

BVGer A-5381/2022 vom 15. März 2024

Bundesverwaltungsgericht, 2024-03-15, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bvger_A-5381_2022

FR: TAF A-5381/2022 du 15 mars 2024

IT: TAF A-5381/2022 del 15 marzo 2024

Regeste

Fin des rapports de travail

Erwägungen

E. 1

Selon l'art. 37 de la loi du 17 juin 2005 sur le Tribunal administratif fédéral (LTAF, RS 173.32), la procédure de recours est régie par la loi fédérale du 20 décembre 1968 sur la procédure administrative (PA, RS 172.021), à moins que la LTAF n'en dispose autrement. Le Tribunal examine d'office la recevabilité du recours (cf. art. 7 PA) et sa compétence.

E. 1.1

Conformément à l'art. 31 LTAF, et sous réserve des exceptions prévues à l'art. 32 LTAF, non pertinentes en l'espèce, Tribunal administratif fédéral connaît des recours contre les décisions au sens de l'art. 5 PA prises par les autorités mentionnées à l'art. 33 LTAF, ce qui est le cas de l'autorité inférieure (cf. art. 33 let. f LTAF). Sous réserve de l'exception prévue à l'art. 32 al. 1 let. c LTAF, non réalisée en l'espèce, le Tribunal administratif fédéral est par ailleurs compétent, en vertu des art. 2 al. 1 let. d et 36 al. 1 de la loi 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 PA prises par un employeur fédéral au sens de l'art. 3 al. 2 LPers.

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, sous réserve de ce qui suit.

E. 2.1

Selon 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 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 (cf. ATF 131 II 680 consid. 2.3.3 ; ATAF 2007/34 consid. 5 p. 422 s. ; arrêts du Tribunal administratif fédéral [TAF] A-680/2022 du 30 juin 2022 consid. 2.1, A-1112/2021 du 5 novembre 2021 consid. 2.1).

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 point de savoir si la résiliation ordinaire des rapports de travail par l'autorité inférieure en date du 24 octobre 2022 est intervenue de manière conforme au droit.

E. 2.3.1

Ainsi, la conclusion du recourant tendant à supprimer la mention éventuelle d'une faute dans son « éventuel » certificat de travail, du reste dépourvue de toute motivation, est irrecevable. Cette conclusion sort du cadre défini par la décision attaquée (l'objet de la contestation). Le cas échéant, il revient au recourant de requérir directement auprès de l'autorité inférieure les rectifications souhaitées, puis, si nécessaire, de recourir contre un éventuel refus d'opérer lesdites modifications.

E. 2.3.2

Il conviendra, après un rappel du cadre juridique (cf. infra consid. 3), d'examiner si l'employeur disposait d'un motif objectivement suffisant pour résilier les rapports de travail (cf. infra consid. 5 et 6) et s'il y a procédé en respectant les règles de procédures idoines (cf. infra consid. 7). Finalement, la conclusion du recourant en versement d'une indemnité sera brièvement adressée (cf. infra consid. 8).

E. 3.1

Les rapports de travail du personnel de la Confédération sont régis en premier lieu par la LPers (art. 1 LPers) et par l'OPers. Selon l'art. 6 al. 2 LPers, les dispositions pertinentes du Code des obligations du 30 mars 1911 (CO, RS 220) s'appliquent par analogie aux rapports de travail pour autant que la LPers et les autres lois fédérales n'en disposent pas autrement.

E. 3.2

L'art. 10 al. 3 LPers spécifie que l'employeur doit faire valoir un motif objectif et suffisant pour résilier un contrat de durée indéterminée (cf. arrêts du TAF A-5813/2016 du 12 avril 2018 consid. 6.1, A-7006/2015 du 19 octobre 2017 consid. 2.1, A-6428/2015 du 26 avril 2016 consid. 5.1 et A-612/2015 du 4 mars 2016 consid. 3.2.1). Ce même alinéa contient une énumération exemplative de semblables motifs, notamment la mauvaise volonté de l'employé à accomplir un autre travail pouvant être raisonnablement exigé de lui (let. d) ou des impératifs économiques ou impératifs d'exploitation majeurs, dans la mesure où l'employeur ne peut proposer à l'employé un autre travail pouvant raisonnablement être exigé de lui (let. e).

E. 3.3

Un employé a en principe droit à un travail conforme au contrat, raison pour laquelle un changement de poste ne peut être exigé qu'en présence d'un motif objectif (cf. arrêts du TAF A-5665/2014 du 29 septembre 2015 consid. 4.2, A-253/2015 du 14 septembre 2015 consid. 5.2 et A-5046/2014 du 20 mars 2015 consid. 4.2.1). Selon la jurisprudence et la doctrine,

l'art. 10 al. 3 let. d LPers doit se lire, avant tout, en relation avec l'art. 10 al. 3 let. e LPers, qui est applicable dans le cas d'impératifs - économiques ou d'exploitation majeurs - découlant d'une réorganisation ou restructuration de grande ampleur, qui touche plusieurs postes de travail. En tout état de cause, en ce qui concerne le motif de licenciement de l'art. 10 al. 3 let. d LPers, l'offre portant sur un autre travail n'entre en ligne de compte que si des raisons valables la rende nécessaire. Selon la jurisprudence du Tribunal administratif fédéral, il est reconnu que le motif de licenciement de l'art. 10 al. 3 let. d LPers autorise l'employeur, tant en cas de réorganisation que lorsque les conditions d'une mutation sont remplies (cf. art. 25 al. 3 OPers), à résilier de manière ordinaire les rapports de travail lorsqu'un employé refuse, de manière injustifiée, une offre portant sur un autre travail raisonnablement exigible. En toute hypothèse, afin que ce motif de licenciement soit reconnu, il doit être prouvé que le recourant a refusé de reprendre un autre poste qui pouvait raisonnablement être accepté (cf. ATAF 2015/48 consid. 4.2 ; arrêts du TAF A-5664/2017 du 23 août 2018 consid. 4.1, A-5665/2014 du 29 septembre 2015 consid. 4.2, A-253/2015 du 14 septembre 2015 consid. 5.4 und 11.3.1 et A-5218/2013 du 9 septembre 2014 consid. 7.3 ; Rémy Wyler/Matthieu Briguët, *La fin des rapports de travail dans la fonction publique*, Lausanne 2017, p. 79 ; Harry Nötzli, *Die Beendigung von Arbeitsverhältnissen im Bundespersonalrecht*, 2005, Rz. 211).

E. 3.4

Aux termes de l'art. 34b al. 1 let. a LPers, si l'autorité de recours constate que la résiliation ordinaire des relations de travail a été prononcée en l'absence de motifs objectivement suffisants, l'employeur est tenu de verser à l'employé une indemnité. Cette dernière équivaut, en principe, au minimum à six mois de salaire et au maximum à une année de salaire (cf. art. 34b al. 2 LPers).

E. 4

Il conviendra dès lors de déterminer si l'autorité inférieure était légitimée à mettre un terme aux rapports de travail la liant avec le recourant sur la base de l'art. 10 al. 3 let. d LPers, en raison d'impératifs économiques ou d'impératifs d'exploitation majeurs au sens de l'art. 10 al. 3 let. e LPers. Il s'imposera, dans ce cadre, d'examiner d'une part si la suppression du poste du recourant se justifiait en raison d'une réorganisation ou restructuration de grande ampleur (cf. infra consid. 5) et, d'autre part, si ce dernier a refusé un autre travail qui pouvait être raisonnablement exigé de lui (cf. infra consid. 6).

E. 5.1

La question de savoir si une unité administrative ou un poste de travail est encore nécessaire - et donc si la réorganisation ou restructuration paraît indiquée - est d'ordre organisationnel, raison pour laquelle la mise en oeuvre d'une réorganisation ne consiste pas en une question relevant du droit du personnel. En principe, les autorités judiciaires n'ont pas à se prononcer sur le caractère adéquat de ces mesures de réorganisation. Il en résulte que ces dernières sont, dans une large mesure, soustraites au contrôle judiciaire. L'évolution des besoins de l'administration, fondée sur des considérations objectives ou faisant suite à des décisions d'ordre organisationnel adoptées régulièrement qui touchent l'autorité, doivent en principe être reconnues comme des motifs objectifs de résiliation au sens de l'art. 10 al. 3 let. e LPers (cf. not. Urs Steimen, *Kündigungen aus wirtschaftlichen oder betrieblichen Gründen bzw. wegen Stellenaufhebung durch öffentliche Arbeitgeber*, ZBl 2004 p. 649 s.). Aussi, le Tribunal administratif fédéral se limite à examiner si lesdites mesures reposent sur des

motifs sérieux et si elles ne sont pas uniquement un prétexte avancé pour influencer un rapport de travail particulier, ce qui serait constitutif d'un abus de droit (cf. parmi d'autres : arrêt du TAF A-7689/2016 du 19 janvier 2018 consid. 5.1.1 et réf. cit.).

E. 5.2

Au cas d'espèce et dans le cadre de la mise en oeuvre du DEVA, la place d'armes de E._____ a été fermée et les Écoles (...), alors stationnées sur ladite place, ont déménagé, en décembre 2022, sur la place d'armes de D._____, à C._____. Dans ce cadre, il a été décidé de supprimer les postes de responsable de la subsistance au sein du commandement des écoles (... ; l'ancienne fonction du recourant) et celui des écoles (...) et de les réunir dans une seule et même fonction. Il n'est pas contesté que ce « nouveau concept de stationnement » constitue une réorganisation ou restructuration de grande ampleur et qu'elle est à l'origine de la suppression du poste de gestionnaire de la subsistance qu'occupait le recourant. Au demeurant, aucun élément au dossier ne laisse supposer que cette restructuration ait été avancée par l'employeur comme prétexte pour se séparer du recourant, ce que ce dernier ne prétend d'ailleurs pas. Au contraire, il ressort de certificats de travail intermédiaires et des entretiens d'évaluation figurant au dossier que l'employé était apprécié, notamment pour ses excellentes connaissances professionnelles, sa vaste expérience et son engagement. Surtout, dans le cadre d'une mise en concours interne, le recourant a été invité à déposer sa candidature pour le poste de responsable de la subsistance sur la place d'armes de D._____, bien que le choix se soit finalement porté, après la tenue d'un entretien d'embauche, sur un autre candidat, à savoir l'ancien responsable de la subsistance sur la place d'armes de E._____.

E. 5.3

Partant, il y a lieu de considérer que la suppression du poste du recourant était justifiée par des impératifs économiques ou d'exploitation majeurs.

E. 6

Il s'agit à présent d'examiner si le poste qui a été offert au recourant, en tant que gestionnaire de la production et suppléant du gestionnaire subsistance de la cuisine de la place d'armes de D._____, pouvait être considéré comme raisonnablement exigible.

E. 6.1

Aux termes de l'art. 104a al. 1 OPers, un travail au sein de l'administration fédérale peut être raisonnablement exigé s'un employé si la classe de salaire qui lui est attribuée est inférieure de trois classes au maximum par rapport à la précédente (let. a), si la durée du trajet aller-retour entre le domicile et le lieu de travail au moyen des transports publics n'excède pas quatre heures au total (let. b) et, si après la période d'introduction et compte tenu de sa formation, de sa langue et de son âge, l'employé est en mesure d'atteindre pour l'essentiel les objectifs fixés en matière de prestations et de comportement (let. c).

E. 6.2

En l'espèce, il n'est pas contesté que la classe salariale 15 est attribuée au poste de responsable de la production, soit deux classes de salaire de moins que la fonction exercée auparavant par le recourant, ce qui est acceptable au regard de la disposition précitée. En outre, le poste qui lui a été proposé devait être exercé sur la place d'armes de D._____, à C._____, comme son ancien poste. Il ne fait pas non plus de doute que le recourant disposait de la formation et de l'expérience requises pour atteindre les objectifs fixés en

matière de prestations et de comportement à un niveau correspondant à l'échelon d'évaluation 3, soit à l'évaluation « bien » (cf. 17 OPers). En ce qui concerne ces éléments, le poste de gestionnaire de la production devait donc être considéré comme raisonnablement exigible au sens de l'art. 104a al. 1 OPers. Les parties se divisent en revanche sur la question de savoir si, compte tenu de l'âge et de la santé du recourant, ledit poste était acceptable pour lui.

E. 6.3.1

Le recourant, âgé de 55 ans, soutient ne pas pouvoir assumer le poste de gestionnaire production, fonction qui serait liée à une pénibilité plus importante, d'autant que la réorganisation sur la place d'armes de D. _____ implique une augmentation importante des repas à servir. Selon lui, la charge de travail liée au poste proposé pourrait, à l'avenir, avoir des répercussions négatives sur sa santé. Il se plaint également du fait qu'une place de chef de service commissariat s'était libérée au sein de la Formation d'application de la logistique, sans que celle-ci ne lui soit proposée. Dans le cadre de sa réplique, le recourant, s'appuyant sur des documents médicaux, fait valoir que son état de santé était incompatible avec la fonction de gestionnaire de la production, raison pour laquelle il a été amené à refuser le poste proposé. En effet, il souffrirait de problèmes importants au niveau du genou et serait limité dans le port de charges à 10 kg au maximum. Or, la fonction de gestionnaire production, qui requiert une meilleure condition physique, aurait occasionné une importante mise à contribution de son genou, déjà fragilisé. Il soutient également avoir, à plusieurs reprises, fait part à son employeur de ses problèmes de santé, raison pour laquelle ce dernier aurait manqué à son devoir d'instruction en ne posant pas de questions complémentaires relatives à l'existence de certificats médicaux. Au demeurant, il relève que son employeur était en possession de son dossier médical et donc au courant de sa condition physique limitée.

E. 6.3.2

L'autorité inférieure, quant à elle, estime que le recourant eût été capable, tant physiquement que mentalement, d'exercer la fonction de gestionnaire production. Selon elle, les deux postes en question sont comparables, notamment sur le plan des efforts physiques requis, et le recourant n'a pas démontré en quoi consistait les prétendues contraintes physiques supplémentaires liées à la fonction de gestionnaire production. Elle argue que, si tant est que les deux postes présentent des différences du point de vue des charges physiques requises, celles-ci ne pouvaient être qu'insignifiantes. À cet égard, elle relève qu'il n'est pas prévu que le gestionnaire de la production participe activement à la préparation des repas avec la troupe. Elle soutient que la fonction proposée ne nécessite pas de rester en position debout plus longtemps que le gestionnaire subsistance, ni n'aurait amené à solliciter davantage les genoux du recourant. Elle soutient au surplus qu'elle n'était pas tenue de proposer à ce dernier un second poste après que celui-ci ait décliné la première offre, étant au demeurant précisé que le poste auquel le recourant se réfère était devenu libre après la notification de la décision attaquée. Au sujet des problèmes de santé du recourant, l'autorité inférieure émet l'hypothèse que l'attestation médicale de son médecin traitant puisse consister en un certificat de complaisance. De fait, il est, à son avis, peu vraisemblable que le recourant eût éprouvé des difficultés à assumer la charge de gestionnaire production dans la mesure où les limitations évoquées seraient également de nature à l'empêcher de travailler en qualité de gestionnaire subsistance, une profession qu'il a pourtant exercée à satisfaction de ses supérieurs et sans limitation de ses capacités physiques pendant de

longues années et pour lequel il s'était porté candidat afin de continuer à l'exercer au-delà de l'année 2022. Elle relève que le recourant n'a pas expliqué quelles exigences concrètes du cahier des charges du poste proposé il n'était pas en mesure de remplir. Le certificat médical de son médecin n'en disait pas davantage. En outre, elle souligne qu'au moment de briguer le poste de responsable de la cafétéria Swiss House au Kosovo, le recourant n'avait fait valoir aucune réserve concernant sa santé et s'était déclaré totalement apte à exercer cette fonction exigeante, qui aurait impliqué un engagement professionnel à l'étranger et des horaires irréguliers. L'autorité inférieure insiste sur le fait que le recourant ne lui a jamais fait part de problèmes de santé entraînant une incapacité de travail auparavant, singulièrement pas dans le cadre des discussions ayant porté sur son refus d'accepter le poste de gestionnaire production. Pour cette raison, et au regard des états de présence du recourant ces dernières années, elle nie avoir failli à son devoir d'instruction du dossier en ce qui concerne les ennuis de santé du recourant.

E. 6.3.3

Dans sa détermination du 19 mai 2023, puis dans ses observations finales du 31 juillet 2023, le recourant détaille les tâches incombant au gestionnaire production qui seraient, à son avis, plus exigeantes sur le plan physique que celles du gestionnaire subsistance. À cet égard, il précise que l'instruction des miliciens dans le domaine de la subsistance, qui ont besoin d'être confrontés à des cas pratiques, aurait occasionné une « contribution accrue de l'appareil locomoteur en raison des mouvements nécessaires à la dispensation de l'instruction ». Il en allait de même de la formation des apprentis cuisiniers et des apprenties cuisinières, l'instructeur devant être capable de leur montrer la manière dont une tâche devait être exécutée de bout en bout, le cas échéant en déplaçant des articles de plus de 10 kg. Par ailleurs, le responsable de la production devait être en mesure de reprendre les tâches du chef de cuisine en son absence. Or, ce dernier avait pour tâche de devoir calculer les quantités nécessaires à la préparation des menus, ce qui présupposait que des emballages d'un certain poids soient déplacés de la centrale d'achat à la cuisine. S'agissant de l'argumentation de l'autorité inférieure relative à sa candidature pour le poste de responsable de la cafétéria Swiss House auprès de SWISSINT, le recourant précise que le poste en question, comme celui de gestionnaire de la subsistance, requiert prioritairement des capacités d'organisation, ainsi que des connaissances approfondies dans la restauration, les capacités physiques étant, quant à elles, reléguées au second plan. Pour toutes ces raisons, le recourant conclut que son refus d'accepter le poste de gestionnaire production ne procédait pas d'une mauvaise volonté de sa part.

E. 6.3.4

Dans sa détermination du 26 juin 2023, l'autorité inférieure rappelle que le poste gestionnaire subsistance et responsable de la cafétéria Swiss House nécessitaient un travail en position debout, ce qui ne semblait pas poser de problèmes pour le recourant. Elle a déclaré ignorer quels étaient les objets de plus de 10 kg que le recourant aurait dû déplacer dans le cadre de la formation pratique des apprenti-e-s. En outre, elle a précisé que le DEVA avait été l'occasion d'introduire une nouvelle fonction, soit celle de logisticien de cuisine. En tant que spécialiste des processus logistiques, il était le bras droit du chef de cuisine. Ainsi, il était coresponsable des commandes de denrées alimentaires et de matériel, réceptionnait les marchandises livrées et gardait une vue d'ensemble sur les stocks. Ainsi, lors même que le gestionnaire production ait dû remplacer le chef de cuisine en son absence, il aurait été de la compétence du logisticien de cuisine d'assurer le transport des

marchandises de la centrale d'achat à la cuisine.

E. 6.4.1

En l'espèce, le Tribunal observe tout d'abord que le médecin traitant du recourant, le Dr F._____, médecin généraliste, indique dans un certificat médical du 10 février 2023, que l'état de santé de A._____ ne paraît pas compatible avec un poste de chef de cuisine en production. Il liste ensuite une série de problèmes médicaux et d'interventions de la manière suivante : une luxation de la rotule gauche, qui a fait l'objet d'une chirurgie en 1990, et qui est responsable de gonalgies chroniques empêchant « la station debout statique prolongée et les genuflexions répétées », une arthroscopie en 2016 au genou gauche avec une atteinte méniscale, des entorses aux chevilles en 2013 et 2016, des hernies multiples de la ligne blanche opérées en 2015 et 2023 limitant le port de charges à moins de 10 kg, une fatigue chronique avec un syndrome d'apnée du sommeil, une tendinite achilléenne chronique empêchant la station debout prolongée, des « omalgies gauche sur tendinite chronique de la coiffe » limitant les mouvements répétés, ainsi qu'une sensibilité à la surcharge de travail avec un burn out en 2021.

E. 6.4.2

Cela étant, le Tribunal constate qu'il ne ressort pas du dossier de la cause que le recourant, lorsqu'il a refusé le poste de gestionnaire production, ait fait part à son employeur de ses affections médicales et des répercussions qu'elles pourraient avoir sur sa capacité à remplir le cahier des charges du poste proposé, ce malgré le fait qu'il en aurait eu maintes fois l'occasion. Au contraire, il ressort des écrits du recourant à cet égard que sa motivation pour refuser le poste proposé était, avant tout, qu'il ne se voyait pas, au vu de son expérience et de ses qualifications, exercer une fonction subordonnée au responsable de la subsistance, fonction qu'il avait exercée pendant de nombreuses années. De fait, le recourant a, pour la première fois, refusé le poste le 29 juin 2022, par courriel, en indiquant « je décline votre proposition de devenir gestionnaire de la production de la caserne de D._____ après 16 ans comme gestionnaire de la subsistance [...] ». Dans le cadre des discussions portant sur la conclusion d'un éventuel accord de résiliation, le recourant a, par courrier du 16 septembre 2022, précisé « lors des derniers entretiens, il m'a été proposé uniquement un poste de travail raisonnablement exigible à D._____. Cette place de travail est la place des subordonnés que j'ai eu durant les 15 dernières années et qui n'est pas adéquate par rapport à mon âge et mes qualifications ». Or, comme le rappelle l'autorité inférieure, l'on ne saurait considérer qu'un autre travail ne peut être raisonnablement exigé de l'employé parce qu'il ne correspond pas à ses attentes (cf. arrêt du TAF A-6509/2010 du 22 mars 2011 consid.

11.2.2) et le recourant ne cherche pas à démontrer que la nouvelle fonction impliquerait une sous exploitation totale de ses capacités, en ce sens qu'elle ne tiendrait aucunement compte de ses qualifications. La note au dossier relative à l'entretien du 16 août 2022, qui consigne les points essentiels de la discussion, sur laquelle le recourant a apposé sa signature, ne fait en outre aucune mention du fait que le refus d'accepter le poste proposé serait lié à des raisons de santé. Au sujet de cet entretien, le Tribunal considère au demeurant qu'il n'y a pas lieu de douter de la bonne foi de l'autorité inférieure, qui a concédé que le recourant avait évoqué son état de santé, mais avait refusé le poste proposé au motif qu'il était subordonné à la fonction exercée jusque-là et qu'il ne correspondait ni aux qualifications, ni à son expérience. Il est dès lors étonnant que le recourant se prévale, pour la première fois, dans son recours du fait qu'il a été amené à refuser le poste de gestionnaire production pour des raisons de santé. Du reste, si le recourant a évoqué, dans son mémoire de recours, que le

motif de son refus était lié à « des raisons de protection de [sa] santé future », il n'a produit des documents médicaux qu'à l'appui de sa réplique. Dans ces circonstances, le Tribunal considère, avec l'autorité inférieure, qu'il n'est pas exclu que le certificat médical du 10 février 2023 évoqué plus haut ait été produit par le recourant pour les besoins de la cause, d'autant plus que les problèmes de santé énumérés auraient également dû l'affecter, de manière conséquente, dans sa fonction de responsable de la subsistance.

E. 6.5

En tout état de cause, il n'est pas établi que le poste proposé par l'employeur suite à la restructuration aurait été lié à une pénibilité plus marquée par rapport au travail précédemment exercé par le recourant.

E. 6.5.1

Force est de constater que les cahiers des charge afférents aux deux fonctions sont, somme toute, similaires. De fait, le gestionnaire subsistance assume la responsabilité globale de l'exploitation et de la conduite de la cuisine de la place d'armes et doit planifier et coordonner les différentes ressources (personnel, matériel et infrastructures) dans le domaine de la subsistance. Il est par ailleurs responsable de l'encadrement des spécialistes militaires (chefs de cuisine, cuisiniers et cuisinières de troupe, etc.) dans tous les domaines de la subsistance. En tant que maître d'apprentissage et formateur pratique, il est responsable de la formation des apprenti-e-s cuisiniers et cuisinières. En cas d'absence d'un chef de cuisine, il reprend sa tâche, assure la production, de concert avec les militaires, et garantit ainsi l'exploitation de la cuisine pendant toute l'année. Le gestionnaire production est, quant à lui, le remplaçant du chef de la subsistance dans le domaine de la conduite technique sur la place d'armes. Il est principalement responsable de l'encadrement et de l'instruction des militaires de milice, ainsi que des apprenti-e-s, dans le domaine de la subsistance. Il appuie également les spécialistes du domaine, assure le remplacement des chefs de cuisine en leur absence et garantit ainsi, avec le chef de la subsistance, l'exploitation de la cuisine pendant toute l'année.

E. 6.5.2

De l'avis du Tribunal, l'autorité inférieure peut être suivie lorsqu'elle fait valoir que les deux postes en question sont largement comparables sur le plan des efforts physiques requis. Si tant est que la fonction de responsable de la production engendre des contraintes physiques supplémentaires, celles-ci ne seraient que minimales. Il sied en particulier de noter que la fonction exercée par le recourant jusqu'à son licenciement comportait précisément la responsabilité de la formation pratique des apprenti-e-s cuisiniers et cuisinières, de sorte qu'il ne saurait se prévaloir du fait que cette tâche représenterait une charge physique supplémentaire liée au poste de gestionnaire production. Par ailleurs, il ressort tant du descriptif des tâches de la fonction de responsable subsistance que des conventions d'objectifs signées par le recourant que, dans sa fonction de gestionnaire subsistance, il devait être en mesure de reprendre, si besoin, les tâches du chef de cuisine en son absence. Il ne s'agit dès lors pas d'une contrainte nouvelle inhérente au poste de gestionnaire de la production. Aussi, l'autorité inférieure a expliqué de manière convaincante que, même si le recourant avait été amené à remplacer un chef de cuisine absent, il pouvait notamment compter sur un logisticien de cuisine - mais aussi sur la troupe - pour effectuer des tâches nécessitant une bonne condition physique, telle que le port éventuel de marchandises. Il convient ainsi de retenir que le recourant n'a pas été en mesure d'établir concrètement

quelles exigences du cahier des charges de la fonction gestionnaire production, excédant celles attendues du gestionnaire subsistance, il n'aurait pas été en mesure d'accomplir en raison de sa condition physique supposée défaillante. D'autant qu'il ne ressort pas du dossier qu'il s'était plaint auprès de son employeur, avant d'interjeter recours contre la décision de résiliation, du fait que la fonction de gestionnaire production était plus exigeante que celle de gestionnaire subsistance, ni que cette dernière fonction, soit celle exercée jusque-là, était déraisonnable. Il sied encore de préciser qu'il n'appartient pas au médecin de se prononcer sur le caractère raisonnablement exigible d'un poste de travail, cette question étant, le cas échéant, appelée à être examinée par le juge. Au demeurant, le certificat médical du 10 février 2023 du Dr F._____ retient, de manière lapidaire, que l'état de santé du recourant « ne paraît pas compatible avec un poste de chef de cuisine en production ». Or, le poste proposé au recourant n'était précisément pas celui de chef de cuisine. En outre, le certificat médical ne précise pas quelles tâches du cahier des charges seraient problématiques.

E. 6.5.3

Dans la mesure où le recourant s'est porté candidat au nouveau poste à pourvoir de gestionnaire subsistance de la cuisine de la place d'armes de D._____, il peut être constaté qu'il se considérait comme apte à exercer cette fonction et, dès lors, à maîtriser l'ampleur des tâches exigées, ainsi que l'augmentation des volumes des repas à servir dès 2023. En outre, comme le fait valoir l'autorité inférieure, la candidature du recourant au poste de responsable du restaurant Swiss House auprès du Centre de compétence SWISSINT, sans mention de restrictions médicales quelconque, est également un indice tendant à démontrer que le recourant ne s'estimait, à ce moment, pas particulièrement restreint dans l'accomplissement de tâches d'ordre physique ordinaires. En effet, ce poste comportait un engagement à l'étranger nécessitant certes des capacités d'organisation, mais aussi des capacités d'exécution, notamment dans la préparation des repas et dans la gestion des denrées alimentaires nécessaires.

E. 6.6

Dans ces circonstances, il ne peut être reproché à l'autorité inférieure de ne pas avoir établi les faits pertinents de manière complète et exacte en lien avec les problèmes de santé du recourant, d'autant moins qu'il ressort du dossier que le recourant n'avait que très rarement manqué le travail pour des motifs de santé au cours des deux années précédant le licenciement. Certes, le recourant a subi une incapacité de travail pour cause de maladie d'une certaine durée (deux mois) en 2020. Cela étant, l'autorité inférieure a précisé qu'elle n'avait pas demandé de précisions à cet égard et que le recourant n'avait pas non plus spontanément donné de plus amples informations. Le grief relatif à une violation de la maxime inquisitoire par l'autorité inférieure doit être écarté.

E. 6.7

Sur ce vu, force est de constater que l'autorité inférieure disposait d'un motif objectivement suffisant au sens de l'art. 10 al. 3 let. d LPers pour prononcer la résiliation ordinaire du contrat de travail du recourant, lequel a refusé, à deux reprises, de reprendre un travail considéré comme raisonnablement exigible. Dès lors que l'autorité inférieure avait reçu une fin de non-recevoir à cet égard, elle n'avait pas l'obligation de proposer au recourant un second poste de travail (cf. arrêt du TAF A-6509/2010 précité consid. 11.5).

E. 7.1

La résiliation du contrat du recourant, entré en fonction le 1er septembre 2006, au 28 février 2023, soit à l'échéance du délai de congé de quatre mois résultant de l'art. 30a al. 2 let. c OPers, est conforme au droit.

E. 7.2

La question de la prolongation du délai de congé en raison de l'incapacité de travail du recourant survenue depuis le 1er décembre 2022 - soit après la résiliation des rapports de travail -, et de son droit au salaire pendant ce temps (cf. art. 336c al. 2 2ème phrase CO), auxquels le recourant n'a du reste pas conclu, sort de l'objet du présent litige. Il ressort toutefois du courrier de l'autorité inférieure daté du 15 août 2023, intitulé « Départ du service de la Confédération au 31.08.2023 », dont elle a fait parvenir une copie au Tribunal le 22 août 2023 (cf. supra Etat de fait let. B.j) qu'elle a dûment tenu compte des conséquences prises de l'incapacité de travail alléguée.

E. 7.3

Finale, le recourant ne se plaint pas d'un défaut d'avertissement préalable à la résiliation, lequel n'aurait, en toute hypothèse, pas permis au recourant de changer la situation, étant précisé qu'il n'avait pas l'intention d'accepter le poste proposé.

E. 8.1

Eu égard au fait que l'autorité inférieure disposait de motifs objectivement suffisants pour résilier le contrat de travail du recourant (cf. supra consid. 5 et 6) et que cette mesure a été prise en conformité aux règles de procédure (cf. supra consid. 7) le recourant n'a pas droit à une indemnité fondée sur l'art. 34b LPers.

E. 8.2

En cas de résiliation sans faute de l'employé, l'employeur verse par ailleurs une indemnité à l'employé si ce dernier travaille dans une profession où la demande est faible ou inexistante, ainsi que s'il est employé de longue date ou a atteint un âge déterminé (cf. art. 19 al. 3 LPers). Selon l'art. 31 al. 1 OPers, la résiliation du contrat de travail est considérée comme due à une faute de l'employé si l'employeur le résilie notamment pour un des motifs définis à l'art. 10 al. 3 let. a à d LPers. La résiliation étant fondée sur une faute du recourant (cf. supra consid. 5 et 6), le recourant n'a pas droit à une indemnité de départ fondée sur l'art. 19 al. 3 LPers, et ce, malgré son ancienneté et son âge (cf. art. 78 al. 1 et al. 3 let. c OPers). Contrairement à ce dont il se prévaut, l'autorité inférieure - qui soutient néanmoins l'avoir informé en ce sens lors de l'entretien du 16 août 2022 - n'avait pas à l'avertir préalablement du fait que la résiliation de son contrat serait, dans les circonstances de l'espèce, considérée comme fautive et ne donnerait pas droit au paiement d'une indemnité.

E. 8.3

La conclusion du recourant en versement d'une indemnité doit dès lors être écartée.

E. 9

De l'ensemble des considérants qui précèdent, il suit que, le recours, mal fondé, doit être rejeté, dans la mesure de sa recevabilité.

E. 10.1

Conformément à l'art. 34 al. 2 LPers, la procédure de recours en matière de litiges liés aux rapports de travail est gratuite, de sorte qu'il n'est pas perçu de frais de procédure.

E. 10.2

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, art. 7 ss règlement du 21 février 2008 concernant les frais, dépens et indemnités fixés par le Tribunal administratif fédéral [FITAF, RS 173.320.2]). Les autorités fédérales et, en règle générale, les autres autorités parties n'ont pas droit aux dépens (art. 7 al. 3 FITAF). Aucune indemnité de dépens ne sera octroyée en l'espèce. (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.