

# **BVGer A-4921/2018 vom 11. Juni 2019**

Bundesverwaltungsgericht, 2019-06-11, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bvger\\_A-4921\\_2018](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bvger_A-4921_2018)

FR: TAF A-4921/2018 du 11 juin 2019

IT: TAF A-4921/2018 del 11 giugno 2019

## **Regeste**

Fin des rapports de travail

## **Erwägungen**

### **E. 1.1**

La procédure de recours devant le Tribunal 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) et la LPers n'en dispose pas autrement (cf. art. 37 LTAF). Le Tribunal examine d'office et librement sa compétence (cf. art. 7 PA), ainsi que la recevabilité des recours qui lui sont soumis.

### **E. 1.2**

Conformément à l'art. 36 al. 1 LPers, le Tribunal est compétent pour connaître du recours du 28 août 2018, en tant qu'il est dirigé contre une décision au sens de l'art. 5 al. 1 PA prise par un employeur fédéral au sens de l'art. 3 al. 2 LPers, à savoir en l'occurrence l'AFD, qui constitue une autorité précédente au sens de l'art. 33 let. d LTAF. Aucune exception de l'art. 32 LTAF n'est en outre réalisée, ce dont il suit la compétence du Tribunal pour connaître du présent litige.

### **E. 1.3**

Etant le destinataire de la décision attaquée et étant particulièrement atteint par la résiliation de ses rapports de travail, A. \_\_\_\_\_ a qualité pour recourir conformément à l'art. 48 al. 1 PA.

### **E. 1.4**

Pour le surplus, le recours a été déposé en temps utile (art. 50 al. 1 PA) et en la forme requise (art. 52 PA). Il est donc recevable.

### **E. 2.1**

L'objet du présent litige porte sur la légalité de la décision de résiliation du contrat de travail du recourant rendue par l'autorité inférieure le 25 juin 2018. Plus particulièrement, il s'agira de déterminer, d'une part, si l'autorité inférieure était en droit de prendre la décision querellée alors que son collaborateur se trouvait toujours en période d'incapacité de travail pour cause de maladie (ci-dessous, consid. 3) et, d'autre part, si l'autorité fédérale pouvait in casu faire usage de l'art. 10 al. 3 let. c LPers (ci-dessous, consid. 4). Finalement sera vérifiée l'application par l'autorité inférieure des dispositions portant sur le versement d'indemnités (ci-dessous, consid. 5). En préalable à cet examen, il convient de souligner que l'autorité inférieure, dans sa réponse au recours du 1er octobre 2018, a passé expédient sur la conclusion du recourant relative à l'occupation du logement de fonction jusqu'au 30 juin

2019.

## **E. 2.2**

Conformément à l'art. 49 PA, le Tribunal administratif fédéral contrôle les décisions qui lui sont soumises sous l'angle de la violation du droit fédéral, y compris l'excès ou l'abus du pouvoir d'appréciation (let. a), de la constatation inexacte ou incomplète des faits pertinents (let. b) et de l'inopportunité (let. c). En matière de droit du personnel, le Tribunal examine toutefois avec une certaine retenue les questions ayant trait à l'appréciation des prestations des employés, à l'organisation administrative ou à la collaboration au sein du service et, dans le doute, ne substitue pas son propre pouvoir d'appréciation à celui de l'autorité administrative qui a rendu la décision, laquelle connaît mieux les circonstances de l'espèce. Cette réserve n'empêche pas le Tribunal d'intervenir lorsque la décision attaquée apparaît objectivement inopportune (cf. ATF 131 II 680 consid. 2.3.3 ; ATAF 2007/34 consid. 5 ; arrêt du Tribunal administratif fédéral A-2663/2017 du 14 mars 2018, consid. 2.1).

## **E. 2.3**

Le Tribunal vérifie d'office les faits constatés par l'autorité inférieure (cf. art. 12 PA), sous réserve du devoir de collaborer des parties (cf. art. 13 PA). Il applique le droit d'office, sans être lié par les motifs invoqués (cf. art. 62 al. 4 PA), ni par l'argumentation juridique développée dans la décision entreprise. La procédure est régie par la maxime inquisitoire, ce qui signifie que le Tribunal définit les faits et apprécie les preuves d'office et librement (cf. art. 12 PA ; ATF 138 V 218 consid. 6 ; ATAF 2012/21 consid. 5.1). Les parties doivent toutefois collaborer à l'établissement des faits (cf. art. 13 PA), notamment en apportant les éléments en leur possession permettant d'établir la preuve des faits dont elles se prévalent (cf. ATF 132 II 113 consid. 3.2 ; ATAF 2009/50 consid. 10.2.1) et motiver leurs recours (cf. art. 52 PA).

## **E. 3**

En premier lieu doit être examinée la question de savoir si l'autorité inférieure était autorisée à résilier le contrat de travail par décision du 25 juin 2018 avec effet au 31 décembre 2018, alors que le recourant se trouvait en incapacité de travail pour cause de maladie depuis le 25 décembre 2016.

### **E. 3.1**

Dans sa décision du 25 juin 2018 et dans sa réponse au recours du 1er octobre 2018, l'autorité inférieure a estimé être en droit de résilier le contrat de travail la liant au recourant avec effet au 31 décembre 2018. L'autorité inférieure a pris appui sur l'art. 31a al. 1 OPers et estimé pouvoir prononcer la résiliation des rapports de travail « avant la fin du délai de protection de deux ans ». Le recourant conteste cette interprétation de l'art. 31a al. 1 OPers et estime en substance que la décision querellée a été rendue en temps inopportun. Il demande par conséquent que le congé signifié soit annulé et ses effets reportés au 30 juin 2019

### **E. 3.2**

Les rapports de travail du personnel de la Confédération sont régis en premier lieu par la LPers (cf. art. 2 al. 1 let. a LPers) et par l'OPers. A moins que la LPers ou une autre loi fédérale n'en dispose autrement, les dispositions pertinentes du Code des obligations du 30 mars 1911 (CO ; RS 320) sont applicables par analogie (cf. art. 6 al. 2 LPers ; ATF 132 II 161 consid. 3.1). Aux termes de l'art. 31a al. 1 OPers, dans sa version en vigueur à compter

du 1er janvier 2017, en cas d'incapacité de travailler pour cause de maladie ou d'accident, l'employeur peut, une fois la période d'essai écoulée, résilier les rapports de travail de manière ordinaire au plus tôt après une période d'incapacité de travail d'au moins deux ans. L'alinéa 2 précise que, s'il existait déjà un motif de résiliation selon l'art. 10 al. 3 LPers avant le début de l'incapacité de travailler pour cause de maladie ou d'accident, l'employeur peut, dès l'expiration des délais prévus par l'art. 336c al. 1 let. b CO, résilier les rapports de travail avant la fin du délai fixé à l'art. 31a al. 1 OPers, à condition que le motif de résiliation ait été communiqué à l'employé avant le début de l'incapacité de travailler. Fait exception la résiliation au sens de l'art. 10 al. 3 let. c LPers, pour autant que l'aptitude ou la capacité insuffisante soit due à la santé de l'employé, ce qui signifie que seul l'art. 31a al. 1 OPers est alors applicable (cf. arrêt du Tribunal fédéral 8C\_279/2016 du 22 février 2017, consid. 3.2). La durée des périodes de protection prévues par l'art. 336c al. 1 let. b CO dépend de l'ancienneté ; elle est de 30 jours au cours de la première année de service, de 90 jours de la deuxième à la cinquième année de service et de 180 jours à partir de la sixième année de service.

### **E. 3.3**

En l'espèce, le recourant a été informé de la volonté de son employeur de procéder à la résiliation du contrat de travail à l'occasion d'une réunion qui s'est déroulée le 30 avril 2018, alors qu'il se trouvait en incapacité de travail pour cause de maladie dûment attestée. Au terme de cette séance, qui a fait l'objet d'une notice versée au dossier, le recourant a été libéré de l'obligation de travailler. Par la suite, le 1er juin 2018, l'autorité inférieure lui a communiqué une décision motivée de résiliation et lui a donné le droit d'être entendu. Finalement, une décision formelle de résiliation des rapports de travail a été adressée au collaborateur le 25 juin 2018, fixant au 31 décembre 2018 la fin des relations contractuelles, à l'échéance du délai de congé de six mois (juillet à décembre 2018).

#### **E. 3.3.1**

A la lecture du seul texte français de cette disposition, l'on pourrait légitimement en déduire que la résiliation elle-même, et pas seulement son effet, soit la fin des rapports de travail, n'est possible qu'après la fin de la période deux ans. Dans son écriture du 15 juin 2018, le recourant, agissant par l'entremise de son curateur, avait du reste fait sienne cette interprétation (cf. aussi Rémy Wyler / Matthieu Briguet, *La fin des rapports de travail dans la fonction publique*, 2017, pp. 61 et 62). Tel n'est toutefois pas le cas. En effet, la jurisprudence a dès le départ interprété implicitement l'art. 31a al. 1 OPers sur le fondement de sa version allemande, qui lève effectivement toute ambiguïté (« Bei Arbeitsverhinderung wegen Krankheit oder Unfall kann der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Probezeit frühestens auf das Ende einer Frist von zwei Jahren nach Beginn der Arbeitsverhinderung ordentlich auflösen »). Ainsi, le Tribunal fédéral a précisé que, en cas d'incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident, les rapports de travail pouvaient être résiliés - on parle ici de la notification de la décision de résiliation - avant la fin de la période de deux ans pour autant que ses effets, à savoir la cessation des rapports contractuels de travail, ne se produisent qu'à l'échéance de la période de deux ans à compter du début de l'incapacité de travail (cf. arrêt 8C\_714/2017 du 7 mars 2018, consid. 7.2). Il en résulte qu'une interprétation restrictive du texte français de l'art. 31a al. 1 OPers s'impose, bien qu'elle soit défavorable au travailleur. En l'occurrence, l'autorité inférieure, qui a mis fin, par décision du 25 juin 2018, aux relations contractuelles la liant au recourant avec effet au 31 décembre 2018, soit un peu plus de deux ans après le début de l'incapacité de travail

pour cause de maladie de son employé, a correctement appliqué l'art. 31a al. 1 OPers. Par ailleurs, l'autorité inférieure a respecté le délai de congé de six mois, ce qui était incontesté.

### **E. 3.3.2**

Par souci d'exhaustivité, le Tribunal tient encore à préciser que le fait pour le recourant d'avoir recouvré une pleine capacité de travail durant treize jours, du 15 au 28 novembre 2017, n'a pas pour conséquence de faire courir un nouveau délai de protection à compter de la rechute de la maladie, le 28 novembre 2017, la condition d'une capacité de travail correspondant à son taux d'occupation pendant au moins douze mois prévue à l'art. 31a al. 3 OPers n'étant en l'espèce manifestement pas remplie.

### **E. 3.4**

Par conséquent, le grief pris de la violation de l'art. 31a al. 1 OPers doit être écarté.

## **E. 4**

Il convient à présent d'examiner le deuxième grief soulevé par le recourant, à savoir l'absence de motifs objectivement suffisants pour prononcer le licenciement sur la base de l'art. 10 al. 3 let. c LPers.

### **E. 4.1.1**

Sur le fond, l'autorité inférieure s'est basée sur les rapports médicaux rendus par D. \_\_\_\_\_ SA pour affirmer que le recourant était durablement inapte à la fonction de garde-frontière armé, son profil psychologique ne correspondant plus aux exigences fixées par la profession. L'autorité inférieure a en outre précisé qu'aucun autre poste adapté aux problèmes de santé de son collaborateur ne pouvait lui être proposé immédiatement ou dans un avenir proche. Elle a finalement considéré que la résiliation du contrat de travail du recourant était une résiliation pour faute au sens de l'art. 31 OPers et qu'aucune indemnité ne saurait lui être octroyée.

### **E. 4.1.2**

Le recourant considère que l'employeur n'a pas pris toutes les mesures pouvant raisonnablement être exigées de lui pour le garder à son service. Plus particulièrement, il estime que le caractère durable de sa maladie ne pouvait être établi avant la fin de la période de protection par un médecin qu'il n'a jamais rencontré et avec lequel il n'a eu aucun contact. Il s'interroge par ailleurs sur les raisons pour lesquelles le médecin-conseil a exclu toute amélioration de son état de santé avant 2020. Finalement, il s'étonne que la résiliation soit intervenue sans qu'une réintégration au sein du service ne soit effectivement tentée.

## **E. 4.2**

Le cadre juridique est le suivant.

### **E. 4.2.1**

L'employeur peut résilier un contrat de durée indéterminée en cas de motifs objectivement suffisants au sens de l'art. 10 al. 3 LPers. Si cette disposition ne définit pas ce qu'il faut comprendre par motifs objectivement suffisants, elle énumère à titre exemplatif différents motifs en ses lettres a à f. Les rapports de travail peuvent ainsi être résiliés notamment en raison des aptitudes ou capacités insuffisantes pour effectuer le travail convenu dans le contrat ou la mauvaise volonté de l'employé à accomplir ce travail (let. c). Par la notion d'aptitudes ou capacités insuffisantes au sens de l'art. 10 al. 3 let. c LPers, il faut

comprendre tous les motifs qui sont en lien avec la personne de l'employé et qui l'empêchent totalement ou en partie de fournir les prestations convenues. Les problèmes de santé, les compétences professionnelles insuffisantes, le manque d'intégration ou de dynamisme, ou encore le défaut d'intelligence sont des indices clairs de l'existence d'incapacités ou d'inaptitudes (cf. arrêt du Tribunal administratif fédéral A-4913/2016 du 26 juillet 2017, consid. 4.2.1). Alors que les motifs figurant à l'art. 10 al. 3 let. a et b LPers requièrent un avertissement préalable de l'employé, les motifs de la lettre c - qui ont été évoqués à l'appui de la décision querellée - n'exigent un tel avertissement que pour le cas de mauvaise volonté de l'employé à accomplir son travail, mais pas pour le cas d'aptitudes ou capacités insuffisantes. En effet, ces deux derniers manquements ne peuvent être influencés par l'employé (cf. ATAF 2016/11 consid. 7.3 ; cf. également Tania Huot, in : R. Wyler, Panorama III en droit du travail, 2017, p. 484).

#### **E. 4.2.2**

En cas de maladie, il n'est possible de partir du principe que les aptitudes et capacités sont insuffisantes au sens de l'art. 10 al. 3 let. c LPers que lorsque cet état au moment de la résiliation dure déjà depuis une longue période et que les circonstances ne permettent pas de s'attendre à une amélioration prochaine de l'état de santé de l'employé concerné. Il n'est toutefois pas nécessaire que la maladie puisse être considérée comme définitive. Ceci dit, de jurisprudence constante, ce n'est en principe qu'au plus tôt après une durée de deux ans que l'on peut parler d'une maladie durable (cf. ATAF 2016/11 consid. 8.5 ainsi que les arrêts du Tribunal administratif fédéral A-2650/2018 du 1er mai 2019, consid. 3.1, A-5488/2016 du 9 décembre 2016, consid. 4.2, et A-3912/2016 du 14 novembre 2016, consid. 4.1 ; cf. également Rémy Wyler / Matthieu Briguet, op. cit., p. 78, ainsi que Tania Huot, in : R. Wyler, op. cit., pp. 482 à 484).

#### **E. 4.3**

In casu, il s'agit d'examiner le caractère durable de la maladie et, partant, de l'incapacité de travail.

##### **E. 4.3.1**

Hormis durant une brève période, entre le 15 et le 28 novembre 2017, le recourant a été, depuis le 25 décembre 2016, en incapacité de travail tantôt partielle tantôt totale en raison d'un état dépressif. Pour attester du caractère durable de la maladie dont souffre l'intéressé, l'autorité inférieure s'est appuyée sur l'avis médical du Dr E. \_\_\_\_\_, agissant pour le compte de la société D. \_\_\_\_\_ SA qu'elle a mandatée pour examiner le cas d'espèce sous l'angle médical. Cet avis, établi au travers de deux écrits respectivement datés des 7 février et 5 avril 2018, est basé sur les éléments fournis par le service des ressources humaines de l'autorité inférieure, sur les constatations et appréciations de la Dresse C. \_\_\_\_\_, psychiatre et psychothérapeute FMH, laquelle suit A. \_\_\_\_\_ depuis de nombreuses années, ainsi que sur un rapport des HUG, établissement dans lequel le recourant a été hospitalisé à deux reprises, du 1er février au 5 mars 2018 puis du 16 mars au 5 avril 2018, dont il a été expressément fait mention dans le document du Dr E. \_\_\_\_\_ du 5 avril 2018. Par la suite, le médecin-conseil a encore pris connaissance de deux documents complémentaires des HUG - deux copies de lettres de sortie des 13 et 17 avril 2018 - qui ne l'ont pas amené à modifier sa prise de position ; au contraire, dans une missive datée du 17 août 2018, soit postérieurement à la notification de la décision entreprise, il a expressément confirmé son avis.

#### **E. 4.3.2**

A l'analyse du dossier, force est de constater que le Dr E.\_\_\_\_\_, après avoir pris connaissance du dossier médical actualisé du recourant comprenant notamment les rapports de la Dresse C.\_\_\_\_\_ et des HUG, a posé, en date du 5 avril 2018, le diagnostic d'inaptitude de longue durée à l'activité en qualité de garde-frontière armé avec toutes les fonctions qui y sont liées. Sur cette base, il a évalué à « pas avant 2020 » la période au cours de laquelle une reconsidération de cette inaptitude pourrait à son sens intervenir, compte tenu de la gravité de l'affection psychique dont le collaborateur souffre. Le Tribunal se doit ici de souligner que le Dr E.\_\_\_\_\_ a dûment pris en considération la question du port de l'arme de service par le recourant, question ayant fait l'objet de nombreux développements. L'analyse du dossier montre à ce propos que l'arme de service a été retirée au recourant dès le début de son incapacité de travail, en décembre 2016. Suite à un avis médical de la Dresse C.\_\_\_\_\_, rendu le 25 janvier 2018 à la demande expresse et insistante de l'intéressé, l'autorité inférieure a autorisé ce dernier, le 26 janvier 2018, à être réarmé. Peu après, suite à une rechute survenue le 31 janvier 2018 et au comportement du recourant, ce même jour, laissant craindre qu'il fasse usage de son arme de service à son encounter ou à l'encontre de tiers et ayant abouti à son interpellation par la police cantonale, l'arme de service lui a été à nouveau retirée.

#### **E. 4.3.3**

Partant, au regard de l'avis médical précité et des circonstances du cas d'espèce prises dans leur globalité, l'on ne saurait faire grief à l'autorité inférieure d'avoir considéré que l'état maladif du recourant allait perdurer sans qu'aucune amélioration puisse être envisagée dans un délai raisonnable.

#### **E. 4.4**

A cet égard, le recourant conteste l'avis médical du Dr E.\_\_\_\_\_, en retenant qu'il a été rendu sans contact préalable et sans l'avoir rencontré. Il estime également que le praticien s'est prononcé de façon prématurée, sans attendre l'échéance du délai de deux ans.

##### **E. 4.4.1**

Il est exact que le Dr E.\_\_\_\_\_ n'a ni rencontré ni ausculté le recourant avant de rédiger son rapport. Cependant, cette constatation correspond à une pratique usuelle en matière de gestion d'un cas de maladie prolongée d'un collaborateur et ne saurait mettre en doute la pertinence de ses conclusions. En effet, le médecin-conseil, mandaté par l'employeur, base son avis sur les rapports médicaux des praticiens ayant pris l'intéressé en soins. Dans le cas d'espèce, les pièces du dossier attestent de surcroît d'échanges réguliers entre le Dr E.\_\_\_\_\_ et la Dresse C.\_\_\_\_\_ au sujet l'état de santé du recourant.

##### **E. 4.4.2**

Pour ce qui a trait à la question des deux ans, si la jurisprudence a bien posé le principe selon lequel on peut parler d'une maladie durable qu'au terme d'une période de deux ans (cf. ci-dessus, consid. 4.2.2), elle a expressément précisé que cette règle n'était pas absolue et qu'elle pouvait souffrir d'exceptions (à ce propos, cf. ATAF 2016/11 consid. 8.5 : « Im Allgemeinen ist frühestens nach zwei Jahren... »). Tel est le cas en l'occurrence, le Dr E.\_\_\_\_\_ ayant constaté le caractère durable de la maladie psychique de A.\_\_\_\_\_ seize mois après le début de son incapacité de travail. Il l'a toutefois faite sur la base d'avis médicaux circonstanciés rendus suite à deux rechutes et deux hospitalisations aux HUG

notamment, tendant à montrer que la maladie du recourant allait se prolonger au-delà d'une période de deux ans à compter du 25 décembre 2016. Finalement, quand bien même le Dr E. \_\_\_\_\_ n'explique pas les raisons pour lesquelles il a retenu que le recourant ne pourrait recouvrer une pleine capacité de travail avant 2020, l'on ne saurait considérer cette conclusion d'un praticien pour ce seul fait comme contestable au vu des éléments du cas d'espèce.

#### **E. 4.5**

Au vu de ce qui précède, l'autorité inférieure a fait correctement application de l'art. 10 al. 3 let. c LPers pour prononcer la résiliation des rapports de travail l'unissant au recourant en raison d'une incapacité durable consécutive à une maladie psychique. Partant, c'est bien sur la base d'un motif objectivement justifié que la décision querellée a été rendue. Le grief y afférent soulevé par le recourant doit ainsi être écarté et le recours rejeté à ce propos.

#### **E. 4.6**

Pour le surplus, il y a lieu de mentionner que les efforts consentis par l'autorité inférieure, conformément à l'obligation qui lui est faite par l'art. 11a al. 1 OPers, pour organiser la réintégration professionnelle du recourant une fois que celui-ci avait partiellement recouvré une capacité de travail, soit à compter du 1er juin 2017. L'autorité inférieure a ainsi mené deux entretiens avec son collaborateur, les 22 août 2017 et 19 janvier 2018, afin de s'enquérir de son état de santé, de discuter de la suite de sa carrière au sein du corps des gardes-frontière et de déterminer les mesures pouvant être prises pour le soutenir dans sa réinsertion. Dans ce cadre, elle a proposé un stage de réinsertion qui devait être effectué à l'aéroport international de Genève du 4 février au 4 mai 2018, avec pour mission le contrôle des passeports et des tâches « gfr 1ère ligne GVA ». Un document, intitulé « arrangement », daté du 29 janvier 2018, avait été rédigé pour donner un cadre à ce processus de réintégration. Le comportement du recourant, le 31 janvier 2018, dont il a été fait mention précédemment (cf. ci-dessus, consid. 4.3.2), sa rechute et les deux périodes d'hospitalisation qui suivirent ont annihilé les efforts en vue d'une réintégration progressive. Il sied de noter que, dans sa lettre du 7 février 2018 adressée à l'autorité inférieure, le Dr E. \_\_\_\_\_ a constaté que « la réintégration professionnelle de M. A. \_\_\_\_\_ a[vait] été organisée soigneusement et qu'elle [était] certainement adaptée à ses possibilités et bien coordonnée avec le médecin traitant ».

#### **E. 5**

Le recourant conclut à l'octroi de deux indemnités, l'une sur la base de l'art. 19 al. 3 LPers (cf. ci-dessous, consid. 5.1), la seconde sur celle de l'art. 34b al. 1 let. a LPers (ci-dessous, consid. 5.2).

##### **E. 5.1.1**

Aux termes de l'art. 19 al. 3 LPers, l'employeur verse une indemnité à l'employé si ce dernier travaille dans une profession où la demande est faible et inexistante (let. a) ou s'il est employé de longue date ou a atteint un âge déterminé (let. b). Les conditions sont alternatives (cf. Rémy Wyler / Matthieu Brigueat, op. cit., p. 104). Le Conseil fédéral a précisé, à l'art. 78 al. 1 OPers, la teneur de l'art. 19 al. 3 LPers. Reçoivent l'indemnité visée à l'art. 19 al. 3 LPers les employés exerçant une profession de monopole et les employés occupant une fonction très spécialisée (let. a) ; ou s'ils ont travaillé pendant 20 ans sans interruption dans une ou plusieurs des unités administratives au sens de l'art. 1 (let. b) ; ou s'ils ont plus de 50 ans (let. c). Une indemnité est également octroyée aux employés qui ont

plus de 40 ans ou qui ont travaillé pendant au moins dix ans dans des unités administratives visées à l'art. 1 et dont les rapports de travail sont résiliés pour cause de restructuration ou de réorganisation (art. 78 al. 1 let. d OPers).

### **E. 5.1.2**

Selon l'art. 78 al. 3 OPers, aucune indemnité n'est toutefois versée aux personnes qui trouvent un emploi auprès d'un des employeurs définis à l'art. 3 LPers (let. a), aux personnes dont le contrat de travail est résilié au terme des délais fixés à l'art. 31a al. 1 OPers, pour cause d'incapacité ou de capacité insuffisante (let. b) et aux personnes dont le contrat de travail est résilié en application de l'art. 31 OPers (faute de l'employé). L'art. 78 al. 3 let. b OPers, entré en vigueur le 1er janvier 2017 (RO 2016 4507), est applicable au cas d'espèce, la décision de résiliation des rapports de travail étant datée du 28 juin 2018. Cette disposition exclut toute indemnité basée sur l'art. 19 al. 3 LPers pour les employés dont le contrat de travail a été résilié en raison de l'incapacité médicale (cf. arrêt du Tribunal administratif fédéral A-662/2017 du 31 août 2017, consid. 5.2.2 ; cf. également arrêt A-2650/2018 précité, consid. 4.2), comme ce fut le cas pour le recourant en la présente cause.

### **E. 5.2.1**

Aux termes de l'art. 34b al. 1 let. a LPers, si l'instance de recours approuve le recours contre une décision de résiliation des rapports de travail prise par l'employeur et que, exceptionnellement, elle ne renvoie pas le dossier à l'instance précédente, elle est tenue d'allouer une indemnité au recourant s'il y a eu résiliation ordinaire en l'absence de motifs objectivement suffisants ou résiliation immédiate en l'absence de justes motifs, ou si les règles de procédure n'ont pas été respectées.

### **E. 5.2.2**

En l'occurrence, la résiliation ordinaire prononcée en juin 2018 l'a été sur la base de motifs objectivement suffisants et les règles de procédure, notamment s'agissant du droit d'être entendu, ont été respectées. Les conditions d'octroi d'une indemnité sous l'angle de l'art. 34b al. 1 let. a LPers ne sont par conséquent pas remplies.

## **E. 6**

Finalement, le Tribunal tient à souligner que la question d'une éventuelle rupture du lien de confiance entre l'autorité inférieure et son collaborateur, évoquée dans l'argumentaire de la décision attaquée (cf. p. 5), question qui devrait être examinée sous l'angle de l'art. 10 al. 3 let. a LPers (cf. arrêt du Tribunal administratif fédéral A-5420/2015 du 11 décembre 2015, consid. 3.2 et les références citées), peut demeurer indéterminée, les conditions d'application de l'art. 10 al. 3 let. c LPers étant en l'espèce remplies, ainsi que cela a été constaté plus haut (cf. ci-dessus, consid. 4), justifiant la résiliation du contrat de travail.

### **E. 7.1**

En résumé, la résiliation des rapports de travail du recourant a été prononcée à bon droit en raison d'une incapacité durable consécutive à une maladie psychique, sur la base d'un motif objectif, sans que cette résiliation puisse d'une quelconque façon être qualifiée d'abusive. La décision du 28 juin 2018 a été prononcée dans le respect de l'art. 31a OPers et du délai de congé. S'agissant des indemnités demandées, en application de l'art. 78 al. 3 let. b OPers, aucune indemnité basée sur l'art. 19 al. 3 LPers ne saurait lui être octroyée, pas plus que celle prévue par l'art. 34b al. 1 let. a LPers. Quant au logement de fonction, le recourant peut

l'occuper jusqu'au 30 juin 2019.

**E. 7.2**

Le recours, mal fondé, est par conséquent rejeté.

**E. 8**

Demeure la question des frais et dépens.

**E. 8.1**

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. 8.2**

Le Tribunal peut allouer d'office ou sur requête à la partie ayant entièrement ou partiellement gain de cause une indemnité pour les frais indispensables et relativement élevés qui lui ont été occasionnés (art. 64 al. 1 PA et art. 7 ss du règlement du 21 février 2008 concernant les frais, dépens et indemnités fixés par le Tribunal administratif fédéral [FITAF ; RS 173.320.2]). En l'espèce, le recourant, qui succombe, n'a pas droit à une indemnité à titre de dépens. L'autorité inférieure n'y a elle-même pas droit (art. 7 al. 3 FITAF) (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.