validité de la résiliation. PostFinance a alors déposé ses observations en date du 2 octobre 2009, soit dans le délai de trente jours prévu par l'art. 14 al. 2 LPers, en concluant à ce que la décision de licenciement qu'elle avait rendue soit confirmée. Ses conclusions reviennent, pour ainsi dire, à demander à l'autorité inférieure de contrôler la validité du licenciement. Par ailleurs, la procédure a ensuite suivi normalement son cours, sans que le recourant ne se plaigne de cette façon de procéder. Dans ces conditions, la stricte application de la procédure spéciale prévue par l'art. 14 al. 1 et 2 LPers, n'apparaît justifiée par aucun intérêt digne de protection. Elle compliquerait de manière insoutenable l'application du droit matériel. Partant, elle doit être exclue, conformément à l'interdiction du formalisme excessif déduit de l'art. 29 al. 1 Cst. (cf. ATF 134 II 244 consid. 2.4.2, 132 I 249 consid. 5, 130 V 177 consid. 5.4.1, arrêt du Tribunal fédéral 6B_381/2010 du 7 février 2011 consid. 4.1).

E. 6.2.3

S'agissant du renversement du fardeau de la preuve prévu à l'art. 14 al. 1 et 2 LPers, le recourant reproche à son employeur de ne pas avoir pris les mesures nécessaires propres à sa réinsertion professionnelle au sein de La Poste, dans la mesure où son travail au service linguistique avait donné entière satisfaction. Etant donné qu'il s'agit ici d'un éventuel motif de « nullité » du congé au sens de l'art. 14 al. 1 et 2 LPers, l'employeur devra supporter un éventuel échec de la preuve de ces faits. Il convient dès lors d'examiner au fond les griefs du recourant.

E. 7.1

En l'espèce, A._____ s'est trouvé en incapacité complète de travail du 6 février au 12 mai 2008. Son employeur a alors tout de suite réagi en mettant en place différentes mesures destinées à permettre à l'intéressé de remplir les exigences attachées à sa fonction de (...). Il a ainsi pris contact avec la gestionnaire de la santé, B._____, qui a soutenu le recourant dans son processus de réinsertion professionnelle. Il a aussi prévu que le supérieur de A._____ s'entretienne avec lui chaque semaine, afin de faire le point sur la situation. Le recourant ne devait en outre effectuer que des tâches qu'il appréciait. Il s'agissait enfin de lui éviter toute situation stressante. La capacité de travail de A._____ a ensuite augmenté à

50% dès le 13 mai jusqu'au 18 juillet 2008. Il a malheureusement rechuté et sa capacité de travail n'a été que de 25% du 19 juin au 26 octobre 2008. Dès le 27 octobre 2008, son incapacité de travail était de 50%.

E. 7.2

Vu que le recourant n'était plus capable de remplir les exigences liées à son activité de (...) et qu'il se trouvait encore en incapacité de travail à 50% au mois d'octobre 2008, son employeur a mis sur pied un stage auprès du service linguistique. L'intéressé disposait dans ce cadre de conditions de travail qui devaient favoriser sa guérison. Il n'a jamais été question de l'engager à long terme à la fin du stage, dans la mesure où le service n'avait pas l'intention d'embaucher davantage de personnel. Ce stage ne devait durer que 3 à 6 mois et pouvait se prolonger. Le recourant a finalement poursuivi cette activité jusqu'en janvier 2010. Durant cette période, il n'a jamais retrouvé sa pleine capacité de travail. Son incapacité de travail a été de 50% jusqu'au 30 juin 2009. Il a ensuite connu une rechute et son incapacité est passée à 75% dès le 1er juillet 2009. Même s'il résulte du dossier que le travail de traduction fourni par l'intéressé répondait aux exigences de qualité imposées à tout stagiaire, il n'en demeure pas moins que sa productivité n'était pas suffisante (cf. courriel du 31 mars 2009 de B._____ à H._____, pièce 65.7 du bordereau de l'autorité inférieure). D'ailleurs, le recourant a lui-même admis que ce travail était astreignant et que les délais pour effectuer les traductions étaient courts (cf. courriel de A._____ à B._____ du 3 mars 2009, pièce 65.1 du bordereau précité). Vu ces éléments, il ne saurait reprocher à La Poste de ne l'avoir maintenu dans cette fonction que jusqu'au mois de février 2010, et ce d'autant plus qu'il s'est à nouveau trouvé en incapacité de travail à 100% dès la fin du mois de janvier 2010. Par décision du 2 février 2010, l'Office AI du canton de Fribourg a du reste retenu que A._____ n'était en mesure d'exercer une activité professionnelle adaptée qu'à un taux de 50%, avec une réduction de rendement de 50%.

E. 7.3

Le recourant estime que PostFinance aurait dû et pu lui trouver un autre emploi adapté à son état de santé, en dehors du stage linguistique. Le Tribunal relève à cet égard que le recourant a lui-même émis le souhait d'exercer des travaux de traduction. C'est en tenant compte notamment des vœux de A._____ que l'employeur a organisé ce stage qui devait lui permettre d'exercer une activité qui lui plaisait et favoriser sa guérison. En janvier 2010 encore, le recourant a demandé à répétées reprises à PostFinance de pouvoir poursuivre cette activité. Le stage n'a pas eu malheureusement les effets escomptés, dans la mesure où les capacités de travailler du recourant ne se sont pas améliorées. Par ailleurs, en automne 2010, PostFinance a souhaité discuter avec A._____ d'éventuelles opportunités relatives à son avenir professionnel (cf. courrier du 18 novembre 2010 de PostFinance au service juridique de la Poste Suisse). Le prénommé n'a pas pu toutefois participer à cette séance dont la durée était évaluée à deux heures, en raison de son état de santé. Il a produit à cette occasion un certificat médical daté du 2 novembre 2010 qui l'attestait. Là encore, l'employeur s'est soucié de la situation professionnelle de son collaborateur, dont l'état de santé ne s'était toujours pas amélioré. Selon un courrier du mandataire du recourant adressé au service juridique de La Poste, la participation de A._____ à une telle séance devait être possible dès la mi-janvier 2011 suivant l'évolution de sa santé. Il en découle que A._____ s'est trouvé en tous les cas dans l'incapacité totale de travailler du début du mois de novembre 2010 à la mi-janvier 2011. Dans ces circonstances, il est fort douteux qu'une autre activité aurait permis au recourant de se réinsérer professionnellement. On ne saurait

considérer en tout cas que l'employeur avait l'assurance qu'un autre poste aurait permis de résoudre le problème (cf. supra consid. 5.4). En outre, comme l'a invoqué à juste titre l'autorité inférieure, il paraît très difficile de trouver un poste de travail à un collaborateur qui ne peut exercer une activité qu'à 50%, avec une réduction de rendement de 50%.

E. 7.4

Par conséquent, il faut retenir que La Poste a entrepris les mesures qu'on pouvait raisonnablement exiger d'elle en vue de maintenir l'intéressé à un poste de travail en son sein. Vu qu'une amélioration de la santé du recourant n'était pas prévisible après deux ans, malgré les différentes mesures prises, on peut considérer son incapacité comme étant permanente, ce qui justifiait de le licencier.

E. 8

Le recourant invoque en outre que la décision attaquée viole le principe de l'égalité de traitement. En effet, un autre collaborateur de La Poste, F._____, aurait continué à y travailler alors même qu'il aurait subi une incapacité de travail totale durant 18 mois. La Poste lui aurait proposé deux possibilités de réinsertion professionnelle, sous la forme d'un travail de rectification d'adresses, puis d'emballage de lecteurs jaunes E-finance pendant plusieurs mois. L'autorité inférieure a rejeté ce grief, en considérant en particulier que la situation des deux employés n'était pas identique.

E. 8.1

Selon la jurisprudence, le principe de l'égalité de traitement ancré à l'art. 8 al. 1 Cst. est violé lorsqu'une décision ou un acte législatif établit des distinctions juridiques qui ne se justifient par aucun motif raisonnable au regard de la situation de fait à réglementer ou lorsqu'elle omet de faire des distinctions qui s'imposent au vu des circonstances, c'est-à-dire lorsque ce qui est semblable n'est pas traité de manière identique et ce qui est dissemblable ne l'est pas de manière différente (voir parmi beaucoup d'autres ATF 134 I 23 consid. 9.1, ATF 131 V 107 consid. 3.4.2, voir aussi arrêt du Tribunal fédéral 2A.631/2006 du 8 décembre 2006 consid. 4.1, 1C_80/2007 du 6 septembre 2007 consid. 3.1; Ulrich Häfelin/Georg Müller/Felix Uhlmann, Allgemeines Verwaltungsrecht, 6e éd., Zurich/Saint-Gall 2010, n. 489 et 495).

E. 8.2

En l'espèce, on ne saurait retenir que la situation de A._____ est identique à celle de F._____. En effet, selon le dossier, l'état de santé de celui-ci s'est amélioré au fil des mois. Il s'est ainsi occupé d'emballer des calculettes à 50% au printemps 2011, à 70% depuis le 1er juin 2011, à 80% dès le 1er octobre 2011 et enfin à 100% à partir du 1er janvier 2012. La capacité de travail du recourant n'a quant à elle cessé de fluctuer tout au long du processus de réintégration professionnelle mis en place par l'employeur. Depuis le 1er juillet 2009, son incapacité s'est élevée à 75% et elle n'a jamais diminué par la suite au vu du dossier. Selon la décision de l'Office AI, le recourant ne peut d'ailleurs travailler qu'à 50%, avec une réduction de rendement de 50%. Et son degré d'invalidité a été fixé à 85%. Il touche donc une rente entière d'invalidité, alors que son collègue ne bénéficie d'aucune rente. En outre, en novembre 2010, A._____ n'a pas été en mesure de participer à une séance de 2 heures avec son employeur. Il a produit à cet égard une attestation d'incapacité de travail de 100%, qui durait encore au mois de janvier 2011. On l'a vu, c'est à juste titre que l'employeur et l'autorité inférieure ont considéré l'incapacité de travail du recourant comme étant permanente. F._____ ne se trouve pas dans une telle incapacité selon le

dossier. Les autorités précédentes n'ont donc pas violé le principe de l'égalité de traitement.

E. 9

Enfin, dans sa réplique du 5 décembre 2011, le recourant a relevé que l'incertitude dans laquelle La Poste l'avait maintenu au cours des années 2008/2009 avait eu des conséquences néfastes sur son état de santé. Elle était dès lors en grande partie responsable de la péjoration de son état de santé et ne pouvait en tirer prétexte pour justifier la résiliation du contrat de travail. Le recourant n'a toutefois tiré aucune conclusion de ces allégations. En particulier, il n'a pas conclu à ce que la résiliation du contrat soit tenue pour abusive en application de l'art. 336 CO, auquel cas il lui eût appartenu d'en apporter la preuve (cf. supra consid. 5.8), ce qu'il n'a pas fait. De toute façon, une telle conclusion aurait été irrecevable devant le TAF. En effet, on l'a vu (cf. supra consid. 4), l'objet du litige est défini par la décision attaquée. Le mémoire de recours peut restreindre celui-ci, en se limitant à certains aspects de la décision, mais il ne peut étendre l'objet du litige. En l'espèce, la décision de l'autorité inférieure ne portait pas sur le caractère éventuellement abusif du licenciement.

E. 10

Au vu des éléments qui précèdent, c'est à bon droit que l'autorité inférieure a confirmé la résiliation des rapports de travail de A._____.

E. 11

Partant, le recours est rejeté. Conformément à l'art. 34 al. 2 LPers, la procédure de recours est gratuite, sauf s'il y a recours téméraire. Il convient en l'espèce de renoncer à percevoir des frais de procédure. Vu l'issue du litige, le recourant n'a pas droit à une indemnité à titre de dépens (cf. art. 64 al. 1 PA a contrario et 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] a contrario). Enfin, l'autorité inférieure, qui obtient gain de cause, n'a pas droit à des dépens non plus (cf. art. 7 al. 3 FITAF).

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