

BVGer A-6884/2009 vom 25. Februar 2010

Bundesverwaltungsgericht, 2010-02-25, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bvger_A-6884_2009

FR: TAF A-6884/2009 du 25 février 2010

IT: TAF A-6884/2009 del 25 febbraio 2010

Regeste

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

Erwägungen

E. 1.1

Les dispositions relatives aux rapports de service du personnel fédéral s'appliquent également au personnel des CFF (art. 15 al. 1 de la loi du 20 mars 1998 sur les Chemins de fer fédéraux [LCFF, RS 742.31], art. 2 al. 1 let. d de la loi du 24 mars 2000 sur le personnel de la Confédération [LPers, RS 172.220.1]). Les CFF sont compétents pour rendre une décision si, lors de litiges liés aux rapports de travail, aucun accord n'intervient (art. 34 al. 1 LPers). Bien qu'une convention de sortie soit l'expression d'un accord entre les parties, un litige survenant postérieurement sur la mise en oeuvre d'une telle convention doit faire l'objet d'une décision au sens de l'art. 5 de la loi fédérale du 20 décembre 1968 sur la procédure administrative (PA, RS 172.021) si aucun accord n'est trouvé (décision de la Commission fédérale de recours en matière de personnel fédéral du 19 août 2003, in: Jurisprudence des autorités administratives de la Confédération [JAAC] 68.5 let. c). Sous réserve des exceptions prévues à l'art. 32 al. 1 let. c de la loi du 17 juin 2005 sur le Tribunal administratif fédéral (LTAF, RS 173.32), le Tribunal administratif fédéral est compétent, conformément à l'art. 36 LPers, pour connaître des recours contre les décisions au sens de l'art. 5 PA, prises en matière de personnel fédéral par l'organe interne de recours prévu à l'art. 35 LPers. Selon une réglementation interne des CFF, l'unité centrale Personnel (depuis le 1er janvier 2009, HR Groupe) est l'organe interne de recours. La procédure est régie par la PA, pour autant que la LTAF n'en dispose pas autrement (cf. art. 37 LTAF).

E. 1.2

Pour le surplus, déposé en temps utile par le destinataire de la décision attaquée (art. 22 ss, 48 et 50 PA), le présent recours répond aux exigences de forme et de contenu prévues à l'art. 52 PA. Il est donc recevable.

E. 2.1

Le Tribunal administratif fédéral dispose en principe d'un plein pouvoir de cognition. Le recourant peut donc non seulement soulever les griefs de violation du droit fédéral et de la constatation inexacte et incomplète des faits pertinents, mais aussi le moyen de l'inopportunité (art. 49 PA).

E. 2.2

Le Tribunal administratif fédéral 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 (Pierre Moor, Droit administratif, vol. II, Berne 2002, n. 2.2.6.5). La procédure

est régie par la maxime inquisitoire, ce qui signifie que le Tribunal administratif fédéral définit les faits et apprécie les preuves d'office et librement (art. 12 PA). Les parties doivent toutefois collaborer à l'établissement des faits (art. 13 PA) et motiver leur recours (art. 52 PA). Ainsi, l'administré qui adresse une demande à l'administration dans son propre intérêt doit la motiver et apporter les éléments en sa possession permettant d'établir la preuve des faits dont il se prévaut (ATF 132 III 731 consid. 3.5; Moor, op. cit., vol. II, n. 2.2.6.3). En conséquence, l'autorité saisie se limite en principe aux griefs soulevés et n'examine les questions de droit non invoquées que dans la mesure où les arguments des parties ou le dossier l'y incitent (ATF 122 V 157 consid. 1A; ATF 121 V 204 consid. 6c; ATAF 2007/27 p. 315, 319 consid. 3.3).

E. 3

A teneur de l'art. 15 al. 2 LCFF, le Conseil fédéral peut autoriser les CFF à modifier ou compléter les rapports de service dans des conventions collectives de travail. Selon l'art. 38 al. 1 LPers, les CFF ont la compétence de conclure une convention collective de travail avec les associations du personnel pour leur domaine d'activité. Des négociations entre les parties contractantes ont eu lieu au cours de l'année 2006 et le 1er janvier 2007 est entrée en vigueur la Convention collective de travail (CCT) CFF 2007-2010, qui a remplacé celle du 25 juin 2005 (art. 211 CCT CFF). La CCT est une convention de droit public (cf. art. 1 al. 1 CCT CFF). Le CO est applicable à titre subsidiaire (cf. art. 1 al. 3 CCT CFF). Les rapports de travail du recourant sont donc soumis à la LPers, à la CCT CFF et subsidiairement au CO à titre de droit public supplétif, ce qui ressort du reste également de l'art. 6 LPers (voir par exemple arrêt du Tribunal administratif fédéral A-3381/2009 du 20 octobre 2009 consid. 2.1; décision de la Commission fédérale de recours en matière de personnel fédéral du 14 mai 2004 [CRP 2003-025], in: JAAC 68.152 consid. 6aa et les réf. citées). En l'espèce, la Convention de sortie a été conclue le 9 février 2007 et la décision (initiale) par laquelle la Division Voyageurs des CFF a exigé le remboursement de l'indemnité de départ pro rata temporis a été prise le 24 février 2009. Bien que les rapports de travail aient pris naissance avant le 1er février 2007, c'est donc bien la CCT CFF 2007-2010 qui est applicable en l'espèce.

E. 4

Le présent litige ne porte que sur la portée qu'il convient de donner à l'une des clauses de la Convention de sortie conclue le 9 février 2007, à savoir l'article 8 concernant l'obligation de remboursement de l'indemnité de départ. En d'autres termes, les parties ne remettent nullement en cause la validité de la Convention en tant que telle. Elles estiment en effet qu'elles pouvaient librement disposer de son objet et que ladite Convention n'est pas entachée d'un quelconque vice du consentement. En vertu de la maxime d'office, le Tribunal administratif fédéral devra cependant d'abord examiner si, dans son principe et dans son contenu, la conclusion d'une convention de sortie telle que celle passée par les parties était admissible (cf. consid. 5 ci-après). Dans l'affirmative, il conviendra dans un second temps de rappeler quels sont les principes applicables à l'interprétation des clauses d'une telle convention et, sur cette base, de déterminer si l'autorité inférieure était en droit de réclamer au recourant le remboursement partiel de l'indemnité de départ en raison de son réengagement au sein des CFF moins de deux ans après qu'il eut quitté l'entreprise (cf. consid. 6 ci-après).

E. 5.1

Sous l'empire de l'ancien droit du personnel de la Confédération, la question de l'admissibilité d'un accord de résiliation ("Aufhebungsvertrag") est toujours restée controversée. La Commission fédérale de recours en matière de personnel fédéral avait d'ailleurs laissé la question ouverte (voir décision du 30 mai 2001, in: JAAC 65.97 consid. 3b et 3c). Depuis l'entrée en vigueur de la LPers le 1er janvier 2001 pour les CFF (RO 2001 917) et le 1er janvier 2002 pour l'administration fédérale et les différentes unités administratives (RO 2001 2197), la question est réglée puisque l'art. 10 al. 1 LPers dispose que les deux parties peuvent, d'un commun accord, mettre fin en tout temps aux rapports de travail. L'art. 13 al. 1 LPers ajoute que la cessation du contrat visée à l'art. 10 al. 1 exige la forme écrite. Depuis lors, le Tribunal fédéral a eu l'occasion de confirmer la validité d'un accord de résiliation en droit du personnel de la Confédération (arrêt du Tribunal fédéral 2A.650/2006 du 30 mai 2007, consid. 2.2.1). Sous le Titre H ("Fin des rapports de travail"), l'art. 178 CCT CFF, qui porte la note marginale "Résiliation d'un commun accord", dispose que la résiliation d'un commun accord du contrat de travail requiert la forme écrite. La CCT CFF ne contient pas d'autres dispositions relatives à la résiliation d'un commun accord des rapports de travail, sauf pour le cas particulier des collaborateurs en réinsertion professionnelle, pour lesquels le droit à une indemnité de départ est même expressément prévu (cf. art. 155-163 CCT CFF; cf. consid. 6.3.3 ci-après). Il découle de ce qui précède qu'un accord de résiliation est désormais admissible dans les rapports de travail relevant du droit du personnel de la Confédération, y compris dans le cas du personnel des CFF. Un tel accord constitue alors un contrat de droit administratif (HARRY NÖTZLI, *Die Beendigung von Arbeitsverhältnissen im Bundespersonalrecht*, Berne 2005, p. 38-39). Bien que l'art. 10 al. 1 LPers n'énonce aucune restriction quant à la liberté dont disposent les parties pour conclure un accord de résiliation, la doctrine admet que celui-ci est soumis, dans un rapport employeur-employé relevant de droit public, au moins aux mêmes limites que celles qui s'imposent à un accord de résiliation relevant du droit privé (NÖTZLI, *op. cit.*, p. 48-61; MATTHIAS MICHEL, *Beamtenstatus im Wandel*, Zurich 1998, p. 276 s.).

E. 5.2

En droit privé du travail, l'accord de résiliation n'est pas mentionné explicitement dans le CO, mais son admissibilité est très généralement admise et découle de la liberté contractuelle (RÉMY WYLER, *Droit du travail*, Berne 2008, p. 455; THOMAS GEISER/ROLAND MÜLLER, *Arbeitsrecht in der Schweiz*, Berne 2009, p. 184 n. 536; WOLFGANG PORTMANN, *Der Aufhebungsvertrag im Individualarbeitsrecht*, in: *Mélanges Heinrich Honsell*, Zurich/Bâle/Genève 2002, p. 356 s.). Selon une jurisprudence bien établie, le Tribunal fédéral vérifie la validité d'un accord de résiliation principalement sous l'angle de l'art. 341 al. 1 CO. Aux termes de cette disposition, le travailleur ne peut pas renoncer, pendant la durée du contrat et durant le mois qui suit la fin de celui-ci, aux créances résultant de dispositions impératives de la loi ou d'une convention collective. Toujours selon la jurisprudence, cette disposition, qui prohibe la renonciation unilatérale du travailleur, n'interdit pas aux parties de rompre en tout temps le contrat d'un commun accord, pour autant qu'elles ne cherchent pas, par ce biais, à détourner une disposition impérative de la loi, et ce malgré le caractère relativement impératif de l'art. 336c CO (arrêt du Tribunal fédéral 4C.27/2002 du 19 avril 2002, consid. 2; ATF 119 II 449 consid. 2a; 118 II 58 consid. 2b p. 61). Ces deux dispositions sont applicables aux rapports de travail de droit public par le renvoi de l'art. 6 al. 2 LPers (arrêt du Tribunal fédéral 2A.650/2006 du 30 mai 2007, consid. 2.2.1). Ainsi, l'art. 336c CO ne s'applique pas lorsque les parties mettent fin au contrat de travail d'un commun accord, pour autant que ce dernier comporte des

concessions réciproques et qu'il s'agisse nettement d'un cas de transaction (Aufhebungsvertrag; ATF 118 II 58 consid. 2b p. 61 déjà cité et les références, notamment ATF 110 II 168 consid. 3b p. 171). En d'autres termes, les deux parties doivent renoncer à certains droits, en sorte que la transaction ne doit pas apporter d'avantages au seul employeur (arrêt du Tribunal fédéral 2A.650/2006 du 30 mai 2007, consid. 2.2.1 et réf. citées).

E. 5.3

Dans le cas présent, le Tribunal administratif fédéral constate que l'accord de résiliation conclu entre les CFF et le recourant est valable. En effet, même si la période durant laquelle ses clauses ont fait l'objet d'une négociation de détail a été relativement brève et bien qu'il soit probable que cette négociation se soit déroulée dans un climat relativement tendu, aucun vice du consentement n'est invoqué et aucun indice ne ressort du dossier à cet égard. De plus, une analyse du contenu de l'accord en cause permet de conclure qu'il comporte suffisamment de concessions réciproques d'égale valeur pour qu'il corresponde à la notion de transaction, exigée par la jurisprudence rappelée ci-dessus, dans la finalité de protection des travailleurs. Le recourant a notamment été libéré de son obligation de travailler dès le 28 février 2007 en obtenant, en contrepartie, une indemnité de départ équivalant à 9 mois de salaire, ce qui paraît tout à fait correct au vu de son âge, de son ancienneté dans l'entreprise et de sa situation familiale (voir dans ce sens arrêt du Tribunal fédéral 2A.650/2006 du 30 mai 2007, consid. 2.2.1). A cet égard, la clause prévoyant le remboursement pro rata temporis de cette indemnité en cas de réintégration au sein des CFF dans un délai de 24 mois ne prête pas flanc à la critique. La finalité d'une telle indemnité étant de permettre à l'employé de faire face à une période de chômage plus ou moins longue avant de retrouver un emploi convenable sans subir une perte financière trop lourde, il est légitime que l'employeur cherche à récupérer une partie de cette indemnité si la perte financière s'avère finalement moins lourde suite à un retour dans l'entreprise. Par conséquent, l'article 8 de la Convention de sortie n'est pas de nature à nier l'équilibre de la transaction à laquelle sont parvenues les parties.

E. 6

L'accord de résiliation et son article 8 étant valables, il reste à se pencher sur la portée exacte qu'il convient de donner à l'obligation de rembourser l'indemnité de départ. Pour ce faire, il est nécessaire de procéder à une interprétation de cette clause au vu des principes applicables en la matière.

E. 6.1

Selon le recourant, il n'est aujourd'hui plus possible d'établir la commune et réelle intention des parties lors de la conclusion de la convention de sortie du 9 février 2007. Il sied dès lors d'interpréter la première phrase de son article 8 ("en cas de réintégration au sein des CFF dans un délai de 24 mois, l'indemnité perçue doit être remboursée [...]") selon la théorie de la confiance. Pour cela, il convient de se baser en premier lieu sur le texte de la clause en question, étant entendu qu'un texte clair devra prévaloir sur les autres moyens d'interprétation. A cet égard, le recourant considère qu'il importe peu de savoir comment le mot "réintégration" peut se traduire en allemand car la Convention a été conclue en français, aucun accord n'ayant été passé en ce qui concerne la version allemande. Le recourant ajoute que le sens du mot "réintégration" est clair en français et désigne l'action consistant à rétablir un employé dans un poste qui était antérieurement le sien. La définition donnée par

le dictionnaire Larousse corrobore d'ailleurs cette acception et ne saurait s'appliquer à un employé se voyant offrir un nouveau poste assorti d'une nouvelle période d'essai. Outre la définition usuelle du mot telle qu'elle ressort notamment des dictionnaires, le recourant se réfère à la LPers. Ainsi, il relève que cette loi n'utilise le verbe "réintégrer" que dans un seul sens bien précis, à savoir rétablir un employé dans un poste qui était antérieurement le sien (cf. art. 14 et 19 LPers). Or, le recourant rappelle que la LPers régit ses propres rapports de travail, au moins dans la mesure où la CCT CFF n'y déroge pas. Il s'agit donc d'un autre indice important corroborant le sens usuel du mot "réintégration" et justifiant que l'on s'y tienne. Enfin, le recourant fait valoir que l'expression "au sein des CFF" utilisée à l'article 8 de l'accord de résiliation doit être interprétée à la lumière du contexte général de la Convention de sortie, en particulier ses articles 3, 4 et 5 qui mentionnent également les "CFF". Or, il est évident que ces autres articles, qui concernent essentiellement l'obligation de terminer certains travaux confiés et de se tenir à disposition de l'employeur pour fournir des renseignements, ne peuvent se référer qu'à la Division Voyageurs des CFF et non pas à toute autre Division ou Unité Centrale. Par conséquent, le recourant n'ayant pas été réengagé par la Division Voyageurs mais recruté par Medical Service et soumis à une nouvelle période d'essai, il estime qu'il n'a pas fait l'objet d'une "réintégration" et qu'il n'est pas tenu de rembourser le pro rata de l'indemnité perçue.

E. 6.2

L'autorité inférieure admet quant à elle également qu'il faille interpréter les déclarations et les comportements des parties selon la théorie de la confiance si leur volonté réelle ne peut pas être établie ou si elle est divergente. Elle soutient cependant que dans un tel cas, il faut certes rechercher le sens objectif d'une déclaration - y compris au vu de sa teneur et du contexte - ou d'une attitude, mais aussi se baser sur l'ensemble des circonstances. En l'occurrence, l'autorité inférieure considère qu'il existe différentes solutions pour traduire les mots "réintégration" et "réintégrer" en allemand. Ainsi, les mots "Wiedereingliederung" et "Wiedereinsetzung" sont proposés par le Larousse en ligne ou par le Langenscheidt Handwörterbuch. Le mot "Wiederanstellung", utilisé dans la version allemande du projet de Convention de sortie, est traduit en français par "réintégration" dans le Langenscheidt Handwörterbuch. Les connaissances du recourant étaient de toute manière amplement suffisantes pour lui permettre de traduire correctement en français le terme "Wiederanstellung", sans compter qu'il lui était loisible de consulter la Division Voyageurs avant de signer la Convention en cas d'incertitude au sujet du texte allemand. Les différentes définitions et traductions du mot "réintégration" ne signifiaient pas systématiquement un réengagement à la même place que celle qui était occupée auparavant, l'interprétation restrictive proposée par le recourant n'est pas soutenable. L'autorité inférieure conteste par ailleurs que le recours à la LPers puisse permettre de dégager le sens exact du mot "réintégration". En effet, elle relève que les art. 14 et 19 LPers régissent des situations dans lesquelles les rapports de travail sont résiliés par l'employeur et non pas d'un commun accord entre les parties. De plus, ces deux dispositions n'emploient pas le mot "réintégrer" isolément, mais l'associent systématiquement au membre de phrase "dans l'emploi qu'il occupait jusqu'alors", ce qui montre bien que la précision est nécessaire. Or, l'article 8 de la Convention de sortie utilise la formulation réintégration "au sein des CFF" et non "dans l'emploi qu'il occupait jusqu'alors", de sorte que la condition prévue pour le remboursement pro rata temporis de l'indemnité de départ est bien remplie suite au réengagement du recourant au sein des CFF, Medical Service.

E. 6.3

Le Tribunal administratif fédéral relève que, puisqu'elle constitue un contrat de droit administratif, la Convention de sortie du 9 février 2007 doit s'interpréter selon les mêmes règles que les contrats de droit privé (PIERRE TSCHANNEN/ULRICH ZIMMERLI/MARKUS MÜLLER, *Allgemeines Verwaltungsrecht*, 3e édition, Berne 2009, § 35 n. 1; ULRICH HÄFELIN/GEORG MÜLLER/FELIX UHLMANN, *Allgemeines Verwaltungsrecht*, 5ème édition, Zurich 2006, n. 1103; MOOR, *op. cit.*, n. 3.2.2). Lorsque les parties ont conclu un contrat dont elles n'entendent pas remettre en cause la validité malgré le fait qu'elles ont une divergence sur l'un ou l'autre de ses points, il convient de se reporter à l'art. 18 CO pour dégager les règles d'interprétation conformément à la théorie de la volonté ("Willenstheorie"), laquelle trouve son fondement dans le principe de l'autonomie privée (WOLFGANG WIEGAND, *Basler Kommentar, Obligationenrecht I*, 4e éd., Bâle 2007, Art. 18 n. 1-9). Lorsque le juge recherche la réelle intention des parties, il procède selon une interprétation empirique (ou subjective) et selon une interprétation normative (ou objective) (ATF 132 III 28; 131 III 606; 127 III 444; 126 III 120). Cette distinction reflète l'idée que le but premier de l'interprétation consiste certes à établir la volonté effective des parties, mais qu'il existe aussi des situations dans lesquelles cela n'est pas possible. Dans ce cas, la volonté supposée des parties doit alors être établie par le biais d'une interprétation du contrat selon les règles de la bonne foi (ATF 126 III 379 s.; 125 III 308). Le contenu d'un contrat se détermine donc en premier lieu par la méthode subjective, soit d'après la réelle et commune intention des parties (art. 18 al. 1 CO). Si la volonté réelle des parties ne peut pas être établie ou si elle est divergente, le juge doit interpréter les déclarations faites et les comportements selon la théorie de la confiance (ATF 131 III 606 consid. 4.1; arrêt du Tribunal fédéral 4C.107/2004 du 15 juin 2004, consid. 2; ATF 129 III 118 consid. 2.5; 128 III 265 consid. 3a; ATF 127 III 444 consid. 1b). Il doit donc rechercher comment une déclaration ou une attitude pouvait être comprise de bonne foi en fonction de l'ensemble des circonstances (cf. ATF 129 III 118 consid. 2.5; ATF 126 III 59 consid. 5b, 375 consid. 2e/aa). Même si la teneur d'une clause contractuelle paraît claire à première vue, il peut résulter d'autres conditions du contrat, du but poursuivi par les parties ou d'autres circonstances que son texte ne restitue pas exactement le sens de l'accord conclu (ATF 127 III 444 consid. 1b); il n'y a cependant pas lieu de s'écarter du sens littéral du texte adopté par les intéressées lorsqu'il n'y a pas de raisons sérieuses de penser qu'il ne correspond pas à leur volonté (ATF 128 III 265 consid. 3a). Il doit être rappelé que le principe de la confiance permet d'imputer à une partie le sens objectif de sa déclaration ou de son comportement, même s'il ne correspond pas à sa volonté intime (arrêt du Tribunal fédéral 4C.107/2004 du 15 juin 2004, consid. 2; ATF 129 III 118 consid. 2.5; arrêt 4C.43/2000 du 21 mai 2001, publié in SJ 2001 I p. 541, consid. 2c et les références citées). L'application du principe de la confiance est une question de droit que le Tribunal administratif fédéral, tout comme le Tribunal fédéral, peut examiner librement (arrêt du Tribunal fédéral 4C.107/2004 du 15 juin 2004, consid. 2; ATF 127 III 248 consid. 3a; ATF 126 III 25 consid. 3c, 59 consid. 5a, 375 consid. 2e/aa). Pour trancher cette question de droit, il faut cependant se fonder sur le contenu de la manifestation de volonté et sur les circonstances, lesquelles relèvent du fait (ATF 126 III 375 consid. 2e/aa; ATF 124 III 363 consid. 5a; ATF 123 III 165 consid. 3a).

E. 6.3.1

Dans le cas présent, tant le recourant que l'autorité inférieure ont défendu de façon constante, depuis le mois de septembre 2008, une acception de l'expression « réintégration au sein des CFF » radicalement différente. Pour le premier, il ne peut s'agir que d'un retour sur le même poste que celui qui était occupé précédemment (dans la même Division), avec les mêmes droits et sans que débute une nouvelle période d'essai. Pour la seconde, il s'agit simplement d'un retour dans l'entreprise, peu importe que le travail ne soit plus le même, que la Division ait changé ou qu'il y ait une nouvelle période d'essai à effectuer. Au vu de cette situation et des pièces figurant dans le dossier, le Tribunal administratif fédéral constate que la volonté réelle des parties est divergente et que la méthode dite subjective ne permet pas de dégager une intention commune. Il convient donc d'interpréter les déclarations et les comportements des parties selon la théorie de la confiance. La teneur de la clause litigieuse constitue évidemment un élément important à prendre en considération. A cet égard, il sied de relever que la Convention de sortie a été conclue en français, que tous les contrats de travail conclus entre les CFF et le recourant l'ont été en français et que celui-ci est de langue maternelle française. De plus, les CFF se doivent, notamment, de favoriser une représentation équitable des langues nationales ainsi que l'entente réciproque entre les communautés linguistiques et la polyvalence linguistique à la place de travail (art. 28 CCT CFF). Il s'agit là d'une disposition qui reflète la nature particulière des CFF, qui sont certes organisés en société anonyme, mais en société anonyme de droit public ayant succédé à une régie fédérale et dont la raison sociale est trilingue (cf. art. 2 LCFF). Par conséquent, contrairement à ce que soutient l'autorité inférieure, c'est donc bien le sens de l'expression « réintégration au sein des CFF » en français qui est décisif pour interpréter la teneur de l'article 8 de la Convention de sortie du 9 février 2007. Bien qu'il prévoie que la version allemande de la CCT CFF soit déterminante, l'art. 2 al. 3 CCT CFF, dont la conformité à la LPers n'a pas à être examinée dans la présente affaire, n'y saurait rien changer puisque le litige porte sur l'interprétation d'une clause de la Convention de sortie et non pas sur une clause de la CCT CFF. Peu importe dès lors de savoir quel est le mot allemand qui correspond le mieux au mot français de « réintégration ». Contrairement à ce qu'affirme le recourant, le sens courant du mot « réintégration » ou du verbe « réintégrer » n'est cependant pas univoque en français. Il peut certes viser l'action consistant à rendre la possession intégrale de ses droits à quelqu'un, par exemple à un salarié licencié. Mais il peut aussi viser d'autres situations juridiques n'ayant rien à voir avec le droit du travail, notamment en matière de nationalité, où l'on parle couramment de réintégrer quelqu'un dans sa nationalité. Ces différentes acceptions sont d'ailleurs reprises dans les principaux dictionnaires, en particulier le Petit Larousse et le Nouveau Petit Robert. En outre, le verbe « réintégrer » est parfois utilisé dans une acception juridique encore différente, certes liée au monde du travail mais sous l'angle d'un retour suite à des mesures dites de réadaptation (cf art. 11a de l'Ordonnance du 3 juillet 2001 sur le personnel de la Confédération [OPers, RS 172.220.111.3]). Enfin, les mots « réintégration » ou « réintégrer » peuvent aussi avoir un sens non juridique et désigner, tout simplement, l'action consistant à revenir dans un lieu qu'on avait quitté, par exemple regagner son domicile. Là aussi, ces définitions sont reprises dans des dictionnaires tels que le Petit Larousse et le Nouveau Petit Robert. Puisque le sens courant ou usuel du mot « réintégration » et du verbe « réintégrer » ne permet pas de déterminer sans équivoque la portée qu'il convient de donner à la clause prévoyant l'obligation de rembourser l'indemnité de départ, il est nécessaire de rechercher d'autres éléments de nature à en préciser le sens. A cet égard, le recourant soutient que les art. 14 et 19 LPers permettent de confirmer son interprétation, ce que l'autorité inférieure conteste.

Bien que les art. 14 et 19 LPers utilisent expressément et à plusieurs reprises le verbe « réintégrer » dans le contexte d'une résiliation du contrat de travail, il convient d'emblée de préciser qu'il s'agit d'un acte unilatéral de l'employeur, acte qui doit être notifié à l'employé par la voie d'une décision administrative. Pour le cas où il s'avère par la suite que la résiliation unilatérale ne respectait pas les conditions légales et qu'elle était donc entachée de nullité au sens de l'art. 14 al. 2 LPers, le législateur a prévu la possibilité de revenir, en quelque sorte, au statu quo ante, c'est-à-dire d'offrir à la personne concernée de la réintégrer dans l'emploi qu'elle occupait jusqu'alors ou, si cela n'est pas possible, lui proposer un emploi convenable auprès d'un autre employeur de la Confédération (cf Message du 14 décembre 1998 concernant la loi sur le personnel de la Confédération (LPers), FF 1999 p. 1439; NÖTZLI, op. cit., p. 210 N. 340; WOLFGANG PORTMANN, Überlegungen zum bundespersonalrechtlichen Kündigungsschutz, LeGes 2002/2, p. 64; LILIANE SUBILIA-ROUGE, La nouvelle LPers: quelques points de rencontre avec le droit privé du travail, in: Revue de droit administratif et de droit fiscal [RDAF] 2003 I p. 289, 314). Or, en l'espèce, les parties ont conclu un accord de résiliation qui, en raison de son caractère synallagmatique, ne peut pas être qualifié de résiliation unilatérale en droit privé du travail (GEISER/MÜLLER, op. cit., p. 184 n. 536-540), pas plus d'ailleurs qu'en droit du personnel de la Confédération. Partant, cela exclut de s'inspirer de l'acception donnée par les art. 14 et 19 LPers au terme « réintégrer » pour éclairer la portée d'une convention de sortie. En outre, l'art. 8 de la Convention de sortie en cause ne parle pas de réintégration « dans l'emploi occupé jusqu'alors », mais « au sein des CFF ». Dans le langage courant, cette précision ne peut viser que l'entreprise des CFF dans son ensemble, ce qui accrédite l'interprétation défendue par l'autorité inférieure. Pour éclaircir la teneur de l'expression litigieuse à l'appui de son point de vue, le recourant se réfère enfin au contexte général de la Convention de sortie et à l'usage du mot « CFF » qui en est fait dans d'autres articles. Cette argumentation n'est cependant pas plus convaincante car on ne saurait exclure que les articles 3, 4 et 5 de la Convention de sortie puissent viser aussi, au moins ponctuellement, d'autres Divisions des CFF. A titre d'exemple, l'article 3 de la Convention obligeait le recourant à se tenir, dans la mesure du raisonnable, « à la disposition des CFF » pour répondre jusqu'au 28 février 2007 à des demandes de renseignements concernant ses activités en cours. Or, on voit mal que le recourant eût pu à bon droit se baser sur cet article pour refuser de fournir à une autre Division des CFF des informations, à condition bien sûr que ces informations fussent en lien direct avec ses activités.

E. 6.3.2

Il découle de ce qui précède que la teneur de l'expression « réintégration au sein des CFF », même analysée de façon systématique dans son contexte et à la lumière de la législation en matière de personnel de la Confédération, ne permet aucunement de conclure que l'interprétation du recourant est la seule possible. Cela ne signifie pourtant pas qu'elle amène à épouser automatiquement la thèse de l'autorité inférieure : l'interprétation selon laquelle l'expression « réintégration au sein des CFF » ne peut viser qu'un simple réengagement dans l'entreprise n'est pas non plus entièrement convaincante pour le juge. Une autre expression, telle que « réengagement au sein des CFF », aurait sans doute permis de parvenir à cette conclusion, mais l'emploi du mot « réintégration » rend cette interprétation sujette à caution puisque la réintégration peut aussi viser l'action consistant à rendre la possession intégrale de ses droits à un salarié. Etant donné que la teneur de la clause contractuelle n'est pas entièrement claire, il convient de recourir à d'autres moyens d'interprétation, soit tout ce qui est susceptible de contribuer à établir la volonté des parties.

Ainsi, c'est bien l'ensemble des circonstances qui doivent être prises en compte, sans qu'il soit possible de dégager une hiérarchie entre les moyens d'interprétation (WIEGAND, op. cit., n. 18-31; cf. également BÉATRICE WINIGER, Commentaire Romand, Code des Obligations, ad art. 18, n. 32-41, laquelle parle de "moyens complémentaires d'interprétation"). A cet égard, le but poursuivi par le contrat, qui correspond à l'argument téléologique dans l'interprétation des lois, peut jouer un rôle particulièrement précieux pour préciser l'intention des parties. Dans ce contexte, il faut garder à l'esprit que dans la plupart des contrats, les parties poursuivent des intérêts pouvant être contradictoires. Le but du contrat consiste alors à ménager un équilibre entre ces intérêts (WIEGAND, op. cit., n. 30). Même s'il est dans la nature du contrat que leurs intérêts diffèrent ou sont opposés, les parties les font, en principe, converger vers le but contractuel commun (WINIGER, op. cit., n. 37-41). Dans cette optique, le recourant fait principalement valoir que la raison de la conclusion de la Convention de sortie ne résidait pas dans un quelconque mécontentement de son supérieur, mais dans une situation professionnelle insatisfaisante pour les deux parties, comme cela peut être le cas lorsqu'il n'y a pas suffisamment de travail. Il en déduit que la situation telle qu'elle prévalait à la fin des rapports de travail ne s'opposait nullement à une future réintégration (au même poste). De son côté, l'autorité inférieure retient dans la décision entreprise qu'il existait un mécontentement du supérieur en ce qui concerne les rapports de travail, mécontentement ayant fait l'objet de plusieurs entretiens durant l'année 2007. Par conséquent, l'autorité inférieure ne pouvait avoir l'intention, au moment de la conclusion de la Convention de sortie, de proposer à l'avenir le même poste au recourant auprès de la Division Voyageurs.

E. 6.3.3

Au vu du dossier, il n'est pas possible de savoir précisément pour quels motifs les parties ont décidé de mettre un terme aux rapports de travail. L'engagement professionnel et les compétences du recourant ont toujours fait l'objet d'excellents rapports de notation, mais il est vrai que des difficultés relationnelles ont été mises en évidence assez tôt durant sa carrière au sein des CFF, et ce par différents supérieurs au sein de différentes Unités. Il n'est toutefois pas possible d'en tirer la conclusion que la fin des rapports de travail a été motivée exclusivement, ou même essentiellement, par un mécontentement du dernier supérieur, rien dans le dossier n'attestant la tenue et le contenu d'entretiens répétés sur le sujet en début d'année 2007. En définitive, ces éléments d'ordre factuel ne sont pas décisifs pour apprécier le but de la Convention car celle-ci visait nécessairement la convergence d'intérêts au moins en partie opposés : d'un côté, la possibilité, pour l'employeur, de se séparer d'un employé d'une façon plus souple, sans avoir à recourir à la procédure relativement longue de résiliation unilatérale des rapports de service, laquelle nécessite par ailleurs l'existence de motifs de résiliation ; d'un autre côté, la possibilité, pour l'employé, d'éviter de se voir impliqué dans cette même procédure de résiliation, d'obtenir un très bon certificat de travail ainsi qu'un dédommagement financier lui permettant de faire face à une période plus ou moins longue avant de retrouver un emploi. Même si les éléments figurant au dossier ne permettent pas d'établir pour quels motifs les parties ont décidé de conclure la Convention de sortie du 9 février 2007 ni si le recourant en porte une part de responsabilité, il apparaît clairement que les relations de travail s'étaient sensiblement dégradées, et ce depuis plusieurs mois. Il est d'ailleurs fait expressément allusion à cette dégradation des relations de travail dans la Convention elle-même, qui mentionne ainsi en son paragraphe introductif que "[...] la question de [la] situation professionnelle du collaborateur [...] s'avère insatisfaisante depuis longtemps pour les deux parties". Dans ces conditions, on voit mal

que les parties aient pu envisager comme une hypothèse plausible ou même possible le réengagement du recourant sur le même poste dans un délai de 24 mois, au point de prévoir une clause réglant spécifiquement l'obligation de remboursement de l'indemnité de départ dans un tel cas. Il convient bien plutôt d'admettre qu'en stipulant l'obligation de remboursement en cause, les parties lui ont donné un sens objectif différent, qui ne peut être que celui consistant à envisager n'importe quel réengagement futur au sein de l'entreprise CFF dans un délai de 24 mois. S'agissant d'une très grande entreprise comptant plus de 27'000 collaborateurs et offrant de nombreux métiers, il était en effet tout à fait envisageable que le recourant puisse être, à l'avenir, réengagé au sein des CFF. En revanche, il était très peu vraisemblable voire quasiment exclu, selon les règles de la bonne foi et au vu des éléments figurant au dossier, qu'il puisse être réengagé sur le même poste, auprès de la même Division sans être assujéti à une nouvelle période d'essai. En définitive, cette solution est bien celle qui apparaît le plus en accord avec l'ensemble des circonstances, y compris le but de la Convention de sortie et la teneur de la disposition contestée. En effet, une Convention de sortie comme celle-ci entend notamment permettre à l'employé d'éviter de subir, au moins dans une certaine mesure, une perte financière liée à une éventuelle période de chômage suivant son départ. Si cette perte s'avère finalement plus limitée que prévu suite au réengagement du collaborateur par le même employeur, il est tout à fait compréhensible que ledit employeur cherche à récupérer une partie de l'indemnité qu'il a payée. Cette solution est d'ailleurs expressément prescrite par la CCT CFF pour le collaborateur en réinsertion professionnelle lorsque celui-ci "reprend une activité aux CFF", l'obligation de remboursement pro rata temporis étant également valable pendant deux ans dans un tel cas (cf. art. 163 CCT). Cette disposition n'est certes pas directement applicable dans le cas du recourant puisqu'il n'a pas quitté l'entreprise suite à l'échec d'une réinsertion professionnelle, mais elle constitue un indice supplémentaire quant à la façon dont il convient de comprendre le but d'une clause de remboursement telle que celle qui figure à l'article 8 de la Convention de sortie: tout réengagement subséquent dans l'entreprise, quel qu'il soit, est en effet de nature à atténuer la perte financière subie par l'employé qui quitte l'entreprise.

E. 6.4

Au vu de ce qui précède, l'article 8 de la Convention de sortie du 9 février 2007 doit être interprété comme visant tout réengagement au sein de l'entreprise des CFF. Par conséquent, c'est à bon droit que l'autorité inférieure a réclamé au recourant le remboursement pro rata temporis de son indemnité de départ suite à son réengagement au sein de Medical Service CFF le 1er septembre 2008. Le recours doit donc être rejeté.

E. 7

Lors de litiges liés aux rapports de travail, la procédure de première instance et la procédure de recours sont gratuites, sauf s'il y a recours téméraire (art. 34 al. 2 LPers). Le recours ne pouvant être qualifié de téméraire, il n'a y a pas lieu de percevoir des frais de procédure. Vu l'issue de la procédure, aucune indemnité de dépens ne sera allouée au recourant (art. 64 al. 1 PA). Par ailleurs, l'autorité inférieure n'a pas droit aux dépens (art. 7 al. 3 du Règlement du 21 février 2008 concernant les frais, dépens et indemnités fixés par le Tribunal administratif fédéral [FITAF, RS 173.320.2]).