

BVGer A-6098/2023 vom 3. Mai 2024

Bundesverwaltungsgericht, 2024-05-03, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bvger_A-6098_2023

FR: TAF A-6098/2023 du 3 mai 2024

IT: TAF A-6098/2023 del 3 maggio 2024

Regeste

Rapports de services de droit public de la Confédération (divers)

Erwägungen

E. 1

Par arrêt 8C_95/2023 du 17 octobre 2023, le Tribunal fédéral a partiellement admis le recours de A._____, 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 12 mai 2021 (cf. consid. A.e 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 sied tout d'abord, conformément aux instructions de l'arrêt 8C_95/2023 (cf. supra Etat de fait let. C.b), de déterminer s'il y a lieu de retenir que le recourant se trouvait, au moment de la résiliation immédiate injustifiée de ses rapports de travail, en sus en période d'incapacité de travail pour cause de maladie (cf. infra consid. 4), puis, le cas échéant, d'en tirer les conséquences à l'aune des conclusions du recourant (cf. infra consid. 5). À titre liminaire, le cadre légal topique peut être rappelé de la manière suivante (cf. infra consid. 3).

E. 3.1

Si l'instance de recours admet 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 en présence d'une illicéité simple, à savoir s'il y a eu une résiliation ordinaire en l'absence de motifs objectivement suffisants ou une résiliation immédiate en l'absence de justes motifs, ou si les règles de procédure n'ont pas été respectées (cf. art. 34b al. 1 let. a LPers et art. 183 al. 1 let. a CCT CFF 2019). L'instance de recours fixe l'indemnité en tenant compte des circonstances. Le montant de l'indemnité correspond en règle générale à six mois de salaire au moins et à un salaire annuel au plus (cf. art. 34b al. 2 LPers et 183 al. 2 CCT CFF 2019). Elle est également tenue d'ordonner le versement du salaire jusqu'à l'expiration du délai de congé ordinaire ou du contrat de travail de durée déterminée s'il y a eu résiliation immédiate en l'absence de justes motifs (cf. art. 34b al. 1 let. b LPers et art. 183 al. 1 let. b CCT CFF 2019) ou si les dispositions relatives aux délais de congé n'ont pas été respectées (art. 34b al. 1 let. c LPers et 183 al. 1 let. c CCT CFF 2019).

E. 3.2

Quant à la réintégration, elle ne peut intervenir qu'en cas d'illicéité qualifiée. Ainsi, l'employeur propose à l'employé de le réintégrer dans l'emploi qu'il occupait ou, si cela est impossible, lui propose un autre travail pouvant raisonnablement être exigé de lui notamment lorsque l'instance de recours a admis le recours contre une décision de résiliation des rapports de travail notamment parce que la résiliation était abusive en vertu de l'art. 336 CO (cf. art. 34c al. 1 let. b LPers et art. 184 al. 1 let. b CCT CFF 2019) ou qu'elle a été prononcée pendant une des périodes visées à l'art. 336c al. 1 CO (cf. art. 34c al. 1 let. c LPers et art. 184 al. 1 let. c CCT CFF 2019). Si le recours est admis et que l'employé en fait la demande, l'instance de recours lui accorde une indemnité correspondant en règle générale à six mois de salaire au moins et à un salaire annuel au plus en lieu et place de la réintégration visée à l'al. 1 (cf. art. 34c al. 2 LPers et 184 al. 2 CCT CFF 2019).

E. 3.2.1

Un droit à la réintégration n'existe ainsi qu'en présence d'une résiliation entachée d'une violation qualifiée des règles de droit au sens de l'une des catégories de l'art. 34c al. 1 let. a à d LPers (cf. not. arrêts du TAF A-4319/2015 du 16 mars 2016 consid. 4.2, A-4054/2015 du 15 février 2016 consid. 4.2). Concernant en particulier l'hypothèse visée à l'art. 34c al. 1 let. c LPers et à l'art. 184 al. 1 let. c CCT CFF 2019, soit celle litigieuse in casu, la résiliation en temps inopportun est régie par l'art. 336c al. 1 CO (cf. arrêt du TAF A-536/2019 du 9 décembre 2019 consid. 3.2). À teneur de la let. b de cette disposition, après le temps d'essai, l'employeur ne peut pas résilier le contrat pendant une incapacité de travail totale ou partielle résultant d'une maladie ou d'un accident non imputables à la faute du travailleur, et cela, durant 180 jours à partir de la sixième année de service. Cette norme relève du droit relativement impératif (cf. art. 362 al. 1 CO), à laquelle ni la LPers ni la CCT CFF 2019 ne prévoient de dérogation (cf. arrêt du TAF A-1532/2019 du 20 novembre 2019 consid. 8.2.1). Selon l'art. 31a al. 1 OPers, 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 pour la fin d'une période d'incapacité de travail d'au moins deux ans.

E. 3.2.2

Une résiliation immédiate fondée sur des justes motifs peut être prononcée valablement en tout temps, indépendamment du fait qu'elle intervienne ou non pendant une période de protection contre les congés en temps inopportun. En revanche, selon la jurisprudence, un droit de l'employé à réintégrer le poste qu'il occupait sur la base de l'art. 34c al. 1 let. c LPers existe en présence d'une résiliation immédiate infondée prononcée en temps inopportun (cf. ATAF 2015/21 consid. 5 et les réf. cit., cf. aussi arrêt du TAF A-5890/2020 du 24 novembre 2021 consid. 5.3 ; cf. aussi Karine Lempen, La résiliation sans motif fondé et la réintégration dans la fonction publique in : La fin des rapports de travail, Genève, 2021, p. 75-103, 95). En cela, la solution est différente de celle qui prévaut en droit privé, selon laquelle la résiliation injustifiée du contrat avec effet immédiat ne permet pas d'exiger la poursuite des rapports de travail (cf. Rémy Wyler/Matthieu Briguet, La fin des rapports de travail dans la fonction publique, Lausanne 2017, p. 102 et les réf. cit.). Dès lors, résilier avec effet immédiat des rapports de travail pendant une période de protection comporte un risque pour l'employeur, puisque si la résiliation ne repose pas sur de justes motifs, elle entraînera également une violation de l'art. 336c CO. Une telle violation pourra conférer, en droit de la fonction publique fédérale, un droit au maintien des rapport de travail ou, le cas échéant, devra être prise en considération pour déterminer la prolongation du maintien du

droit au salaire et le montant d'une indemnité (cf. arrêts du TAF A-1532/2019 précité consid. 8.2 et A-5890/2020 du 24 novembre 2021 consid. 5.1.2 et 5.3.1 [qui admet, en présence d'une résiliation immédiate injustifiée en temps inopportun, en l'absence de réintégration, un possible cumul des indemnités prévues aux art. 34b al. 1 let. a LPers et 34c al. 2 LPers]).

E. 4

Au cas d'espèce, il y a lieu de se pencher sur l'incapacité de travail pour cause de maladie alléguée par le recourant afin de déterminer si la résiliation immédiate injustifiée est intervenue, de surcroît, en temps inopportun.

E. 4.1

Comme le Tribunal fédéral l'a constaté, le recourant avait déjà, dans le cadre de la procédure de recours A-2770/2021, invoqué souffrir de problèmes de santé qui restreignaient sa capacité de travail à compter du 10 mars 2021. Par ailleurs, il a produit un plan de réinsertion des CFF qui avait débuté à cette même date. Il en ressort qu'une "maladie" constituait le motif de l'absence (cf. art. 149 al. 2 CCT CFF 2019). Les CFF n'ont pas contesté cette allégation dans le cadre de la précédente procédure devant le Tribunal de céans et ont indiqué, dans leur réponse du 13 août 2021, qu'ils étaient "au courant des problèmes de santé du recourant". De plus, l'autorité inférieure a déclaré connaître "les droits en cas d'empêchement de travail pour des raisons de santé, qui donnent droit au maintien du salaire pendant deux ans". L'autorité inférieure est toutefois partie de la prémisse erronée qu'en présence d'une résiliation avec effet immédiat, l'employé ne bénéficiait pas, dans tous les cas, de la protection contre les congés en temps inopportun. Or, comme on l'a vu (cf. supra consid. 3.2.2), cela ne vaut que si la résiliation immédiate est fondée sur de justes motifs, ce qui n'est précisément pas le cas en l'espèce.

E. 4.2.1

À l'appui de ses déterminations du 30 novembre 2023, dans le cadre de la présente procédure suite au renvoi de la cause par le Tribunal fédéral, le recourant a produit de nombreuses attestations médicales. Il ressort notamment de deux certificats médicaux datés des 16 avril et 11 mai 2021 (pièces 6 et 7) de la Dre C. _____, médecin généraliste FMH, que le recourant était en incapacité de travail totale entre le 16 avril 2021 et le 11 juin 2021. Ces certificats ont aussitôt été transmis, par courriels envoyés par le fils du recourant, aux CFF (en date du 16 avril et du 12 mai 2021 ; pièces 27 et 29). Les ressources humaines de l'autorité inférieure, par l'intermédiaire de D. _____, Case Manager, ont, le 19 avril 2021, accusé réception du certificat médical du 16 avril 2021 et indiqué qu'ils allaient revenir à lui à cet égard (pièce 28). Il ressort également de ce courriel qu'un entretien téléphonique a eu lieu avec le recourant. Dans son certificat médical du 27 novembre 2023, le médecin traitant du recourant, la Dre C. _____, retrace l'historique médical du recourant. Elle explique le suivre depuis la fin 2016 pour de fortes gonalgies persistantes localisées au genou droit (causées, à l'origine, par un choc dû à un déséquilibre pendant le nettoyage d'un train en marche) ayant entraîné plusieurs périodes d'incapacité de travail dans le passé, malgré de la physiothérapie, des infiltrations et des aménagements de son poste de travail. Elle poursuit en expliquant que, au début de l'année 2021, une exacerbation des gonalgies est intervenue suite à un changement de poste du recourant nécessitant l'utilisation répétée de grands escaliers, raison pour laquelle elle avait prescrit au recourant un arrêt de travail à 100% entre le 15 janvier et le 8 février 2021, puis à partir du 16 avril 2021. Cet arrêt de travail

avait finalement été prolongé jusqu'au 11 juin 2021 en raison de la persistance de fortes douleurs. La Dre C._____ indique que, suite au choc de son licenciement, le recourant a consulté une psychiatre, la Dre E._____, pour une dépression réactionnelle. Etant en incapacité de travail totale pour cette raison, jusqu'à la fin de l'année 2022, le Dre C._____ explique ne pas avoir mis le recourant en arrêt de travail au-delà du 11 juin 2021, malgré de fréquentes exacerbations de ses douleurs au genou. Elle conclut en indiquant avoir consulté à nouveau le recourant, le 1er février 2023, en raison de douleurs à l'épaule droite et de gonalgies importantes, raison pour lesquelles elle lui a délivré un certificat médical attestant d'une incapacité de travail jusqu'au 12 février 2023. Il ressort d'une attestation médicale du 3 septembre 2021, signée par Dre E._____, médecin interne en psychiatrie, et le Dr F._____, spécialiste FMH psychiatrie et psychothérapie, que le recourant est suivi au sein du cabinet G._____ depuis le 4 juin 2021 en raison d'une symptomatologie psychique réactionnelle à « des accusations graves » portées contre lui suite aux événements du 13 février 2021, de plus en plus invalidante qui nécessite un traitement psychiatrique (médicamenteux et psychothérapeutique ; pièce 9). Toujours dans le cadre de ses déterminations du 30 novembre 2023, le recourant a produit plusieurs certificats médicaux de la Dre E._____ attestant d'une incapacité de travail totale du 3 septembre 2021 jusqu'au 19 décembre 2022 (pièces 10 à 26).

E. 4.3

Il ressort de ce qui précède que l'autorité inférieure était informée de l'incapacité de travail du recourant au moment où la résiliation de son contrat de travail lui a été signifiée, soit le 12 mai 2021. Du reste, le certificat médical du 16 avril 2021 lui avait été dûment transmis et elle en avait accusé bonne réception. Elle ne saurait donc raisonnablement soutenir que la preuve de l'incapacité de travail de son employé n'a été apportée que tardivement, le 30 novembre 2023. Dans ces circonstances, force est d'admettre que le recourant a bel et bien établi à satisfaction de droit avoir été en période d'incapacité de travail au sens de l'art. 336c CO au moment de la résiliation de ses rapports de travail.

E. 4.4

L'autorité inférieure, à qui il incombe le fardeau de la preuve à cet égard (cf. arrêt du TAF A-3627/2018 du 14 mars 2019 consid. 6.6), ne fait pas valoir que l'incapacité de travail du recourant serait exclusivement liée à sa place de travail (sur la problématique : cf. ATAF 2017 I/1 consid. 9.1.3 ; arrêts du TAF A-2950/2021 du 20 mars 2023 consid. 9.2, A-3758/2021 du 13 mai 2022 consid. 5.3.2.1, A-2360/2020 du 12 octobre 2020 consid. 5.3.2, A-2752/2019 du 15 avril 2020 consid. 6.3.2, A-3627/2018 du 14 mars 2019 consid. 6.2.2), de sorte que rien ne s'oppose à l'application des délais de protection prévus aux art. 336c al. 1 let. b CO et 31a al. 1 OPers.

E. 4.5

Au vu de ce qui précède, la résiliation du contrat de travail du recourant représente une grave entorse au droit en vigueur au sens de l'art. 34c al. 1 let. c LPers et de l'art. 184 al. 1 let. c CCT CFF 2019, ce qui ouvre la voie de la poursuite de la relation de travail comme sanction à ce vice (cf. supra consid. 3.2).

E. 5

De fait, comme déjà relevé, lorsque la résiliation a été prononcée pendant l'une des périodes visées à l'art. 336c al. 1 CO, l'employé bénéficie du droit de demander sa réintégration en se fondant sur l'art. 34c al. 1 let. b LPers et sur l'art. 184 al. 1 let. c CCT CFF 2019. Il peut

réclamer une indemnité en lieu et place de la réintégration.

E. 5.1

L'employé doit pouvoir choisir entre une réintégration chez l'employeur actuel ou la proposition d'un autre travail pouvant raisonnablement être exigé de lui, d'une part, et une indemnité, d'autre part (cf. arrêt du TAF A-5682/2015 du 8 juin 2016 consid. 3.4 ; Message du 31 août 2011 du Conseil fédéral concernant une modification de la loi sur le personnel de la Confédération, FF 2011 6171 ss, p. 6192). La réintégration est donc le principe et le versement d'une indemnité n'entre en considération que si l'employé en fait la demande (cf. arrêts du TAF A-5890/2020 précité consid. 5.3.1 et A-1532/2019 précité consid. 8.2.2).

E. 5.2

Contrairement à ce que fait valoir le recourant, il convient de préciser qu'une décision de résiliation des rapports de service rendue en violation de la période de protection de l'art. 336c al. 1 CO - soit une violation qualifiée des règles de droit - n'est pas d'emblée nulle, mais attaquable (cf. parmi d'autres : arrêts du TAF A-1532/2019 du 20 novembre 2019 consid. 8.2.2, A-2582/2016 du 12 juillet 2016 consid. 3.2, A-5300/2014 du 19 mai 2016 consid. 4.2.6, A-5665/2014 consid. 5 et A-3049/2015 du 8 juillet 2015 consid. 3). Elle déploie ses effets, à moins d'être attaquée avec succès devant l'instance de recours qui admet la réintégration. Si la réintégration est admise, les rapports de travail se poursuivent (cf. arrêts du TAF A-536/2019 précité consid. 5, A-612/2015 du 4 mars 2016 consid. 3.6 ; Wyler/Briguet, op. cit., p. 99).

E. 5.3

En l'espèce, le recourant persiste à solliciter principalement sa réintégration, comme dans les procédures antérieures devant le Tribunal de céans et le Tribunal fédéral. Or, l'autorité inférieure n'amène pas d'arguments pertinents conduisant à constater que la réintégration du recourant, serait, dans les faits, impossible, inenvisageable, ni même inadéquate. Certes, le recourant est absent de sa place de travail depuis près de trois années. Toutefois, la durée de son absence ne saurait s'opposer, par principe, à sa réintégration. En tant que l'autorité inférieure se prévaut d'une faute grave du recourant à l'origine de la résiliation, il sied de rappeler que le Tribunal de céans a retenu, sans que ce point ne soit infirmé, que le comportement du recourant, s'il était certes fautif, n'était, au vu des circonstances de l'espèce, pas grave au point d'entraîner une rupture définitive et irrémédiable de la relation de confiance entre les parties (cf. arrêt A-2770/2022 consid. 6.4). Pour le reste, l'autorité inférieure ne fait pas valoir qu'une éventuelle réintégration du recourant pourrait l'amener à être confrontée à des difficultés particulières. Elle n'invoque pas non plus des divergences personnelles entre le recourant - licencié à tort - et ses anciens supérieurs, encore moins d'une gravité telle à anéantir le rapport de confiance. Il y a en particulier lieu de rappeler que la réponse à la question de savoir si une réintégration est possible ou non dans un cas concret ne dépend pas de la bonne disposition de l'employeur, puisque ce dernier n'a pas de choix à cet égard (cf. arrêt du TAF A-3357/2014 du 16 décembre 2014 consid. 5.1.2 et les réf. cit.). Au contraire, il y a tout lieu de considérer qu'au regard de la fonction du recourant - soit celle de collaborateur du service de nettoyage -, l'autorité inférieure, qui compte près de 35'000 collaborateurs sur plusieurs sites (cf. <https://www.uvek.admin.ch/uvek/fr/home/detec/entreprises-liees-a-la-confederation/cff.html>, consulté le 22 avril 2024), sera en mesure de lui proposer de reprendre son emploi ou de lui proposer un autre travail pouvant raisonnablement être exigé de lui, compte tenu notamment de ses problèmes de santé. Au

surplus, le recourant, qui a retrouvé sa capacité de travail, indique être actuellement au chômage (cf. déterminations finales du 22 janvier 2024, p. 5), de sorte que le Tribunal ne discerne pas d'éléments au dossier qui s'opposeraient à sa réintégration auprès de l'autorité inférieure. Celle-ci doit être ordonnée.

E. 6

Sur le vu de ce qui précède, le recours doit être admis en conséquence et la décision de résiliation du 12 mai 2021 annulée. Les relations de travail entre l'autorité inférieure et le recourant n'ont pas cessé et se poursuivent. L'autorité inférieure est enjointe de proposer au recourant le poste occupé jusqu'alors ou, si cela s'avère impossible, un autre poste convenable, compte tenu notamment de ses problèmes de santé.

E. 6.1

Vu ce résultat, il n'y a pas lieu de se prononcer sur les conclusions subsidiaires du recourant en paiement d'une indemnité au sens de l'art. 34b al. 1 let. a et al. 2 LPers et de l'art. 183 al. 1 let. a et al. 2 CCT CFF, étant précisé que ni la CCT CFF 2019, ni la LPers ne prévoient le cumul de la réintégration et de la prétention en indemnisation d'un congé immédiat injustifié (dans ce sens pour le droit de la fonction publique fribourgeoise, cf. arrêt du TF 8C_265/2018 du 29 novembre 2018 consid. 1.3 et la réf. cit.). Ceci d'autant moins au regard des conséquences de la réintégration sur le droit au paiement du salaire de l'employé (cf. infra consid. 6.3).

E. 6.2

Dès lors notamment que l'exécution du présent arrêt, en particulier de la réintégration du recourant au sein de l'autorité inférieure dès l'entrée en force du présent arrêt ne ressort pas à la compétence du Tribunal de céans mais de celle du Conseil fédéral (cf. art. 182 al. 2 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 [Cst., RS 101] et art. 43 de la loi du 17 juin 2005 sur le Tribunal administratif fédéral [LTAF, RS 173.32]), il n'y a pas non plus lieu de donner suite à la conclusion de l'intéressé tendant à assortir dite injonction de la menace de la peine prévue à l'art. 292 CP.

E. 6.3

La reconnaissance d'un droit au paiement du traitement qui aurait été dû si les rapports de service n'avaient jamais cessé découle de la notion même de réintégration, en l'absence de disposition qui exclue le droit à un traitement rétroactif en cas de réintégration ordonnée par l'autorité judiciaire (cf. arrêt du TF 8C_546/2020 du 25 janvier 2021 consid. 6.3.4 en lien avec le droit de la fonction publique genevoise). En l'espèce, le recourant peut en principe prétendre à son traitement durant la phase comprise entre la résiliation des rapports de travail et la date de sa réintégration effective (cf. arrêt du TF 8C_635/2021 du 13 janvier 2022 [droit de la fonction publique fribourgeoise]). L'autorité inférieure se devra de régler la situation salariale de son collaborateur pendant la période précitée. L'affaire doit dès lors lui être renvoyée s'agissant du calcul de la rémunération à laquelle le recourant peut prétendre, étant entendu que les éventuels gains qu'il a réalisés durant la période où il s'était trouvé libéré de son obligation de travailler au service des CFF devront être rapportés. Il peut encore être précisé que si l'employé est capable de travailler et qu'il a perçu des indemnités de chômage, la caisse de chômage est subrogée dans tous ses droits à l'encontre de l'employeur à concurrence des indemnités de chômage qu'elle a versées (cf. art. 29 al. 2 de la loi fédérale du 25 juin 1982 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité [LACI, RS 837.0]).

E. 7

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

E. 7.1

Conformément à l'art. 34 al. 2 LPers, la procédure de recours est gratuite, de sorte qu'il n'est pas perçu de frais de procédure.

E. 7.2

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). Le recourant, qui obtient gain de cause, a droit à des dépens. Il s'agit ici-même de tenir uniquement compte des frais indispensables et relativement élevés qui ont été occasionnés au recourant pour la procédure de renvoi (A-4896/2023), étant précisé que le recourant, alors non représenté, n'avait pas conclu à l'octroi dépens lors de la procédure de recours A-2770/2021. En l'absence de note de frais et d'honoraires de la part de la mandataire du recourant, 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. En l'occurrence, au vu du travail fourni par la mandataire du recourant (en particulier, deux déterminations de 7 pages chacune), l'indemnité à titre de dépens mise à la charge de l'autorité inférieure est fixée, ex aequo et bono, à un montant de 2'000 francs.

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