

# **BVGer A-4896/2023 vom 5. April 2024**

Bundesverwaltungsgericht, 2024-04-05, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bvger\\_A-4896\\_2023](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bvger_A-4896_2023)

FR: TAF A-4896/2023 du 5 avril 2024

IT: TAF A-4896/2023 del 5 aprile 2024

## **Regeste**

Fin des rapports de travail

## **Erwägungen**

### **E. 1**

Par arrêt 8C\_387/2022 du 21 août 2023, publié aux ATF 149 II 337, le Tribunal fédéral a partiellement admis le recours de la recourante, annulé l'arrêt du Tribunal administratif fédéral, en lui renvoyant la cause pour nouvelle décision et en rejetant le recours pour le surplus. Le recours contre la décision de l'autorité inférieure du 25 février 2021 (cf. consid. A.f ci-avant) est à nouveau pendant devant le Tribunal de céans, dont la compétence est donnée en raison de l'arrêt de renvoi du Tribunal fédéral.

### **E. 2**

Suite au renvoi de la cause par le Tribunal fédéral, il convient de statuer sur l'étendue de l'indemnité à laquelle peut prétendre la recourante en raison de son licenciement prononcé en l'absence de motifs objectivement suffisants. À cet égard, il convient préalablement de rappeler brièvement les principes en la matière, en particulier les éléments à prendre en considération (cf. infra consid. 3), puis d'exposer plus en détail les arguments invoqués à l'appui des conclusions des parties (cf. infra consid. 4), avant de se prononcer dans le cas d'espèce (cf. infra consid. 5).

#### **E. 3.1**

L'indemnité prévue par les art. 34b al. 1 let. a LPers et 183 al. 1 let. a CCT CFF 2019 vise à offrir une compensation adéquate à l'employé licencié si le congé est entaché d'un vice. L'indemnité est, ainsi, notamment octroyée s'il y a eu résiliation ordinaire en l'absence de motifs objectivement suffisants. Son montant correspond, en règle générale, à six mois de salaire au minimum et douze mois au maximum (cf. art. 34b al. 2 LPers et art. 183 al. 2 CCT CFF 2019).

#### **E. 3.2**

L'art. 34b LPers fixe pour la décision des employeurs ou des instances de recours un cadre autorisant une compensation adéquate - c'est-à-dire conforme à la Constitution - si le congé est entaché d'un vice. Les conséquences d'un tel licenciement doivent avoir un effet suffisamment dissuasif; en effet, l'employeur ne doit pas "faire une bonne affaire" en licenciant un employé sans motif juridiquement valable ou selon une procédure irrégulière (cf. Message du 31 août 2011 concernant une modification de la loi sur le personnel de la Confédération [Message LPers], FF 2011 6171 ss, p. 6191 s. ; ég. arrêt du TF 8C\_468/2019 du 28 février 2020 consid. 5.4). Ainsi, il appert de l'art. 34b LPers une volonté du législateur de sanctionner l'employeur en cas de vice dans la décision (cf. arrêt du TAF A-5046/2014

du 20 mars 2015 consid. 7.6.1). Pour cette raison également, les cotisations sociales ne sont pas déduites du montant de l'indemnité à verser à l'employé licencié. Elle s'exprime dès lors en salaires bruts (cf. arrêts du TAF A-5703/2018 précité consid. 6.2, A-7165/2016 du 5 décembre 2017 consid. 6.5, A-5300/2014 du 19 mai 2016 consid. 6.1, A-4054/2015 précité consid. 9.3, A-6277/2014 du 16 juin 2015 consid. 14.4.4 et réf. cit.).

### **E. 3.3**

L'art. 34b al. 2 1re phrase LPers dispose que l'instance de recours fixe l'indemnité visée à l'al. 1 let. a « en tenant compte des circonstances ». Statuant selon les règles du droit et de l'équité (cf. art. 4 du Code civil suisse du 10 décembre 1907 (CC, RS 210), le juge dispose d'un large pouvoir d'appréciation. L'instance de recours doit notamment tenir compte de la gravité de la faute de l'employeur, de la mesure de l'atteinte portée aux droits de la personnalité de l'agent licencié, de la manière dont s'est déroulée la résiliation, d'une éventuelle faute concomitante de l'agent, de la durée des rapports de travail, de leur étroitesse, de l'âge de l'employé, de sa position dans l'administration, de sa situation sociale et des effets économiques du licenciement (cf. parmi d'autres : arrêt du TF 8C\_468/2019 précité consid. 5.4 ; arrêts du TAF A-5527/2020 du 31 mars 2022 consid. 6.3, A-5890/2020 du 24 novembre 2021 consid. 5.2.1, A-4054/2015 du 15 février 2016 consid. 9.1 et A-6927/2014 du 1er octobre 2015 consid. 9.3 et les réf. cit.). Les situations où, par exception, le montant alloué a été inférieur à six mois tiennent, en particulier, au degré de la faute de l'employé (cf. arrêts du TAF A-2889/2021 du 31 mai 2023 consid. 6.4, A-5703/2018 du 24 mai 2019 consid. 6.2 et 6.4, A-3861/2016 du 27 juillet 2017 consid. 5.2.3, A-1055/2017 du 28 juin 2017 consid. 7.3 et A-656/2016 du 14 septembre 2016 consid. 7.3.1).

### **E. 4**

Les positions des parties peuvent être résumées ainsi.

#### **E. 4.1**

Dans son écriture du 30 octobre 2023, la recourante soutient que l'autorité inférieure a commis une série de fautes à son égard. L'employeur n'avait pas le droit de connaître les causes de ses problématiques de santé, notamment l'existence de sa maladie chronique. Cette information avait par la suite circulé au sein des CFF. Une telle manière de faire était contraire à la loi, et notamment à la législation sur la protection des données. Par ailleurs, la recourante relève que ses supérieurs hiérarchiques n'étaient en aucun cas légitimés à l'interroger directement sur son état de santé, singulièrement sur les circonstances de l'accident à l'origine de sa boiterie et, ce faisant, avaient violé les prescriptions conventionnelles et légales en matière de traitement des données relatives à la santé. Son licenciement était en réalité, au moins en partie, lié à sa maladie génétique et à l'accident qu'elle avait subi dix ans plus tôt, alors même que ces deux circonstances ne jouaient aucun rôle pour la question de son aptitude au travail. Ces informations ayant été obtenues de manière illicite par l'autorité inférieure, il en résultait une atteinte grave à sa personnalité. La faute de l'employeur était ainsi lourde. En revanche, la recourante fait valoir que la faute qui peut lui être reprochée est très minime. S'il était certes raisonnablement exigible de sa part qu'elle fournisse des informations plus complètes sur sa situation, le formulaire en cause avait été rédigé de manière ambiguë par l'employeur et devait être interprété en défaveur de celui-ci. Par ailleurs, elle rappelle que son aptitude et sa capacité de travail pour le poste étaient entières et sa maladie chronique n'avait pas d'impact sur l'exercice de

l'activité professionnelle en question. Le reproche formulé par l'employeur de ne pas avoir révélé une telle maladie était en soi discutable. Au vu des violations répétées par l'autorité inférieure des lois applicables et de ses droits, la recourante en déduit qu'il y a lieu de lui accorder une indemnité correspondant à une année entière de salaire. Son comportement au travail n'avait jamais laissé à désirer, alors que les CFF avaient eu à son égard un comportement totalement illicite que rien ne justifiait, puisque ses affections n'entraînaient aucune incapacité d'exercer ses tâches. La recourante relève que l'autorité inférieure a mis fin, de manière injustifiée, à sa carrière au sein des CFF, carrière qu'elle désirait ardemment mener, et pour laquelle elle avait investi du temps, notamment en termes de formation. Son préjudice était irrémédiable. Il lui importait toutefois que de tels comportements de l'autorité inférieure à l'encontre d'autres employés ne se répètent pas. Ainsi, la recourante conclut à ce que l'autorité inférieure soit condamnée à lui verser une indemnité de 69'748 francs, plus intérêts à 5% l'an à compter du 26 mars 2021.

#### **E. 4.2**

Dans son écriture du 6 novembre 2023, l'autorité inférieure s'est exprimée au sujet du montant de l'indemnité à allouer suite au constat fait par le Tribunal fédéral que la résiliation ordinaire a été prononcée en l'absence de motifs objectivement suffisants. Selon elle, il doit être pris en considération que la recourante a travaillé auprès d'elle pendant une période relativement courte d'un an et trois mois, dont onze mois ont été consacrés à sa formation. Il faut également tenir compte du fait que la recourante est âgée de 35 ans, a la capacité de travailler et qu'elle a terminé sa formation comme assistante clientèle. Il n'y a donc pas de raison de conclure à une quelconque difficulté de réintégration sur le marché du travail. Enfin, il faut partir du principe que la résiliation du contrat de travail n'a pas eu d'effet sur sa situation économique ou tout au plus un effet minime. Pour toutes ces raisons, il convient d'allouer à la recourante une indemnité dans la limite la plus basse prévue par la loi, à savoir trois mois de salaire au maximum.

#### **E. 4.3**

Dans ses déterminations finales du 23 novembre 2023, la recourante rappelle que les conséquences d'un licenciement entaché d'un vice au sens de l'art. 34b LPers doivent avoir un effet dissuasif et que, ce faisant, la fourchette de six mois à une année a été volontairement fixée dans un cadre supérieur à celui du Code des obligations, notamment comme contrepartie pour l'assouplissement des conditions de résiliation des rapports de travail et pour la suppression de l'obligation de réintégration en cas de résiliation nulle. En l'espèce, comme l'a relevé le Tribunal fédéral, le licenciement était vicié, comportait une atteinte à la protection des données et était motivé, au moins en partie, par des considérations autres que le congé lui-même, soit la maladie de la recourante. L'autorité inférieure a eu une attitude particulièrement déplaisante en profitant de la maladie de la recourante - qui n'avait pourtant pas d'influence sur sa capacité de travail -, pour la licencier, tout en ayant eu, à cet égard, un comportement contradictoire et contraire à la protection des données. Pour ces raisons notamment, il n'y a, à son avis, aucune raison de s'en tenir au minimum légal de six mois, montant qui ne serait pas suffisant pour sanctionner le comportement de l'autorité inférieure et éviter que d'autres employés souffrent de tels procédés.

#### **E. 5**

À la lumière des critères précédemment rappelés (cf. supra consid. 3.2), il convient de fixer le montant de l'indemnité due à la recourante conformément aux art. 34b al. 1 let. a LPers et 183 al. 1 let. a CCT CFF 2019.

### **E. 5.1**

En l'espèce, la recourante, alors âgée de 33 ans, travaillait depuis environ une année pour l'autorité inférieure au moment où elle a été congédiée. Il ressort de son certificat de travail que ses prestations au sein de l'autorité inférieure étaient bonnes et qu'elle travaillait de manière consciencieuse. La situation professionnelle actuelle de la recourante, qui ne fait aucune indication à ce sujet, ne ressort pas du dossier. Compte tenu de ses diverses expériences professionnelles et de son âge, elle ne devrait toutefois pas avoir eu de difficultés particulières à retrouver un emploi correspondant à ses formations d'hôtelière-restauratrice diplômée et d'assistante clientèle. La recourante ne donne pas non plus d'indications sur sa situation financière et familiale, de sorte qu'il n'y a pas lieu de supposer un besoin financier particulier.

### **E. 5.2**

Selon l'arrêt du Tribunal fédéral, la question posée à la recourante, dans le cadre du questionnaire soumis pendant la procédure de recrutement, de savoir si elle souffrait actuellement de troubles de la santé, était, vu l'activité professionnelle, manifestement pertinente et nécessaire pour permettre au médecin de se prononcer en toute connaissance de cause. Bien que la recourante n'eût pas l'obligation de mentionner son ancienne fracture de la cheville, le Tribunal fédéral a estimé qu'il était raisonnablement exigible de sa part de fournir des informations plus complètes relatives à la maladie chronique qui l'affectait, sans toutefois que l'omission ne constitue un motif de licenciement, vu notamment la formulation ambiguë des instructions pour remplir le formulaire, ainsi que l'absence de traitement médical et d'effet sur la capacité de la recourante à exercer son activité d'assistante clientèle. Selon la Haute Cour, les supérieurs hiérarchiques de la recourante n'étaient pas légitimés à l'interroger directement sur son état de santé, soit sur des données sensibles particulièrement protégées, sans passer par le service compétent, en particulier sur les raisons de sa boiterie, soit sur un événement qui n'était pas survenu pendant les rapports de service et alors que la recourante ne présentait aucune incapacité de travail. Dans ce cadre, les déclarations erronées de la recourante à ses supérieurs hiérarchiques, selon lesquelles l'accident à l'origine de sa légère boiterie était survenu après l'entretien d'embauche, ne constituaient pas un manquement propre à justifier la résiliation des rapports de service.

### **E. 5.3**

Il convient d'abord de constater que le comportement de la recourante, s'il n'est pas exempt de tout reproche - comme l'a constaté le Tribunal fédéral -, n'est pas fautif au point de constituer un motif pertinent permettant de fixer l'indemnité à un montant inférieur à six mois de salaire. L'autorité inférieure se réfère également au minimum légal, tout en le situant par erreur à trois mois de salaire. De fait, la question relative aux troubles dont souffrait la recourante prêtait à confusion. En tout état, l'omission a porté sur une atteinte à la santé qui n'avait aucune répercussion sur l'aptitude de l'intéressée à fournir sa prestation de travail. Quant à la date de l'accident ayant entraîné une fracture à la cheville, les premières déclarations erronées de la recourante pouvaient, selon le Tribunal fédéral, aisément s'expliquer par la crainte de perdre son travail pour des raisons de santé pourtant

compatibles avec l'activité professionnelle. Enfin, les manquements de la recourante n'ont finalement eu aucune portée préjudiciable aux intérêts de l'employeur.

#### **E. 5.4**

De l'autre côté, l'atteinte à la personnalité de la recourante ne saurait être qualifiée de légère. Force est d'admettre que l'autorité inférieure a fait preuve de peu d'égards à l'attention de la recourante. Outre le fait d'avoir été licenciée en l'absence de motifs objectivement suffisants, pour des raisons qui n'étaient pas totalement indépendantes de la question de son état de santé, cette dernière a été entendue, à plusieurs reprises, notamment le 6 et le 30 janvier 2021, par ses supérieurs hiérarchiques, lors d'entretiens portant sur sa sphère personnelle, en méconnaissance des prescriptions conventionnelles et légales en matière de traitement des données relatives à la santé. Il peut en outre être relevé que le ton de l'entretien du 30 janvier 2021 était parfois inutilement accusatoire, d'autant que l'employeur savait, à ce moment, que l'aptitude de la recourante à fournir sa prestation de travail était intacte. Au surplus, il convient de tenir compte du fait qu'il ressort du dossier que la recourante a consenti à un investissement financier non négligeable (17'000 francs) pour achever sa formation d'assistance clientèle avec succès (séjour linguistique et cours de langue à l'étranger), ce qui aurait en principe dû lui ouvrir la voie à la poursuite de l'occupation (cf. annexe 1 CCT CFF 2019). Or, l'autorité inférieure, en faisant parvenir à la recourante un contrat de travail de durée indéterminée, alors qu'elle avait connaissance des manquements reprochés, pour ensuite se prévaloir d'une erreur et annoncer son intention de le résilier quelques semaines plus tard, a eu un comportement contradictoire susceptible de faire naître une attente ou un espoir légitime de la part de l'intéressée.

#### **E. 5.5**

Au regard de l'ensemble de ces circonstances, et malgré la courte durée des rapports de travail, le Tribunal de céans estime qu'il ne se justifie pas de fixer une indemnité d'un montant en dessous du seuil prévu par l'art. 34b al. 2 LPers et l'art. 183 al. 2 CCT CFF, et qu'une indemnité de huit mois de salaire bruts (part au 13ème salaire inclus, cf. arrêt du TAF A-4618/2021 du 18 avril 2023 consid. 8.2 et la réf. cit.) apparaît adéquate.

#### **E. 5.6**

La recourante conclut, concernant l'indemnisation, au versement d'un intérêt de 5 % l'an depuis le 26 mars 2021, le point de départ correspondant au dépôt du recours. Or, l'exigibilité de la créance d'indemnité selon l'art. 34b al. 1 let. a LPers intervient à la fin des rapports de travail (cf. art. 339 al. 1 CO par analogie ; arrêt du TAF A-7166/2016 du 7 novembre 2017 consid. 9) ; la demeure ne peut pas intervenir avant l'exigibilité de la créance (cf. ATF 143 II 37 consid. 5.2.2). L'autorité inférieure a résilié le contrat de travail avec effet au 31 mai 2021, raison pour laquelle elle doit à la recourante un intérêt moratoire depuis cette date. Celui-ci s'élève à 5 % (cf. art. 104 al. 1 du Code des obligations du 30 mars 1911 [CO, RS 220] par analogie ; arrêt du TAF A-7166/2016 précité consid. 9).

#### **E. 5.7**

Dans l'hypothèse où la recourante s'estime en droit d'obtenir une plus ample indemnisation résultant d'un tort moral (cf. art 49 CO) en raison du fait que son ancien employeur a eu connaissance, selon elle de manière illicite, du fait qu'elle était affectée par une maladie chronique, ce qui n'a pas été instruit dans le cadre de la procédure portant sur la résiliation de ses rapports de travail, il lui appartiendra de le démontrer et de faire valoir ses prétentions dans le cadre d'une action idoine. Le Tribunal ne saurait ainsi l'examiner ici

d'avantage (cf. arrêt du TF 8C\_468/2019 précité consid. 5.5 ; arrêts du TAF A-2946/2021 du 31 janvier 2022 consid. 6, A-5703/2018 du 24 mai 2019 consid. 6.4.1).

## **E. 6**

Il demeure à se prononcer sur la question des frais et dépens de la procédure.

### **E. 6.1**

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. 6.2**

Le Tribunal administratif fédéral peut allouer d'office ou sur requête à la partie ayant entièrement ou partiellement gain de cause une indemnité pour les frais indispensables et relativement élevés qui lui ont été occasionnés (art. 64 al. 4 PA ; art. 7 ss du règlement du 21 février 2008 concernant les frais, dépens et indemnités fixés par le Tribunal administratif fédérale [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). La recourante, qui obtient partiellement gain de cause, a droit à des dépens réduits. Il s'agit donc ici-même de tenir uniquement compte des frais indispensables et relativement élevés qui ont été occasionnés à la recourante pour la procédure de recours (A-1454/2021) et de renvoi (A-4896/2023), en tant qu'elles portent sur la décision de résiliation des rapports de travail du 25 février 2021. En l'absence de note de frais et d'honoraires de la part du mandataire de la recourante, il y a lieu de fixer l'indemnité due à titre de dépens sur la base du dossier en tenant notamment compte de l'importance de l'affaire, du degré de difficulté de cette dernière et de l'ampleur du travail accompli par le conseil de la recourante. En l'occurrence, au vu du travail fourni par le mandataire (en particulier, recours de 19 pages, réplique de 12 pages, observations finales de 7 pages, déterminations de 4 et 2 pages), l'indemnité à titre de dépens partiels mise à la charge de l'autorité inférieure est fixée, ex aequo et bono, à un montant de 3'750 francs (75% de de 5'000 francs). (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.