

FR_GERICHTE 605 2024 190 vom 9. Februar 2026

FR Kantonsgericht, 2026-02-09, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/fr_gerichte_605_2024_190

FR: FR_GERICHTE 605 2024 190 du 9 février 2026

IT: FR_GERICHTE 605 2024 190 del 9 febbraio 2026

Erwägungen

E. 1

Recevabilité Le recours a été interjeté en temps utile et dans les formes légales auprès de l'autorité judiciaire compétente à raison du lieu ainsi que de la matière, par un assuré valablement représenté et directement atteint par la décision querellée. Partant, il est recevable.

E. 2

Règles relatives aux prestations de l'assurance militaire

E. 2.1

Selon l'art. 4 al. 1 de la loi fédérale du 19 juin 1992 sur l'assurance militaire (LAM; RS 833.1), l'assurance militaire répond de toutes les affections physiques, mentales ou psychiques de l'assuré ainsi que de leurs conséquences économiques directes. Dans le catalogue des prestations de l'assurance militaire figurent notamment le droit aux indemnités journalières (art. 28 LAM), ainsi qu'aux prestations de réadaptation (art. 33 à 39 LAM).

E. 2.2

Selon l'art. 28 LAM, lorsque l'assuré se trouve dans l'incapacité de travailler par suite de son affection, il a droit à une indemnité journalière (al. 1). En cas d'incapacité totale de travail, l'indemnité journalière correspond à 80% du gain assuré. En cas d'incapacité partielle de travail, elle est réduite d'autant (al. 2).

E. 2.3

Selon l'art. 33 al. 1 LAM, les assurés invalides ou menacés d'une invalidité imminente (art. 8 de la loi fédérale du 6 octobre 2000 sur la partie générale du droit des assurances sociales [LPGA; RS 830.1]) ont droit, pour autant qu'elles soient nécessaires et appropriées, aux mesures de réadaptation susceptibles de sauvegarder ou d'améliorer leur capacité de gain restante (art. 7 LPGA) ou leur intégration sociale. L'assuré a notamment droit au reclassement dans une nouvelle activité lucrative si son invalidité le rend nécessaire et si sa capacité de gain peut ainsi, selon toute vraisemblance, être sauvegardée ou améliorée de manière notable (art. 37 al. 1 LAM). Sont assimilés au reclassement dans une nouvelle activité lucrative la réintégration dans la profession exercée jusqu'à l'invalidité ainsi que la formation professionnelle continue si l'invalidité de l'assuré l'exige (art. 37 al. 2 LAM). L'assurance militaire prend en charge les frais de reclassement, en particulier les frais d'écolage, de matériel scolaire, d'outillage, de vêtements professionnels, de logement, les repas pris à l'extérieur, ainsi que les frais de voyage et la perte de gain. La perte de gain est compensée par une indemnité journalière ou par une rente de reclassement (art. 37 al. 3 LAM).

E. 3

Règles relatives au gain assuré dans l'assurance militaire

E. 3.1

Selon l'art. 28 al. 4 LAM, qui traite du gain assuré dans le contexte de l'indemnité journalière, est assuré le gain que l'assuré aurait pu réaliser sans l'affection pendant la durée de son incapacité de travail. Lors de la fixation du montant annuel maximum du gain assuré (art. 18 LPGA), le Conseil fédéral part du montant maximum valable au moment de l'entrée en vigueur de la présente loi et l'adapte, en même temps que les rentes (art. 43 LAM), à l'évolution de l'indice des salaires nominaux déterminé par l'office compétent (art. 28 al. 4 LAM). L'art. 40 al. 3 LAM précise, s'agissant du gain assuré relatif à la rente, qu'est déterminant le gain annuel que l'assuré aurait probablement pu réaliser pendant la durée de l'invalidité sans l'affection à la santé.

E. 3.2

Contrairement à l'assurance-accidents obligatoire (cf. art. 15 al. 2 de la loi fédérale du 20 mars 1981 sur l'assurance-accidents [LAA; RS 832.20] et art. 22 al. 3 de l'ordonnance du 20 décembre 1982 sur l'assurance-accidents [OLAA; RS 832.202]), le gain assuré au sens de la LAM se détermine non pas sur la base du revenu perçu avant la survenance de l'atteinte à la santé mais sur celui qui aurait pu être réalisé durant l'incapacité de travail sans l'atteinte à la santé (arrêt TF 8C_124/2011 du 27 juin 2011 consid. 6.1 et les références). Si les deux notions de gain annuel assuré au sens de la LAM et de revenu sans invalidité utilisé pour le calcul du taux d'invalidité (cf. art. 16 LPGA) doivent être distinguées sur un plan fonctionnel, elles n'en présentent pas moins une grande similitude dans leurs définitions respectives, qui se réfèrent, dans les deux cas, à un gain hypothétique qui aurait pu être réalisé sans invalidité, après la survenance de l'événement assuré (arrêt TF M 9/05 du 6 octobre 2006 consid. 3.1 et les références). Ainsi, pour déterminer le gain hypothétique sans atteinte à la santé au sens de l'art. 28 al. 4 LAM et l'art. 40 al. 3 LAM, il se justifie de se référer à la jurisprudence relative à la détermination du revenu de valide au sens de l'art. 16 LPGA (arrêt TF M 2/04 du 4 octobre 2004 consid. 3.4 et les références).

E. 3.3

Pour déterminer le revenu sans invalidité (soit plus précisément le revenu sans la survenance de l'atteinte à la santé invalidante), il faut établir quel salaire la personne assurée aurait effectivement réalisé sans atteinte à la santé, selon le degré de la vraisemblance prépondérante. Le revenu sans invalidité doit être évalué de la manière la plus concrète possible (MOSER-SZELESS/CASTELLA, Commentaire romand LPGA, 2e éd., 2025, art. 16 n. 17).

E. 3.4

Au regard des capacités professionnelles de la personne assurée et de ses circonstances personnelles, on prend en considération ses chances réelles d'avancement compromises par l'atteinte à la santé et les limitations en découlant, en posant la présomption qu'elle aurait continué à exercer son activité sans la survenance de l'invalidité. Des exceptions ne peuvent être admises que si elles sont établies au degré de la vraisemblance prépondérante. L'écoulement du temps entre la cessation de l'activité lucrative pour des raisons de santé et le moment de la fixation du droit à la rente ne justifie pas à lui seul une dérogation à la règle

générale, selon laquelle il faut se référer au dernier gain réalisé avant la survenance de l'atteinte à la santé. On ne tiendra compte d'une augmentation du revenu réel grâce à un développement des capacités professionnelles individuelles ou en raison d'une circonstance personnelle comme une promotion à une fonction supérieure ou un changement de profession que si ces circonstances apparaissent

Tribunal cantonal TC Page 6 de 16 dûment établies. Des indices concrets en faveur de l'évolution de la carrière professionnelle doivent exister, de simples déclarations d'intention de la personne assurée ne suffisant pas. Par ailleurs, ce qui vaut dans un sens (perspective d'avancement) doit aussi valoir dans l'autre sens (changement de profession moins rémunératrice): en l'absence d'éléments suffisants pour admettre que l'assuré n'aurait pas continué, à moyen terme tout au moins, son activité habituelle, il n'y a pas lieu de se fonder sur une activité supposée moins rémunératrice (MOSER-SZELESS/CASTELLA, art. 16 n. 17a ss et les références).

E. 3.5

S'agissant de la fixation de la rente d'invalidité, l'art. 41 al. 4 LAM prévoit spécifiquement que, sous réserve de l'adaptation à l'évolution des salaires et des prix, la rente reste, jusqu'à expiration, fondée sur le montant du gain annuel présumable dont l'assuré se trouve privé. De nouvelles possibilités de gain ne peuvent être prises en considération dans le cadre d'une révision de la rente (art. 17 LPGA) que si elles sont établies avec un haut degré de vraisemblance. Par cette disposition, les bénéficiaires de rentes d'invalidité et l'assurance militaire sont, d'une part, liés par le gain de personne valide reconnu lors de la fixation de la rente. Cette disposition empêche, d'autre part, l'assuré de demander une révision en invoquant pour tout argument que sa carrière professionnelle hypothétique, compte tenu de l'évolution effective de la situation, aurait été encore plus brillante que celle qui a été retenue lors de la fixation de la rente. La disposition en vertu de laquelle le gain annuel une fois déterminé ne change plus permet de stabiliser les conditions d'octroi d'une rente permanente et respecte ainsi les impératifs de la sécurité du droit (Message du Conseil fédéral 27 juin 1990 concernant la loi fédérale sur l'assurance accident, FF 1990 III 189, p. 228). La loi prévoit une exception dans la mesure où, selon la deuxième phrase de l'art. 41 al. 4 LAM, de « nouvelles possibilités de gain » peuvent être prises en compte dans le cadre d'une révision de la rente, pour autant qu'il existe un haut degré de vraisemblance à cet égard (MAESCHI, Kommentar zum Bundesgesetz über die Militärversicherung (MVG), 2000, art. 41 n. 20 ss et les références).

E. 3.6

Contrairement à la fixation de la rente, la LAM ne contient aucune disposition relative à l'adaptation de l'indemnité journalière en cas de modification ultérieure de la situation effective. Elles ne sont pas non plus visées par l'art. 17 LPGA. En effet, bien qu'elles visent le même but de compensation de la perte de gain subie par la personne assurée en raison d'une atteinte à la santé que les rentes, les indemnités journalières de l'assurance militaire, à l'image de celles de l'assurance-invalidité ou de l'assurance-accidents, ont un caractère temporaire: elles sont versées en tant que prestations calculées par jour, sont aménagées de manière plus flexible et peuvent de ce fait être adaptées relativement facilement en cas de modification. Elles constituent des prestations qui ne sont pas durables, même si leur versement peut s'étendre sur plusieurs années, et leur adaptation à une modification des faits déterminants pour leur allocation n'est pas soumise aux conditions de la révision au

sens de l'art. 17 al. 2 LPGA (cf. MOSER-SZELESS/CASTELLA, art. 17 n. 39). Selon ces principes, l'indemnité journalière doit être réévaluée notamment lorsque le degré d'incapacité de travail ou le gain assuré déterminant ont changé. Le gain assuré étant une valeur hypothétique, une adaptation ne doit être effectuée - si l'incapacité de travail reste inchangée - que s'il est hautement probable qu'un changement correspondant se serait produit sans l'atteinte à la santé (MAESCHI, art. 28 n. 43 s. et les références).

Tribunal cantonal TC Page 7 de 16

E. 4

Règles relatives au statut du personnel militaire

E. 4.1

Selon l'art. 47 de la loi fédérale du 3 février 1995 sur l'armée (LAAM; RS 510.10), le personnel militaire comprend les militaires de métier et les militaires contractuels (al. 1). Les militaires de métier sont les officiers de carrières, les sous-officiers de carrière et les soldats de métier. En règle générale, ils sont engagés par contrat de durée indéterminée conformément à la législation sur le personnel de la Confédération (al. 2). Les militaires contractuels sont les officiers contractuels, les sous-officiers contractuels et les soldats contractuels. Ils sont engagés par contrat de durée déterminée conformément à la législation sur le personnel de la Confédération (al. 3). Concernant le personnel militaire affecté à la promotion de la paix, au renforcement des droits de l'homme et à l'aide humanitaire, l'art. 10 al. 3 de l'ordonnance du Département fédéral de la défense, de la protection de la population et des sports (ci-après: DDPS) du 30 novembre 2017 sur le personnel affecté à la promotion de la paix, au renforcement des droits de l'homme et à l'aide humanitaire (OPers-PDHH-DDPS; RS 172.220.111.91) précise que, pendant la durée des rapports de travail, il a le statut de militaire contractuel au sens de l'art. 47 al. 3 LAAM.

E. 4.2

Selon l'art. 9 de la loi fédérale du 24 mars 2000 sur le personnel de la Confédération (LPers; RS 172.220.1), le contrat de durée déterminée est conclu pour trois ans au plus; au-delà, les rapports de travail sont réputés de durée indéterminée. Les contrats de durée déterminée qui se succèdent sans interruption sont réputés de durée indéterminée lorsqu'ils ont duré trois ans (al. 1). Le Conseil fédéral peut prévoir des exceptions pour certaines catégories de professions (al. 2). Faisant usage de cette prérogative, le Conseil fédéral a adopté l'art. 6 de l'ordonnance-cadre du 20 décembre 2000 relative à la LPers (ordonnance-cadre LPers; RS 172.220.11). L'al. 1 let. d de cette disposition précise ainsi que l'art. 9 LPers sur les contrats de durée déterminée ne vaut pas pour les militaires contractuels; le contrat de durée déterminée peut être prolongé pour une durée maximale de cinq ans. L'art. 6 ordonnance-cadre LPers ne fait que reporter à 5 ans la limite que l'art. 9 al. 1 LPers fixe à 3 ans. Pour le reste, l'art. 6 ordonnance-cadre LPers, malgré une formulation différente, reprend le régime prévu par la loi. Ainsi, lorsque la limite de 5 ans de l'art. 6 ordonnance-cadre LPers est atteinte, le contrat de durée déterminée se transforme ex lege en un contrat de durée indéterminée (cf. arrêt TAF A-2658/2019 du 21 juillet 2020 consid. 4.1 et les références, qui concerne l'art. 6 al. 1 let. f ordonnance-cadre LPers).

E. 4.5

ans en tant que militaire contractuel (doc. 358).

Tribunal cantonal TC Page 12 de 16

E. 5

Objet du litige

E. 5.1

En l'espèce, est litigieux le gain assuré retenu à partir du 1er janvier 2022 par la SUVA pour calculer les indemnités journalières et pour fixer la rente de reclassement.

E. 5.2

A partir cette année-là, la SUVA a calculé l'indemnisation sur la base du salaire que le recourant aurait pu réaliser dans ses professions initiales de scieur et charpentier, en tenant compte

Tribunal cantonal TC Page 8 de 16 de 10 années d'expérience dans ces professions. La rente de reclassement professionnelle a également été calculée selon le même procédé.

E. 5.3

Pour sa part, le recourant soutient que la SUVA devait continuer à lui verser des indemnités journalières sur la base du salaire qu'il aurait touché en tant que militaire contractuel, en tenant compte de l'augmentation salariale annuelle. Selon lui, il était au bénéfice d'un contrat de travail de durée indéterminée auprès de la Confédération, les rapports de travail avec cette autorité ayant duré plus de 5 ans. Il mentionne en outre que, sans ses problèmes de santé, il aurait continué à travailler en qualité de militaire contractuel au sein de la Confédération.

E. 5.4

Pour traiter de ces questions, il convient de revenir sur la situation professionnelle du recourant, sur l'atteinte à sa santé et la prise en charge asséculoologique. Dans la mesure où la SUVA a admis sa responsabilité, il ne sera toutefois pas revenu en détail sur les aspects médicaux en lien avec les troubles du recourant.

E. 6

Situation professionnelle

E. 6.1

En 2009, le recourant a obtenu un CFC de scieur, puis, en 2012, un CFC de charpentier (doc. 502, p. 3 et 19). Dès 2012, il a effectué son service militaire obligatoire (doc. 502 p. 19).

E. 6.2

A partir de 2014, il a souhaité continuer à travailler au sein de l'armée en tant que militaire professionnel (doc. 502, p. 19). Le 17 août 2014, le recourant a conclu un premier contrat de travail avec la Confédération suisse, représentée par le Groupement Défense, en tant que militaire contractuel pour une période de 12 mois allant du 1er septembre 2014 au 31 août 2015. Le salaire annuel selon le contrat se montait à CHF 67'884.70 (doc. 352, p. 3). Il a ensuite signé plusieurs autres contrats en tant que militaire contractuel, soit un contrat le 15 juillet 2015, portant sur la période du 1er septembre 2015 au 31 août 2016 (doc. 352, p. 6), un contrat le 4 août 2016, pour la période du 1er septembre 2016 au 31 août 2017 (doc. 352, p. 9), puis un contrat le 28 août 2017, portant sur la période du 1er septembre 2017 au 31 décembre 2017 (doc. 352, p. 12).

E. 6.3

Le 20 octobre 2017, il a conclu un contrat de travail en tant que candidat officier de carrière pour la période du 1er janvier 2018 au 31 décembre 2018. Le salaire prévu était de CHF 69'186.65 (doc. 352, p. 17). Au printemps 2018, il a réussi les deux premiers examens pour devenir officier de carrière, mais a échoué au troisième examen (doc. 58, p. 1). Un second contrat en tant que candidat officier de carrière a été conclu le 26 novembre 2018, pour la période du 1er janvier 2019 au 31 décembre 2019 (doc. 352, p. 20).

Tribunal cantonal TC Page 9 de 16

E. 6.4

Le 26 novembre 2018, il a signé un contrat de travail avec la Confédération, agissant par l'intermédiaire du Commandement des Opérations, Centre de compétences SWISSINT, lequel prévoyait la participation au cours d'instruction pour la SWISSCOY (= engagement de l'Armée suisse pour la promotion de la paix au Kosovo) du 7 janvier 2019 au 1er avril 2019 (doc. 352, p. 23). Le 12 mars 2019, un contrat pour un engagement au Kosovo (SWISSCOY) pour la période du 2 avril 2019 au 10 octobre 2019 a été conclu (doc. 352, p. 26).

E. 6.5

Le 25 octobre 2019, il a signé un contrat de travail avec la Confédération en qualité de militaire contractuel, pour la période du 1er novembre 2019 au 31 décembre 2020, pour un salaire de CHF 86'914.10 par an (doc. 352, p. 29).

E. 6.6

Finalement, un contrat comme militaire contractuel lui a été proposé pour la période du 1er janvier 2021 au 31 décembre 2021, pour un salaire de CHF 91'135.20, mais n'a pas été accepté par le recourant, atteint dans sa santé. Ce document a toutefois été signé par l'employeur le 1er octobre 2021 (doc. 386, p. 27).

E. 7

Atteinte à la santé et prise en charge assécurologique

E. 7.1

A partir de 2018, le recourant a présenté une symptomatologie d'allure somatique, à laquelle s'est ajoutée, à partir de 2020, une symptomatologie dépressive, conduisant à l'interruption de son activité professionnelle à partir de l'automne 2020 (doc. 502, p. 26). Cette symptomatologie d'allure somatique s'était développée en 2018 dans un contexte de stress associant d'une part une pression professionnelle et, d'autre part, une déception intense et un vécu d'injustice. Ses sentiments ont résulté de son échec à l'examen pour devenir militaire de carrière, ce qui constituait son projet de vie depuis plusieurs années (doc. 502, p. 26).

E. 7.2

A partir du 28 septembre 2020, la SUVA a versé au recourant des indemnités journalières (doc. 46).

E. 7.3

En décembre 2020, le recourant indiquait à la SUVA que, au 1er janvier 2021, il allait toujours être dans l'incapacité de travailler et ceci pour une durée indéterminée. Il

expliquait que cette situation avait été générée par son activité professionnelle exigeante (doc. 48).

E. 7.4

Le 16 décembre 2020, le recourant a eu un entretien téléphonique avec un employé du service extérieur de la SUVA. Il ressort du rapport relatif à cet entretien que le recourant n'avait jamais présenté de symptômes neurologiques ou psychiques avant sa période d'engagement comme militaire contractuel. Le recourant s'était dit qu'il ne pouvait pas renouveler son contrat dans l'état où il se trouvait, quand bien même sa place de travail lui plaisait beaucoup. En octobre 2020, étant dans le désespoir de ne pas voir sa situation s'améliorer, il avait annoncé au DDPS que son état de santé ne lui permettait pas de poursuivre en janvier 2021 avec le nouveau contrat qui lui était proposé.

Tribunal cantonal TC Page 10 de 16 L'employé du service extérieur de la SUVA précisait que, en tout état de cause, c'était bien en raison de problèmes de santé survenus pendant sa période d'engagement en tant que militaire contractuel que le recourant était actuellement à l'incapacité de travail et que la proposition de renouvellement du contrat de militaire contractuel n'avait pas pu être signée par ce dernier (doc. 58).

E. 7.5

En juin 2021, le recourant a débuté une mesure de réinsertion professionnelle comme scieur chez C._____. Le stage a toutefois été interrompu en septembre 2021 en raison de ses troubles (doc. 205).

E. 7.6

En septembre 2021, le recourant s'est vu proposer un emploi en tant qu'assistant de direction au sein de la scierie D._____, où il avait effectué son apprentissage (doc. 120, 163).

E. 7.7

Le 17 mars 2022, le case manager de la SUVA mentionnait que si le recourant n'avait pas développé de troubles psychiques incapacitants, il ne serait pas demeuré militaire contractuel en ne pouvant pas après tant d'années au service du DDPS accomplir son projet de devenir officier de carrière. Pour cette raison, il avait cherché à déterminer quel serait le gain réalisable sans les troubles en tant que charpentier ou scieur. Comme le recourant était en discussion pour un projet professionnel visant à terme à assister le patron de la scierie et compte tenu de son parcours de militaire contractuel qui l'a conduit à occuper des postes à responsabilité, il ne paraissait pas correct de limiter les perspectives de gain sans l'affection assurée à un salaire de charpentier ou de scieur sans responsabilités supérieures à cette fonction. D'un autre côté, le but de l'évaluation était de correspondre à ce qu'il pouvait espérer en sortant de l'armée sans chercher à atteindre forcément le salaire versé par le DDPS qui excédait vraisemblablement ce que le recourant aurait pu obtenir dans un emploi civil (doc. 166).

E. 7.8

En été 2022, le recourant a travaillé au sein de la scierie D._____ dans le cadre d'un projet de réinsertion professionnelle soutenue par l'assurance militaire comme assistant du patron. Cette mesure a toutefois dû être interrompue en raison de ses problèmes de santé.

E. 7.9

En septembre 2022, la SUVA précisait au recourant que la diminution des indemnités journalières dès le début de l'année 2022 s'expliquait par le fait que son contrat en tant que militaire contractuel se terminait au 31 décembre 2021. Dans la mesure où sa candidature pour devenir officier de carrière n'avait pas été retenue, il ne serait vraisemblablement pas resté à l'armée. C'était donc le salaire qu'il aurait été en mesure de réaliser avec les deux CFC de scieur et de charpentier sur le marché de l'emploi qui avait été pris en compte (doc. 209).

E. 7.10

Suite à la contestation du gain assuré par le recourant, la SUVA a requis des informations concernant les conditions d'engagement en vigueur auprès du Secrétariat Général du DDPS (doc. 299). Le 30 mars 2023, le DDPS précisait que l'engagement des militaires contractuels se faisait toujours à durée déterminée, la doctrine juridique générale relative à l'interdiction des « contrats de travail en chaîne » s'appliquant également à ces rapports de travail. La durée maximale de cinq ans prévue à l'art. 6 al. 1 let. d ordonnance-cadre LPers ne concernait que les engagements en tant que militaire contractuel. Dans le cas d'un engagement en tant que candidat à la carrière militaire professionnelle, les engagements en tant que militaire contractuel

Tribunal cantonal TC Page 11 de 16 n'étaient pas pris en compte. En raison des différences de contenu (domaine d'activité thématique totalement différent) et des objectifs divergents des engagements, il ne s'agissait pas d'un contrat de travail en chaîne illégal (doc. 329).

E. 7.11

Le 27 avril 2023, le DDPS précisait que les candidats officiers de carrière étaient généralement engagés pour une durée déterminée de 3 à 18 mois. S'ils réussissaient la « sélection 2 », ils étaient engagés comme aspirants pour une durée indéterminée. Concernant cette « sélection 2 », elle comprenait les aptitudes physiques, les compétences linguistiques, ainsi que différents aspects dans le cadre d'une évaluation. Les épreuves non réussies dans les parties consacrées aux aptitudes physiques et aux compétences linguistiques pouvaient être repassées une fois. En revanche, si l'évaluation n'était pas réussie, elle ne pouvait être repassée que dans des cas exceptionnels justifiés et à la demande de l'employeur. A la question de savoir si « un candidat officier de carrière pouvait redevenir militaire contractuel s'il échouait aux examens », le DDPS précisait que cette situation était plutôt inhabituelle et n'était en principe pas prévue, mais il existait des exceptions. Une telle procédure n'était pas exclue d'un point de vue juridique. En cas de réengagement en tant que militaire contractuel, le nombre d'années d'engagement antérieur à durée déterminée en tant que militaire contractuel était en principe pris en compte dans le calcul de la durée maximale d'engagement. Dans la pratique, la durée maximale de 5 ans était en principe calculée en additionnant tous les engagements en tant que militaire contractuel (doc. 346).

E. 7.12

Dans un courriel du 8 juin 2023, le DDPS mentionnait que les contrats SWISSINT reposaient sur l'OPers-PDHH-DDPS, de sorte qu'ils n'étaient pas pris en compte dans la durée maximale d'engagement de 5 ans. Par ailleurs, l'affirmation selon laquelle si les rapports de travail au DDPS de durée déterminée avaient duré plus de cinq ans au total, le contrat se transformait du fait de la loi en contrat de travail à durée indéterminée était correcte. Une exception existait toutefois si le nouvel emploi relevait d'un domaine thématique totalement différent de celui de l'emploi précédent. Si différents types de

contrats de travail étaient concernés (comme militaire contractuel, candidat officier de carrière, contrat-OPers-PDHH), les conditions requises pour la conversion en un contrat de travail à durée indéterminée n'étaient pas remplies. Il convenait ainsi de toujours tenir compte du cas particulier. Cette affirmation ne pouvait être confirmée de manière générale, mais s'appliquait aux « contrats de travail en chaîne ». Conformément à l'art. 6 al. 1 let. d ordonnance-cadre LPers, le contrat de travail à durée déterminée pouvait être prolongé jusqu'à une durée maximale de cinq ans. Toujours selon ce courriel du 8 juin 2023, la durée totale de l'engagement du recourant en tant que militaire contractuel était alors de 54 mois, soit 4.5 ans. Il aurait donc pu être engagé en tant que militaire contractuel pour une durée maximale de six mois supplémentaires. Le DDPS n'aurait pas dû obligatoirement transformer le contrat de durée déterminée en contrat de durée indéterminée, puisque le recourant n'avait été engagé que pour une durée déterminée de

E. 7.13

Le 12 juin 2023, le DDPS précisait que le dernier contrat de travail avait pris fin au 31 décembre 2020 (doc. 361). Le 14 septembre 2023, il mentionnait maintenir son appréciation. Toutefois, il n'estimait pas nécessaire de fournir davantage de précisions, n'étant pas partie à la procédure devant la SUVA (doc. 399).

E. 7.14

Par décision du 28 septembre 2023, la SUVA a maintenu le gain assuré de CHF 68'280.- pour le calcul des indemnités journalières. Elle a retenu que le recourant avait travaillé en qualité de militaire contractuel depuis le 1er septembre 2014 au 31 décembre 2017 et du 1er novembre 2019 au 31 décembre 2020, soit pendant 4 ans et 6 mois. Ainsi, son activité de militaire contractuel n'aurait pas pu se prolonger au-delà du 30 juin 2021 selon la réglementation en vigueur. Il était toutefois renoncé à demander la restitution du trop-perçu pour la période du 1er juillet 2021 au 31 décembre 2021 (doc. 405). Le recourant a formé opposition à l'encontre de la décision précitée (doc. 423).

E. 7.15

En janvier 2024, le recourant a débuté un stage au sein de l'association B._____ dans la perspective de débiter une formation d'accompagnant socio-professionnel (doc. 459).

E. 7.16

Dans ce cadre, la SUVA a, par décision du 12 septembre 2024, octroyé au recourant une rente de reclassement professionnel du 1er septembre 2024 au 31 décembre 2026, calculée sur un gain assuré de CHF 70'921.-, soit le salaire perçu dans les professions de scieur et charpentier avec

E. 10

années d'expérience (doc. 538). Le recourant a formé opposition à l'encontre de cette décision (doc. 543). 8. Discussion 8.1. Initialement, la SUVA a alloué des indemnités journalières calculées sur la base d'un gain assuré correspondant au salaire de militaire contractuel prévu par le dernier contrat proposé au recourant. Elle a ainsi considéré implicitement que cela correspondait au salaire que ce dernier aurait pu réaliser sans ses troubles pendant la durée de son incapacité de travail au sens de l'art. 28 al. 4 LAM. Par la suite, dès 2022, elle a procédé à un nouveau calcul des indemnités journalières, se basant sur un gain assuré correspondant au salaire que le recourant aurait pu réaliser dans ses professions initiales de scieur et charpentier, en tenant compte de 10 années d'expérience.

Elle a d'abord justifié cette diminution par le fait que le contrat de militaire contractuel proposé au recourant se terminait au 31 décembre 2021 et que, puisque ce dernier avait échoué à l'examen pour devenir officier de carrière, il ne serait vraisemblablement pas resté à l'armée (ci-avant: consid. 7.7 et 7.9). Ce raisonnement ne peut toutefois être suivi.

Tribunal cantonal TC Page 13 de 16 8.2. D'abord, il est rappelé que, lorsque l'incapacité de travail reste inchangée, comme c'est le cas en l'espèce, l'indemnité journalière ne peut être réévaluée que lorsqu'il est hautement probable qu'un changement du gain assuré se serait produit sans l'atteinte à la santé (ci-avant: consid. 3.6). Or, le simple fait que le recourant a échoué à l'examen pour devenir officier de carrière ne suffit pas pour conclure que celui-ci aurait cessé de travailler pour l'armée et que, dès lors, il aurait subi une diminution du gain annuel. En effet, il ressort du dossier que l'échec en question a eu lieu au printemps 2018. Par la suite, plusieurs contrats ont été conclus jusqu'au 31 décembre 2020. A ce moment, une proposition de contrat pour l'année 2021 a été faite par l'employeur. Ainsi, l'échec aux examens ne constituait pas, en soi, un frein à l'engagement aux yeux de l'employeur. Le DDPS avait d'ailleurs mentionné qu'il n'était pas exclu d'engager un militaire contractuel quand bien même celui-ci aurait échoué aux examens pour devenir militaire de carrière. En outre, le recourant avait pour sa part expliqué que s'il n'avait pas signé la proposition de contrat qui lui avait été faite pour 2021, c'était en raison de son état de santé. Il avait alors précisé « que son poste lui plaisait beaucoup ». L'employé de la SUVA avait d'ailleurs lui-même relevé dans son rapport que c'était bien en raison de problèmes de santé survenus pendant la période d'engagement comme militaire contractuel que la proposition de renouvellement du contrat de militaire contractuel n'avait pas pu être signée par le recourant. Dès lors, si le recourant n'est pas resté au sein de l'armée, c'est bien en raison de ses problèmes de santé et non en raison de l'échec aux examens. 8.3. Après avoir obtenu des informations auprès du DDPS concernant les conditions d'engagement, la SUVA a modifié son argumentation, soutenant que le recourant avait été au service du DDPS en qualité de militaire contractuel pendant 4 ans et 6 mois et que, dès lors, son activité de militaire contractuel n'aurait pas pu se prolonger au-delà du 30 juin 2021, vu la durée maximale de 5 ans prévue par la réglementation en vigueur (ci-avant: consid. 7.14 et décision attaquée). 8.4. Sur ce point, la SUVA ne peut non plus être suivie. En effet, contrairement à ce qu'elle soutient, l'art. 6 al. 1 let. d ordonnance-cadre LPers ne prévoit pas de « durée maximale d'engagement de 5 ans ». Cette disposition doit être lue en lien avec l'art. 9 LPers, en ce sens que, si la limite de cinq ans est atteinte, le contrat de durée déterminée se transforme en un contrat de durée indéterminée. Dès lors, la réglementation ne prévoit aucune interdiction de conclure des contrats sur une durée supérieure à cinq ans. Ainsi, la réglementation relative au personnel de la Confédération ne constitue pas non plus un motif suffisant permettant de retenir que le recourant ne serait pas resté au sein de l'armée. Dans ces circonstances, la question de savoir si, comme le soutient le recourant, son contrat s'est transformé en contrat de durée indéterminée n'est, en soi, pas déterminante et peut rester ouverte.

Tribunal cantonal TC Page 14 de 16 8.5. Le dossier à disposition ne comprend ainsi aucun élément nouveau pour justifier une réévaluation du gain assuré déterminant. Au contraire, les éléments qui précèdent tendent à démontrer que le recourant aurait continué à travailler au sein de l'armée sans son atteinte à la santé et, ainsi, aurait continué de percevoir le même salaire. Il apparaît en effet peu vraisemblable que, sans atteinte à la santé et après près de 10 ans passés dans l'armée pour notamment y accomplir une mission au Kosovo, le recourant

aurait réellement été intéressé à reprendre le chemin de la scierie. 8.6. Concernant précisément le salaire de scieur pris en compte par la SUVA comme gain assuré, il apparaît que celui-ci correspond en réalité au revenu que le recourant pouvait désormais obtenir compte tenu de son atteinte à la santé. Il ressort du dossier qu'en 2021, le recourant s'est vu proposer un emploi au sein de la scierie D. _____ et y a travaillé quelque temps dans le cadre d'une réinsertion professionnelle. C'est toutefois précisément dans le contexte de ses problèmes de santé qu'il était retourné travailler le bois. Ainsi, sous cet angle, en se basant sur le salaire d'un charpentier et scieur pour fixer le gain assuré, la SUVA s'est en réalité fondée sur le revenu d'invalidé, ce qui contrevient aux dispositions applicables en la matière. C'est le lieu de relever enfin que, en définissant le gain assuré comme étant le gain hypothétique que l'assuré aurait perçu sans son atteinte à la santé, le législateur a précisément tenu compte des spécificités de l'assurance militaire, auprès de laquelle sont majoritairement assurés des jeunes dont la situation professionnelle est encore en devenir. Aussi, les dispositions spécifiques relatives à la fixation du gain assuré permettent d'éviter que l'assureur ne se fonde sur un salaire perçu alors que l'assuré était encore en formation ou venait tout juste de l'achever. 8.7. Tout ce qui vient d'être dit vaut également pour le gain assuré à prendre en considération dans le calcul de la rente de reclassement (cf. art. 40 al. 3 LAM). 9. Sort du recours, frais de procédure et indemnité de partie 9.1. Au vu de tout ce qui précède, il y a lieu d'admettre que, au degré de la vraisemblance prépondérante, le recourant aurait continué à travailler au sein de l'armée s'il n'avait pas subi d'atteinte à la santé, et que c'est cette atteinte qui l'avait précisément amené à envisager la possibilité d'exercer une activité adaptée moins bien rémunérée. C'est donc à tort que la SUVA a calculé les indemnités journalières depuis 2022, de même que la rente de reclassement, sur la base d'un gain assuré correspondant au salaire de scieur et charpentier. Par conséquent, le recours doit être admis et la décision sur opposition du 31 octobre 2024 annulée. La cause est renvoyée à la SUVA pour qu'elle procède au calcul des indemnités journalières depuis le 1er janvier 2022 et au calcul de la rente de reclassement sur la base d'un gain assuré

Tribunal cantonal TC Page 15 de 16 correspondant au salaire de militaire contractuel ressortant de la dernière proposition de contrat faite au recourant pour l'année 2021, lequel devra toutefois être adapté à l'évolution des salaires et des prix. 9.2. La procédure étant gratuite dans les litiges en matière de prestations de l'assurance militaire, il n'est pas perçu de frais de procédure (art. 61 let. fbis LPGA). 9.3. Par ailleurs, ayant obtenu gain de cause, le recourant a droit à une indemnité de partie pour ses frais de représentation (art. 137 et 140 du code fribourgeois du 23 mai 1991 de procédure et de juridiction administrative [CPJA; RSF 150.1]). Conformément à l'art. 8 al. 1 du Tarif des frais de procédure et des indemnités en matière de juridiction administrative (Tarif JA; RSF 150.12), les honoraires alloués pour la représentation ou l'assistance de la partie sont fixés entre CHF 200.- et CHF 10'000.-. Dans les affaires d'une ampleur ou d'une complexité particulière, le maximum s'élève à CHF 40'000.-. La fixation des honoraires dus à titre de dépens a lieu sur la base d'un tarif horaire de CHF 250.-. Quant aux débours nécessaires à la conduite de l'affaire, ils sont remboursés au prix coûtant (art. 9 al. 1 Tarif JA). 9.4. En l'espèce, la liste de frais produite par le mandataire du recourant fait état d'un total de CHF 3'500.- d'honoraires, soit 14 heures à CHF 250.-, ainsi que de CHF 250.- de débours. Le nombre d'heures de travail, raisonnable, peut être repris. En revanche, les débours mentionnés dans la liste de frais comprennent à la fois les débours effectifs qui ont été rendus nécessaire à la conduite de l'affaire qu'une part forfaitaire de 5% sur les honoraires. Or, cette manière de calculer de manière forfaitaire les débours ne correspond pas à la réglementation applicable en la

matière. Ainsi, seuls les débours effectifs de CHF 84.- doivent être pris en compte. Par conséquent, il se justifie de fixer l'indemnité à CHF 3'874.30, soit CHF 3'500.- d'honoraires, CHF 84.- de débours et CHF 290.30 de TVA à 8.1%. Elle est mise à la charge de la SUVA. (dispositif en page suivante)

Tribunal cantonal TC Page 16 de 16 la Cour arrête : I. Le recours est admis. Partant, la décision sur opposition du 31 octobre 2024 est annulée et la cause renvoyée à la SUVA pour nouveau calcul des indemnités journalières dès janvier 2022 et de la rente de reclassement, dans le sens des considérants. II. Il n'est pas perçu de frais de procédure. III. L'indemnité de partie allouée au recourant pour ses frais de défense est fixée à CHF 3'874.30, TVA (8.1%) de CHF 290.30 comprise. Elle est mise à la charge de la SUVA. IV. Notification. Un recours en matière de droit public peut être déposé auprès du Tribunal fédéral contre le présent jugement dans un délai de 30 jours dès sa notification. Ce délai ne peut pas être prolongé. Le mémoire de recours sera adressé, en trois exemplaires, au Tribunal fédéral, Schweizerhofquai 6, 6004 Lucerne. Il doit indiquer les conclusions, les motifs et les moyens de preuve et être signé. Les motifs doivent exposer succinctement en quoi le jugement attaqué viole le droit. Les moyens de preuve en possession du (de la) recourant(e) doivent être joints au mémoire de même qu'une copie du jugement, avec l'enveloppe qui le contenait. La procédure devant le Tribunal fédéral n'est en principe pas gratuite. Fribourg, le 9 février 2026/anm EXPED-SIGN-01 EXPED-SIGN-02 Le Président La Greffière

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