



Cour I
A-2834/2008/MOA/frv
{T 0/2}

Arrêt du 8 octobre 2008

Composition

André Moser (président du collège),
Claudia Pasqualetto Péquignot, Daniel Riedo, juges,
Virginie Fragnière, greffière.

Parties

A. _____,
représenté par Maître Eric Maugué, 14, rue Marignac,
case postale 504, 1211 Genève 12,
recourant,

contre

Département fédéral des finances DFF,
Service juridique, Bundesgasse 3, 3003 Berne,
autorité inférieure,

Objet

résiliation du contrat de travail (décision du 31 mars 2008
du DFF).

Faits :**A.**

Le 1er juillet 1976, A._____, né le (...), est entré au service de la Confédération, auprès de la Centrale de Compensation (ci-après la CdC), en tant que fonctionnaire d'administration. Il a été promu comptable en date du 1er janvier 1988. Suite à l'entrée en vigueur de la nouvelle législation sur le personnel de la Confédération, il a signé un contrat de travail le 23 novembre 2001.

En 2002 et 2003, les prestations de A._____ ont été évaluées au niveau A.

Le 20 avril 2004, le chef de la division a remis une note au service des Ressources humaines de la CdC, laquelle constatait que A._____ souffrait de troubles liés à l'alcoolisme. Il proposait d'en discuter avec A._____ et de lui offrir un soutien pour traiter sa dépendance à l'alcool.

Le 13 mai 2004, la CdC a adressé à A._____ un avertissement pour avoir consommé de façon illicite de l'alcool durant les heures de travail. Par ailleurs, elle a décidé que B._____, assistante sociale à la Consultation sociale pour le personnel fédéral de l'Office fédéral du personnel (Consultation sociale OFPER), soutiendrait A._____ et mettrait sur pied un suivi thérapeutique.

Du 22 juin 2004 au 12 juillet 2004, A._____ n'a pas travaillé en raison d'une rechute.

Le 5 novembre 2004, les prestations de A._____ de janvier à octobre 2004 ont été évaluées au niveau A.

Le 12 janvier 2005, après une semaine d'hospitalisation, A._____ a recommencé à travailler et a contacté G._____, responsable des Ressources humaines, pour l'informer qu'il avait rechuté durant les fêtes.

Le 10 octobre 2005, après avoir été absent de son poste de travail durant quatre semaines au mois d'août 2005 en raison d'une rechute, il a conclu avec son employeur une convention thérapeutique, afin de résoudre ses problèmes d'alcool. Cet accord prévoyait que A._____

devait suivre un traitement auprès d'un médecin spécialisé; le type, la durée et la fréquence de ce traitement devaient être communiqués au service des Ressources humaines et à l'assistante sociale de l'OFPER. Il mentionnait aussi que A._____ devait être contrôlé par son médecin régulièrement durant deux ans; il devait en outre venir sobre au travail et s'abstenir de consommer de l'alcool durant les heures de travail. Selon cette convention, A._____ ne devait ni modifier, ni interrompre le traitement préconisé de sa propre initiative. Il y était enfin précisé qu'en cas de non-respect de l'accord, A._____ autorisait son médecin à en informer immédiatement la CdC et la Consultation sociale OFPER; il s'exposait de surcroît aux différentes sanctions prévues par la loi, qui pouvaient aller jusqu'au licenciement.

Le 31 octobre 2005, les prestations de A._____ ont été évaluées au niveau B en raison des problèmes d'alcool. H._____, qui était alors le supérieur direct de A._____, a constaté à cette occasion que ce dernier était un collaborateur compétent et apprécié; il avait toutefois manqué de fiabilité en raison de ses problèmes personnels et il devait y remédier en 2006.

Suite à une rechute constatée en mai 2006 par son supérieur direct, A._____ a suivi du 8 mai au 19 mai 2006 à l'hôpital un traitement ambulatoire à 50% tout en travaillant le reste du temps. La CdC a envisagé à partir de cette rechute le prononcé d'une sanction disciplinaire. Le 12 juillet 2006, elle a ouvert une enquête disciplinaire à l'encontre de A._____, notamment pour examiner d'éventuelles violations des obligations découlant de la convention signée le 10 octobre 2005.

Le 24 octobre 2006, A._____, B._____ et le personnel soignant de l'hôpital du Petit Beaulieu se sont entretenus. Il a été décidé que A._____ devait passer au Petit Beaulieu pour un alcootest tous les jours; il devait participer également à un groupe d'entraide. Il a aussi été convenu que B._____ devait recevoir chaque semaine une confirmation des passages journaliers de A._____ au Petit Beaulieu, faute de quoi elle devait prendre contact avec le personnel soignant. La CdC a renoncé au prononcé d'une sanction, étant donné que A._____ reprenait son traitement.

Le 16 novembre 2006, les prestations de A._____ de janvier à

octobre 2006 ont été évaluées au niveau B, en raison de ses problèmes d'alcool.

En janvier 2007, B._____ a constaté que A._____ ne se rendait plus au Petit Beaulieu et ne suivait plus son traitement.

Le 5 mars 2007, A._____ ne s'est pas présenté à son poste de travail sans en informer son supérieur.

Par courrier du 13 mars 2007, la CdC a prié A._____ de prendre contact avec ses supérieurs dans les plus brefs délais et lui a rappelé qu'il devait fournir un certificat médical en cas d'absence pour cause de maladie. Il ressort d'une note de service du 20 mars 2007 que la compagne de A._____ a finalement informé la CdC que ce dernier avait été victime d'une nouvelle rechute nécessitant une hospitalisation pour un sevrage.

Le 27 mars 2007, A._____ a repris le travail. La CdC lui a alors soumis une nouvelle convention thérapeutique. Cette dernière mentionnait que A._____ autorisait le service des Ressources humaines à soumettre son dossier au MedicalService de la Confédération, qui était chargé de proposer un traitement et des contrôles appropriés; dans l'attente de la prise de position de ce service, A._____ devait se soumettre chaque jour à un alcootest au Petit Beaulieu, lequel transmettrait les résultats au service des Ressources humaines. Elle prévoyait également l'obligation pour A._____ de suivre son traitement, ce sans modification, ni interruption et de se rendre aux contrôles préconisés; dits traitements et contrôles devaient être mis en place par le Petit Beaulieu dans un premier temps et ensuite par le MedicalService. Par cet accord, A._____ s'engageait également à venir sobre au travail et à une abstinence totale durant les heures de travail. En cas de non respect de l'une des conditions fixées dans dite convention, il s'exposait à la résiliation des rapports de travail.

Suite à l'enquête disciplinaire, un rapport a été établi en date du 1er mai 2007, faisant état du fait que A._____ n'avait pas respecté les engagements prévus dans la convention du 10 octobre 2005.

Le 1er mai 2007, A._____ ne s'est pas présenté au travail en raison selon lui de problèmes familiaux. Il en a averti son supérieur direct,

ainsi que G._____. Le 2 mai 2007, il a recommencé à travailler et a remis au responsable des Ressources humaines le résultat du dépistage de la veille indiquant un taux d'alcool de 0.82 gramme/litre. Il a expliqué qu'il pensait être à 0 gramme/litre au moment du dépistage. G._____ et F._____, chef de service à la CdC, lui ont alors rappelé que la violation de la dernière convention du 27 mars 2007 était passible de licenciement. Des mesures contraignantes supplémentaires ont dès lors été prononcées à la demande de A._____.

Le 29 mai 2007, la Direction de la CdC a infligé une amende de 3'000.- francs à A._____ pour violation de la convention signée le 10 octobre 2005.

Le même jour, A._____ a informé la CdC être à nouveau victime d'une rechute et ne pas pouvoir venir travailler. Il a dès lors été absent du 29 mai au 25 juin 2007. Il a repris son travail à 50% à compter du 25 juin 2007.

Par téléphone du 18 juin 2007, l'hôpital du Petit Beaulieu a informé G._____ que A._____ avait rechuté depuis des semaines et avait réussi à le cacher en se présentant aux alcootests à des heures où il se savait être à nouveau à un taux de 0 gramme/litre; il avait également interrompu le traitement médicamenteux pour pouvoir reprendre la consommation d'alcool; une analyse sanguine permettant d'évaluer la consommation lors des 3 à 4 dernières semaines avait révélé un taux très important, attestant ainsi une très forte consommation d'alcool durant cette période.

Le 26 juin 2007, la CdC a remis à A._____ la mesure disciplinaire prononcée le 29 mai 2007 à son encontre. Elle lui a rappelé que cette mesure visait à sanctionner la violation de la première convention thérapeutique du 10 octobre 2005.

Par courrier du 11 juillet 2007, Me Eric Maugué a informé la CdC que A._____ lui avait confié la défense de ses intérêts. Il a invité la CdC à rendre une décision formelle avec indication des voies de recours en matière de sanction disciplinaire.

Par courrier du 26 juillet 2007, le MedicalService a confirmé que A._____ avait présenté une rechute sérieuse nécessitant une

hospitalisation du 31 mai au 11 juin 2007 et a demandé à la CdC de l'informer de la suite que celle-ci allait donner à cette rechute. La CdC lui a répondu le 6 août 2007 qu'une décision serait bientôt prise concernant la violation de la deuxième convention thérapeutique.

Le 16 août 2007, la CdC a notifié à A._____ la décision le condamnant à une amende de 3'000.- francs. Dite décision se basait sur le fait que A._____ était arrivé au travail en état d'ébriété et avait consommé de l'alcool durant les heures de travail, malgré l'avertissement du 13 mai 2004 et la conclusion de la convention thérapeutique du 10 octobre 2005.

Le même jour, la CdC a soumis à A._____ un projet de décision de résiliation du contrat de travail pour violation de la convention thérapeutique du 27 mars 2007. Le 7 septembre 2007, A._____ a demandé le maintien des rapports de travail, en affirmant qu'il suivait un traitement thérapeutique depuis le 11 juin 2007, date de la fin de sa dernière hospitalisation.

Le 26 septembre 2007, la CdC a résilié le contrat de travail de A._____ conclu le 23 novembre 2001 pour le 31 mars 2008.

B.

Le 26 octobre 2007, A._____ s'est opposé à la résiliation en faisant valoir la nullité de celle-ci conformément à la réglementation sur le personnel de la Confédération. Par mémoire du même jour, il a également déposé un recours contre la décision de la CdC du 26 septembre 2007. La CdC a quant à elle déposé le 21 novembre 2007 sa demande en constatation de la validité de la résiliation du contrat de travail.

Le 28 novembre 2007, le Département fédéral des finances (DFF) a joint pour instruction et pour jugement les procédures de recours et la demande en constatation de la validité de la résiliation du contrat de travail.

A._____ s'est trouvé en arrêt maladie depuis le 6 mars 2008. Il était capable de reprendre son travail à 50% dès le 6 mai 2008 et à 100% dès le 20 mai 2008. Il ressort du dossier que cette maladie n'a aucun rapport avec l'alcoolisme; en outre, A._____ s'est abstenu de

consommer de l'alcool depuis le 1er juin 2007 (cf. notamment certificats datés des 2 et 9 avril 2008 du docteur C._____ de l'unité d'alcoologie des Hôpitaux universitaires de Genève, pièces 22 et 23 du chargé de pièces du 30 avril 2008 de A._____, télécopies des certificats médicaux du 19 mai 2008 des docteurs C._____ et I._____, pièce 34 du chargé de pièces du 22 mai 2008 de l'autorité inférieure). Le délai de congé a dès lors été prolongé jusqu'au 30 juin 2008.

Par décision du 31 mars 2008, le DFF a admis la demande de la CdC en constatation de la validité de la résiliation du contrat de travail, rejeté le recours de A._____ contre la décision de résiliation du 26 septembre 2007 et retiré l'effet suspensif à un éventuel recours.

C.

Le 30 avril 2008, A._____ (ci-après le recourant) a interjeté recours auprès du Tribunal administratif fédéral contre la décision du 31 mars 2008 du DFF. Il a conclu préalablement à ce que l'effet suspensif soit restitué au recours. Principalement, il a demandé que la résiliation de son contrat de travail soit déclarée nulle, à être réintégré à son poste et qu'une indemnité à titre de dépens lui soit allouée. Il a conclu subsidiairement à ce qu'il soit prononcé que la résiliation de son contrat de travail n'était pas intervenue en raison d'une faute et à ce qu'une indemnité équitable lui soit accordée.

Le 20 mai 2008, le recourant a adressé au TAF un complément à son recours.

Par décision du 3 juin 2008, le TAF a rejeté la requête en restitution de l'effet suspensif.

Invitée à répondre au recours, l'autorité inférieure a conclu au rejet du recours en date du 5 juin 2008. Appelé à répliquer à la prise de position de l'autorité inférieure, le recourant a confirmé, dans sa prise de position du 26 juin 2008, les conclusions prises dans son recours du 30 avril 2008. Il a en outre requis l'audition de E._____, médecin et conseiller national, du docteur C._____, de D._____, chef de section et de F._____. Invitée à dupliquer à la réplique du 26 juin 2008, l'autorité inférieure a confirmé en date du 27 août 2008 les conclusions prises dans sa réponse au recours. Elle a également conclu à ce qu'il soit renoncé à l'audition des témoins telle que requise

par le recourant.

Les autres faits et arguments des parties seront repris en tant que besoin dans la partie en droit de la présente décision.

Droit :

1.

1.1 Sous réserve de l'exception prévue 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 (TAF) est compétent, en vertu de l'art. 36 LPers, pour connaître des recours contre les décisions au sens de l'art. 5 de la loi fédérale du 20 décembre 1968 sur la procédure administrative (PA, RS 172.021) prises en matière de personnel fédéral par l'organe interne mentionné à l'art. 35 al. 1 de la loi du 24 mars 2000 sur le personnel de la Confédération (LPers, RS 172.220.1). Dans le cas présent, l'organe interne est le Département fédéral des finances (DFF; cf. art. 110 let. a de l'ordonnance du 3 juillet 2001 sur le personnel de la Confédération [OPers, RS 172.220.111.3]). La procédure est régie par la PA, pour autant que la LTAF n'en dispose pas autrement (art. 37 LTAF).

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

2.

A l'instar des commissions de recours auxquelles il succède, le TAF examine les décisions qui lui sont soumises en principe avec un plein pouvoir de cognition (Message du Conseil fédéral concernant la révision totale de l'organisation judiciaire fédérale du 28 février 2001, FF 2001 4000, p. 4056). Le recourant peut donc non seulement soulever les griefs de violation du droit fédéral et de la constatation inexacte ou incomplète des faits, mais aussi le moyen de l'inopportunité (art. 49 PA). Le TAF examine cependant avec retenue les questions ayant trait à l'organisation administrative ou à la collaboration au sein du service et ne substitue pas son propre pouvoir d'appréciation à celui de l'autorité administrative. Cette réserve n'empêche pas le TAF d'intervenir lorsque la décision attaquée semble objectivement inopportune (cf. décision du Tribunal administratif fédéral du 15 mars 2007 A-1779/2006 consid. 2, décision de la

Commission fédérale de recours en matière de personnel fédéral du 23 janvier 1996, publiée dans la Jurisprudence des autorités administratives de la Confédération [JAAC] 61.27 consid. 3).

3.

Au préalable, il convient de déterminer s'il se justifie d'auditionner E._____, C._____, D._____, ainsi que F._____.

3.1 Aux termes de l'art. 33 al. 1 PA, l'autorité admet les moyens de preuve offerts par la partie s'ils paraissent propres à élucider les faits. Les parties ont le droit d'être entendues (art. 29 al. 2 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 [RS 101, Cst]). Le droit d'être entendu tel qu'il est garanti par ces dispositions comprend notamment le droit de produire des preuves quant aux faits de nature à influencer sur la décision, d'obtenir qu'il soit donné suite à ces offres de preuves pertinentes, de participer à l'administration des preuves essentielles ou à tout le moins de s'exprimer sur son résultat, lorsque cela est de nature à influencer sur la décision à rendre. Le droit d'être entendu ne comprend toutefois pas le droit d'être entendu oralement (ATF 130 II 425 consid. 2.1, ATF 122 II 464 consid. 4; JAAC 70.75 consid. 3bb), ni celui d'obtenir l'audition de témoins. Selon le Tribunal fédéral, l'autorité peut en effet mettre un terme à l'instruction lorsque les preuves administrées lui ont permis de former sa conviction et que, procédant d'une manière non arbitraire à une appréciation anticipée des preuves qui lui sont encore proposées, elle a la certitude que ces dernières ne pourraient l'amener à modifier son opinion (ATF 130 II 425 consid. 2.1, ATF 125 I 127 consid. 6, ATF 124 I 208 consid. 4, ATF 115 la 8 consid. 2b, ATF 106 la 161 consid. 2b).

3.2 En l'occurrence, il n'est pas nécessaire d'entendre les quatre personnes susmentionnées. En effet, on ne voit pas en quoi le fait d'auditionner deux médecins, ainsi que deux collaborateurs de la CdC pourrait avoir une quelconque influence sur la constatation des faits. Le recourant n'explique du reste pas en quoi les témoignages concernés pourraient être pertinents. Par ailleurs, les faits pertinents sont déjà suffisamment établis. En particulier, l'on sait déjà au vu des pièces du dossier que le recourant n'a plus consommé d'alcool depuis le mois de juin 2007 et qu'il maîtrise parfaitement la comptabilité AVS. Il ressort de surcroît du dossier que certains des collègues du recourant ont demandé à ce que celui-ci soit réintégré au sein de la CdC au poste de travail qu'il occupait auparavant (cf. demande à la

direction du 10 janvier 2008, pièce 19 du chargé de pièces du 22 mai 2008 de l'autorité inférieure). Dans de telles circonstances, l'autorité de céans, par appréciation anticipée des preuves, est en droit de ne pas donner suite à ces offres de preuve.

4.

Le présent litige revient dans un premier temps à examiner si la résiliation du contrat de travail du recourant est valable. Autrement dit, il s'agit de déterminer si cette résiliation est nulle (cf. art. 14 al. 1 LPers) ou peut être annulée (cf. art. 14 al. 3 LPers). Il faut ensuite se prononcer sur la demande du recourant tendant à l'allocation d'une indemnité, au cas où la résiliation des rapports de travail serait intervenue sans faute de celui-ci (cf. art. 19 al. 2 LPers).

4.1 Dans sa décision du 31 mars 2008, l'autorité inférieure a admis la demande en constatation de la validité de la résiliation du contrat de travail formée par la CdC. Elle a considéré que le recourant avait violé de manière fautive les conventions d'aide des 10 octobre 2005 et 27 mars 2007. Elle a ajouté que la décision de résiliation du 26 septembre 2007 ne violait pas le principe de l'autorité de la chose jugée, dans la mesure où dite décision ne reposait pas sur le même état de fait que la décision disciplinaire datée du 26 juin 2007. Elle a en outre relevé que les dispositions sur la prescription en matière disciplinaire ne pouvaient être appliquées dans le cadre d'un licenciement; de toute façon, les faits sur lesquels se fondaient la décision attaquée n'étaient pas prescrits. Elle a dès lors retenu que la résiliation des rapports de travail ne pouvait être considérée comme nulle au regard de la LPers. Enfin, elle a estimé que la résiliation du contrat de travail n'était pas abusive, dans la mesure où dite résiliation se fondait sur les conséquences de l'alcoolisme du recourant sur son travail. Elle a aussi relevé que le recourant n'alléguait aucun abus ou discrimination, alors qu'il lui appartenait de prouver les faits constitutifs du congé abusif.

Dans son mémoire, le recourant a invoqué que la CdC n'avait pas de politique de prévention en matière d'alcool sur le lieu de travail; l'accompagnement mis en place par la CdC n'était en outre pas adéquat, étant donné que son dossier n'avait été transmis au MedicalService de la Confédération que le 27 mars 2007. Il a estimé que dans de telles circonstances la CdC n'avait pas respecté ses obligations en tant qu'employeur. Il a de surcroît allégué qu'une

violation des obligations légales ou contractuelles (art. 12 al. 6 let. a LPers) et des manquements répétés ou persistants dans ses prestations ou son comportement (art. 12 al. 6 let. b LPers) ne pouvaient justifier la résiliation du contrat de travail que si l'employé avait agi de façon fautive; or, agir de façon fautive impliquait d'en avoir la conscience et la volonté. Il a retenu que tel n'était pas le cas lorsqu'un employé souffrait d'alcoolisme, sa capacité volitive faisant manifestement défaut. De plus, il a relevé que la décision incriminée se fondait sur le même état de fait que la décision disciplinaire datée du 26 juin 2007, ce qui constituait une violation du principe de l'autorité de la chose jugée. Il a également invoqué qu'il n'avait plus consommé d'alcool sur le lieu de travail depuis mai 2006 et que ce fait ne pouvait fonder la décision attaquée, dans la mesure où il était prescrit. Il a ajouté que les rechutes dont il avait été victime n'avaient eu lieu que dans un cadre privé; on ne pouvait ainsi lui reprocher de ne pas avoir respecté l'engagement qu'il avait pris dans les conventions thérapeutiques, selon lequel il ne devait pas consommer d'alcool ou être ivre sur le lieu du travail. Il a enfin précisé que les données relatives à la santé devaient être traitées par le service médical et non directement par le service des Ressources humaines; la CdC aurait donc dû inviter les médecins traitants du recourant à communiquer les informations médicales le concernant à MedicalService. Ce dernier devait en tout état de cause, selon le recourant, préaviser la décision qui résiliait le contrat de travail.

Dans sa réponse au recours, l'autorité inférieure a relevé que le refus par le recourant de suivre les mesures préconisées dans les conventions thérapeutiques était fautif, ce dernier étant capable de discernement. Elle a répété que les absences du recourant s'étaient multipliées et que les performances de celui-ci avaient diminué malgré sa grande expérience. Elle a invoqué que la décision disciplinaire prononçant une amende à l'encontre du recourant lui avait été notifiée le 16 août 2007 et était devenue définitive et exécutoire; la question de son bien-fondé ne pouvait dès lors pas être examinée dans le cadre de la présente procédure. Elle a expliqué que la décision disciplinaire reposait sur les agissements du recourant violant la convention d'aide du 10 octobre 2005; la décision de licenciement dont est recours se basait quant à elle sur les actes du recourant qui contrevenaient à la convention du 27 mars 2007. Elle a considéré que dans ces circonstances le principe de l'autorité de la chose jugée n'était pas violé. Elle a ajouté que la nouvelle rechute et la nouvelle interruption

de traitement par le recourant découvertes le 16 juin 2007 l'avaient conduite à résilier les rapports de travail; on ne pouvait dès lors considérer que la décision entreprise se fondait sur des faits prescrits. Enfin, elle a avancé qu'un préavis de MedicalService n'était pas nécessaire au licenciement d'un employé au regard de la LPers.

Dans sa réplique datée du 26 juin 2008, le recourant a insisté sur le fait que ses capacités professionnelles n'avaient jamais été remises en cause lors des évaluations; seuls les problèmes engendrés par ses absences avaient conduit la CdC à lui attribuer un B. Il a également invoqué que les nouvelles mesures instaurées par la 5ème révision de l'assurance-invalidité devaient contribuer à ce que des personnes en incapacité de travail puissent conserver leur emploi. Il a en outre allégué que la sanction prononcée à l'issue d'une procédure disciplinaire devait permettre à l'intéressé de rectifier son comportement, et ce conformément au texte de l'art. 25 LPers; l'autorité ne pouvait dès lors infliger une amende au recourant et résilier ensuite les rapports de travail pour des faits survenus antérieurement au prononcé de celle-ci. De plus, il a relevé que la décision devait se baser sur les faits pertinents au jour où l'autorité statuait.

Dans sa duplique du 27 août 2008, l'autorité inférieure a avancé que la décision de licenciement portait sur les faits qui étaient venus se surajouter à ceux pris en considération par la décision disciplinaire.

4.2 Aux termes de l'art. 12 al. 1 LPers, le contrat de durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties. Après le temps d'essai, le contrat peut être résilié pour la fin du mois (cf. art. 12 al. 3 1ère phrase LPers). Le délai de congé minimal est de trois mois durant les cinq premières années de service, quatre mois de la sixième à la dixième année de service et six mois à partir de la onzième année de service (cf. art. 12 al. 3 LPers). Si le congé a été donné avant l'une des périodes de protection prévues à l'art. 336c al. 1 du code des obligations du 30 mars 1911 (CO, RS 220) et si le délai de congé n'a pas expiré avant cette période, ce délai est suspendu et ne continue à courir qu'après la fin de la période (cf. art. 336c al. 2 CO applicable en raison du renvoi de l'art. 6 al. 2 LPers).

Dans le cas d'une résiliation des rapports de service par l'employeur, celui-ci doit faire valoir l'un des motifs de résiliation ordinaire prévus de

manière exhaustive par l'art. 12 al. 6 LPers (ANNIE ROCHAT PAUCHARD, La nouvelle loi sur le personnel de la Confédération [LPers], *Rivista di diritto amministrativo e tributario ticinese*, II 2001, p. 559). Sont considérés comme de tels motifs la violation d'obligations légales ou contractuelles importantes (cf. art. 12 al. 6 let. a), les manquements répétés ou persistants dans le comportement malgré un avertissement écrit (cf. art. 12 al. 6 let. b), les aptitudes ou les capacités insuffisantes pour effectuer le travail convenu ou la mauvaise volonté pour effectuer ce travail (cf. art. 12 al. 6 let. c), la mauvaise volonté de l'employé à accomplir un autre travail pouvant raisonnablement être exigé de lui (cf. art. 12 al. 6 let. d), les impératifs économiques ou les impératifs d'exploitation majeurs dans la mesure où l'employeur ne peut proposer à l'intéressé un autre travail pouvant être raisonnablement exigé de lui (cf. art. 12 al. 6 let. e), ainsi que la disparition de l'une des conditions d'engagement fixées dans la loi ou dans le contrat de travail (cf. art. 12 al. 6 let. f).

Selon la jurisprudence, le fait qu'un employé ne respecte pas les engagements pris dans une convention thérapeutique tendant à le guérir de son alcoolisme constitue un motif suffisant à la résiliation des rapports de travail (cf. décision du 22 novembre 2004 de la Commission fédérale de recours en matière de personnel fédéral [PRK 2004-007] consid. 3, décision du 28 avril 2004 de la Commission fédérale de recours en matière de personnel fédéral [PRK 2003-037] consid. 3). Cette jurisprudence, même si elle a été rendue en application de la convention collective de travail des Chemins de fers fédéraux alors en vigueur, peut sans autre être reprise s'agissant de l'application de l'art. 12 al. 6 let. a LPers.

En cas de violation des dispositions sur la résiliation, l'employé peut invoquer la nullité de la résiliation. Il doit s'en prévaloir par écrit et de manière plausible auprès de son employeur dans un délai de 30 jours après avoir eu connaissance d'une possible cause de nullité (art. 14 al. 1 LPers). Pour que la nullité de la résiliation soit retenue, il faut encore que celle-ci présente un vice de forme majeur (art. 14 al. 1 let. a LPers), soit infondée au sens de l'art. 12 al. 6 et 7 LPers (art. 14 al. 1 let. b LPers) ou ait eu lieu en temps inopportun au sens de l'art. 336c CO (art. 14 al. 1 let. c LPers). Si l'employeur s'en tient à vouloir résilier les rapports de travail en dépit de la nullité, il peut, dans les 30 jours, après avoir reçu la lettre de l'employé invoquant la nullité de la résiliation, demander à l'autorité de recours de vérifier la validité de la

résiliation (art. 14 al. 2 LPers). S'il n'agit pas de la sorte dans le délai précité, la résiliation est considérée comme nulle et l'employé est réintégré dans l'emploi qu'il occupait jusqu'alors ou, en cas d'impossibilité, il lui est proposé un autre travail pouvant être raisonnablement exigé de lui (art. 14 al. 2 LPers ; ROCHAT PAUCHARD, op. cit., p. 561). La réintégration ou en cas d'impossibilité l'obligation de proposer à l'employé un autre emploi est aussi prévue lorsque la résiliation est annulée pour cause de violation de l'art. 336 CO (résiliation abusive) ou de discrimination au sens de la loi sur l'égalité (cf. art. 14 al. 3 LPers ; ROCHAT PAUCHARD, op. cit., p. 561). Le Tribunal fédéral a considéré que la résiliation du contrat de travail en raison d'une maladie du travailleur qui rendait celui-ci inapte au travail n'était pas abusive (arrêt du Tribunal fédéral 4C.174/2004 du 5 août 2004 consid. 2.2.2).

On déduit ainsi que les voies de droit ouvertes à l'encontre d'un licenciement sont doubles. Si la décision est nulle au sens de l'art. 14 al. 1 LPers, elle doit être contestée auprès de l'employeur, lequel devra saisir l'autorité de recours (al. 2). Si la décision est en revanche annulable au sens de l'art. 14 al. 3 LPers, le destinataire de la décision doit suivre la procédure ordinaire, soit recourir auprès de l'autorité de recours (LILIANE SUBILIA-ROUGE, La nouvelle LPers: quelques points de rencontre avec le droit privé du travail, Revue de droit administratif et de droit fiscal et Revue genevoise de droit public, 59 (2003), n° 3, p. 309).

A teneur de l'art. 19 al. 2 LPers, dans le cas où l'employeur résilie le contrat sans qu'il y ait faute de l'employé, ce dernier reçoit une indemnité: a) s'il travaille dans une profession où la demande est faible ou inexistante; b) s'il est employé de longue date ou qu'il a déjà un certain âge. Si la nullité de la résiliation au sens de l'art. 14 al. 1 LPers est confirmée ou que la résiliation a été annulée en vertu de l'al. 3 let. a LPers, l'employé reçoit une indemnité lorsqu'aucun emploi ne peut lui être assuré auprès d'un des employeurs visés à l'art. 3 et que cette impossibilité ne lui est pas imputable (cf. art. 19 al. 3 LPers). Si la résiliation est annulée en vertu de l'art. 14 al. 3 let. b LPers, l'employé reçoit une indemnité lorsqu'aucun emploi ne peut lui être assuré auprès d'un des employeurs visés à l'art. 3 et que cette impossibilité ne lui est pas imputable (cf. art. 19 al. 4 LPers). L'art. 31 al. 1 let a OPers dispose que la résiliation du contrat de travail est considérée comme étant due à une faute de l'employé notamment si l'employeur

le résilie pour un des motifs définis aux art. 12 al. 6 let. a à d ou al. 7 LPers. Dans les cas relevant de l'art. 12 al. 6 let. c et al. 7 LPers, l'autorité compétente en vertu de l'art. 2 peut décider, pour de justes motifs, que la résiliation est considérée comme n'étant pas due à une faute de l'employé (cf. art. 31 al. 2 OPers).

4.3 En l'occurrence, la CdC a résilié le contrat de travail du recourant pour le 31 mars 2008 en date du 26 septembre 2007. Le délai de congé a dès lors été respecté, celui-ci étant de 6 mois au maximum. Par ailleurs, il n'est pas contesté que le délai de congé a été suspendu en raison de la maladie du recourant et que le contrat de travail devait finalement être résilié pour le 30 juin 2008.

Considérant que cette résiliation était nulle, le recourant s'y est opposé le 26 octobre 2007, conformément à l'art. 14 al. 1 LPers. La CdC a quant à elle déposé auprès de l'autorité inférieure, par courrier du 21 novembre 2007, sa demande en constatation de la validité de la résiliation, et ce comme le lui imposait l'art. 14 al. 2 LPers. Dans la mesure où il estimait que la résiliation de son contrat de travail devait être annulée, le recourant a également interjeté recours auprès de l'autorité inférieure. Le TAF ne saurait s'écarter de la position retenue par l'autorité inférieure qui, après avoir joint les procédures de demande en constatation de la validité de la résiliation et de recours, a confirmé la décision de la CdC en date du 31 mars 2008.

En effet, la résiliation du contrat de travail se fonde sur le motif de résiliation prévu par l'art. 12 al. 6 let. a LPers. Une seconde convention thérapeutique a été signée par le recourant en date du 27 mars 2007, laquelle prévoyait de nouvelles obligations. Le recourant s'engageait notamment par cet accord à se soumettre chaque jour à un alcootest au Petit Beaulieu, qui devait transmettre les résultats au service des Ressources humaines de la CdC. Il devait également suivre un traitement sans le modifier ou l'interrompre, ainsi que se rendre aux contrôles prévus. Lesdits contrôles et traitement devaient être mis en place par le Petit Beaulieu dans un premier temps, puis par le MedicalService de la Confédération. La convention mentionnait encore qu'en cas de non-respect de l'une de ses conditions, le recourant s'exposait à la résiliation des rapports de travail.

Or, le recourant a violé une partie des engagements qu'il y avait pris. Le 1er mai 2007, il n'est pas venu travailler en raison selon lui de

problèmes familiaux. Le 2 mai 2007, il a remis à la responsable des Ressources humaines le résultat du dépistage de la veille qui indiquait un taux d'alcool de 0.82 gramme/litre. Ce résultat signifiait selon toute vraisemblance que le recourant avait à ce moment-là rechuté. Le recourant a ensuite été absent du 29 mai au 25 juin 2007, en raison de sa rechute. Il ressort du dossier que le recourant avait rechuté depuis des semaines; il avait réussi à le cacher en se présentant aux alcootests à des heures où il se savait être à nouveau à un taux de 0 gramme/litre. On sait également que le recourant avait interrompu de sa propre initiative le traitement médicamenteux; une analyse sanguine permettant d'évaluer la consommation durant les 3 ou 4 semaines précédentes avait en outre révélé un taux très important, attestant ainsi une très forte consommation d'alcool. En interrompant son traitement médicamenteux, le recourant a violé la convention thérapeutique du 27 mars 2007, ce qui constitue un motif de résiliation au regard de l'art. 12 al. 6 let. a LPers.

Le recourant allègue que les événements sur lesquels est basée la décision de résiliation se sont déroulés au printemps 2006 et que celle-ci repose donc sur des faits prescrits. Or, comme on vient de le voir, le recourant a interrompu son traitement et, par la même occasion, violé la convention thérapeutique du 27 mars 2007, pour la dernière fois aux mois de mai et juin 2007. La résiliation des rapports de travail ne repose dès lors pas sur des faits prescrits. Au demeurant, il n'est pas évident que la prescription applicable en matière disciplinaire le soit aussi en cas de résiliation des rapports de travail, comme l'invoque le recourant.

Le recourant avance en outre que la résiliation de ses rapports de travail viole le principe de l'autorité de la chose jugée, étant donné que dite résiliation repose sur les mêmes faits que la décision disciplinaire lui infligeant une amende de 3'000.- francs. Or, la décision de résiliation repose sur le fait que le recourant a interrompu son traitement au cours du mois de mai 2007 et n'a dès lors pas respecté les engagements pris dans la convention du 27 mars 2007. Celle-ci prévoyait expressément en son chiffre 5 qu'en cas de non-respect de l'une de ses conditions, le recourant s'exposait à la résiliation des rapports de travail selon l'art. 12 LPers. Même si la décision disciplinaire infligeant une amende au recourant ne lui a été notifiée que le 16 août 2007, cela ne signifie encore pas qu'elle se basait sur les mêmes faits que la décision de résiliation. En effet, il ressort du

dossier que la décision disciplinaire est fondée sur le rapport disciplinaire daté du 1er mai 2007, relevant que le recourant a violé à plusieurs reprises la convention d'aide du 10 octobre 2005. L'autorité de céans ne saurait dès lors considérer que la décision de résiliation viole le principe de l'autorité de la chose jugée.

Par ailleurs, le recourant n'apporte aucun élément propre à démontrer qu'il aurait été victime d'un quelconque harcèlement, rendant ainsi la résiliation abusive et permettant au TAF d'annuler celle-ci. Il lui eût pourtant appartenu de le faire.

Dans la mesure où la résiliation du contrat de travail est fondée sur l'art. 12 al. 6 let. a LPers, l'on doit retenir qu'elle est intervenue en raison d'une faute du recourant. Il ne se justifie dès lors pas d'accorder à celui-ci une indemnité au sens de l'art. 19 al. 2 LPers.

Dans de telles circonstances, le recours doit être rejeté.

5.

Conformément à l'art. 34 al. 2 LPers, la procédure de recours devant le TAF en matière de droit du personnel de la Confédération étant gratuite, il n'y a pas lieu de percevoir de frais judiciaires. Vu le sort des conclusions, le recourant n'a pas droit à des dépens.

Par ces motifs, le Tribunal administratif fédéral prononce :

1.

Le recours est rejeté.

2.

Il n'est pas perçu de frais de procédure.

3.

Le présent arrêt est adressé :

- au recourant (acte judiciaire)
- à l'autorité inférieure (n° de réf. 653.2 PS/sr ; acte judiciaire)
- à la Centrale de Compensation (recommandé)

Le président du collège :

La greffière :

André Moser

Virginie Fragnière

Indication des voies de droit :

Les décisions du Tribunal administratif fédéral concernant les rapports de travail de droit public peuvent être contestées auprès du Tribunal fédéral, pourvu qu'il s'agisse d'une contestation pécuniaire dont la valeur litigieuse s'élève à Fr. 15'000.- au minimum ou qui soulève une question juridique de principe (art. 85 al. 1 let. b et al. 2 de la Loi fédérale du 17 juin 2005 sur le Tribunal fédéral [LTF, RS 173.110]). S'il s'agit d'une contestation non pécuniaire, le recours n'est recevable que si celle-ci touche à la question de l'égalité des sexes (art. 83 let. g LTF).

Si le recours en matière de droit public est ouvert, il doit être déposé dans un délai de 30 jours dès la notification de la décision contestée. Le mémoire doit être rédigé dans une langue officielle et doit indiquer les conclusions, les motifs et les moyens de preuve, et être signé. Il doit être remis au plus tard le dernier jour du délai, soit au Tribunal fédéral soit, à l'attention de ce dernier, à La Poste Suisse ou à une représentation diplomatique ou consulaire suisse (art. 42, 48, 54 et 100 LTF).

Expédition :

