



Cour I
A-6098/2023

Arrêt du 3 mai 2024

Composition

Jérôme Candrian (président du collège),
Stephan Metzger, Christine Ackermann, juges,
Sébastien Gaeschlin, greffier.

Parties

A. _____,
représenté par Me Suzette Chevalier, avocate,
recourant,

contre

Chemins de fer fédéraux suisses CFF,
Droit & compliance Human Resources,
Hilfikerstrasse 1, 3000 Berne 65 SBB,
autorité inférieure.

Objet

Rapports de travail de droit public de la Confédération
(résiliation avec effet immédiat) ; renvoi à la suite de l'arrêt
du Tribunal fédéral 8C_95/2023 du 17 octobre 2023.

Faits :**A.**

A.a A._____, né en 1962, était employé des Chemins de fer fédéraux CFF depuis le 15 novembre 2002. Il occupait le poste de "collaborateur *cleaning*". Son travail consistait notamment à procéder au nettoyage des trains arrivés en gare de Genève-Aéroport. Depuis le 1^{er} janvier 2005, les rapports de travail étaient de durée indéterminée.

A.b Le 13 février 2021, aux environs de 11 heures, alors que l'employé nettoyait l'étage supérieur d'un train en gare de Genève-Aéroport, son collègue, B._____, a trouvé dans un des wagons une sacoche oubliée par un passager. L'objet a été déposé par B._____, lequel était accompagné par A._____, dans un local de service de la gare. En fin de matinée, le client qui avait perdu son sac s'est présenté aux guichets CFF de la gare de Genève-Aéroport. N'ayant pas eu de retour du personnel de nettoyage des trains ou d'autres clients quant à un éventuel objet trouvé, les collaborateurs du guichet lui ont conseillé de se rendre à la police. Cette dernière a ensuite pris contact dans l'après-midi avec les collaborateurs des guichets pour vérifier si le sac et son contenu avaient depuis lors été retrouvés. Les deux employés ont rapporté le sac aux guichets CFF en début d'après-midi, qui a ainsi pu être remis à son propriétaire. La police est ensuite à nouveau intervenue pour fouiller les locaux du service de nettoyage, sans succès, un montant de 1'700 euros ayant disparu d'une enveloppe se trouvant dans le sac. Le 14 février 2021, les agents de police ont convoqué A._____ et son collègue afin de procéder séparément à leur audition quant aux faits. A._____ a toujours proclamé son innocence quant aux événements susmentionnés.

A.c Par ordonnance pénale du 26 avril 2021, le Ministère public du canton de Genève a reconnu A._____ coupable d'appropriation illégitime sous forme de coactivité et l'a condamné à une peine pécuniaire de cinquante jours-amende, avec sursis. Celui-ci a contesté cette ordonnance pénale.

A.d L'employé a remis à son employeur l'ordonnance pénale le 30 avril 2021. Le 3 mai 2021 s'est tenue une réunion entre l'employé et ses supérieurs hiérarchiques. À cette occasion, ces derniers l'ont informé de leur intention de résilier ses rapports de travail avec effet immédiat. À cette fin, ils lui ont remis, en mains propres, une lettre portant un projet de décision reprenant en substance les faits tels qu'ils ressortaient de l'ordonnance pénale. L'employé a été suspendu immédiatement de ses fonctions.

A.e Par décision du 12 mai 2021, l'employeur a résilié le contrat de travail de l'employé avec effet immédiat pour de justes motifs. En substance, il a retenu que l'employé avait gravement enfreint son devoir de diligence dans le cadre des événements du 13 février 2021. Selon lui, les directives des CFF avaient été violées lorsque l'employé n'avait pas rapporté l'objet trouvé aux guichets, dès que l'organisation de son travail le lui permettait.

A.f Ensuite du retrait de la plainte à l'encontre de l'employé et de son collègue le 21 mai 2021, le Ministère public a rendu une ordonnance de classement en faveur de A. _____, en mettant toutefois les frais de procédure à sa charge. Par arrêt du 25 mars 2022, la Cour de justice du canton de Genève a admis son recours et mis les frais de procédure à la charge de l'État.

B.

Par arrêt du 30 décembre 2022, le Tribunal administratif fédéral (ci-après aussi : le Tribunal) a partiellement admis le recours formé, le 11 juin 2021, par A. _____ (ci-après aussi : le recourant) contre la décision de résiliation du 12 mai 2021, qu'il a réformée en ce sens que la fin des rapports de travail était fixée au 30 novembre 2021 et qu'une indemnité de huit mois de salaire brut, à charge des CFF (ci-après aussi : l'autorité inférieure), était due à l'employé (cause A-2770/2021).

Pour l'essentiel, le Tribunal a considéré que les CFF ne disposaient pas de justes motifs au sens des art. 10 al. 4 de la loi du 24 mars 2000 sur le personnel de la Confédération (LPers, RS 172.220.1) et 176 de la Convention collective de travail du 1^{er} mai 2019 des CFF (CCT CFF 2019) pour résilier avec effet immédiat les rapports de travail du recourant. Statuant sur la requête principale du recourant visant sa réintégration, le Tribunal a considéré qu'elle ne pouvait entrer en ligne de compte, vu les hypothèses limitatives dans lesquelles elle pouvait intervenir et qui n'étaient pas réalisées. En effet, le recourant n'avait pas apporté la preuve du caractère abusif du licenciement, à savoir une volonté délibérée de son employeur de faire de la résiliation un prétexte pour se séparer d'un employé âgé qui pourrait faire valoir des droits en matière de prestations. Le Tribunal a admis la conclusion subsidiaire du recourant, ordonné le maintien du salaire jusqu'à l'échéance du délai de congé ordinaire de six mois, soit jusqu'au 30 novembre 2021, et lui a octroyé une indemnité constituée de huit mois de salaire brut en application de l'art. 34b al. 2 LPers, respectivement de l'art. 183 al. 2 CCT CFF 2019.

C.

C.a Le 13 février 2023, A._____ a interjeté un recours en matière de droit public contre cet arrêt devant le Tribunal fédéral.

C.b Par arrêt 8C_95/2023 du 17 octobre 2023, le Tribunal fédéral a partiellement admis le recours de A._____, annulé l'arrêt du Tribunal administratif fédéral, en lui renvoyant la cause pour nouvelle décision et en rejetant le recours pour le surplus.

Pour l'essentiel, le Tribunal fédéral a jugé que l'appréciation du Tribunal administratif fédéral, considérant que la résiliation du 12 mai 2021 n'était pas abusive au sens de l'art. 336 du Code des obligations du 30 mars 1911 (CO, RS 220 ; art. 34c let b LPers ; art. 184 al. 1 let. b CCT CFF 2019), n'apparaissait pas contraire au droit fédéral. Le recourant ne contestait pas que son comportement lors de l'incident du 13 février 2021 fût constitutif d'une faute et d'une violation de ses obligations contractuelles. Même si ce comportement ne justifiait pas une résiliation des rapports de travail avec effet immédiat, il ressortait des constatations de l'arrêt attaqué que c'était bien cet incident qui avait motivé les CFF à mettre fin aux rapports de travail.

Ce nonobstant, le Tribunal administratif fédéral n'avait pas traité du grief du recourant, selon lequel la résiliation de son contrat serait nulle puisqu'elle aurait été donnée à une période, pendant laquelle il se trouvait en incapacité de travail (cf. art. 336c al. 1 let. b CO), étant précisé que les CFF n'avaient pas contesté l'allégation du recourant selon laquelle il était en incapacité de travail depuis le 10 mars 2021. Certes, les CFF avaient observé qu'en présence d'une résiliation avec effet immédiat, tous les avantages de la relation de travail cessaient. Or, cela n'allait pas de soi si la résiliation immédiate n'était en réalité pas fondée sur de justes motifs, et qu'elle avait été prononcée pendant l'une des périodes visées à l'art. 336c al. 1 CO (cf. art. 34c al. 1 let. c LPers et 184 al. 1 let. c CCT CFF 2019).

Sur ce vu, la cause a été renvoyée au Tribunal administratif fédéral pour nouvelle décision au sens des considérants. Selon les instructions de la Haute Cour, il appartient au Tribunal de céans de constater les faits en relation avec une éventuelle période d'incapacité de travail au moment de la résiliation des rapports de travail et, le cas échéant, de déterminer si le recourant peut se prévaloir, en dépit de la résiliation immédiate des rapports de travail, d'un droit à une réintégration conformément aux art. 34c al. 1 let. c LPers et 184 al. 1 let. c CCT CFF 2019. À défaut, il s'agira d'examiner si le calcul du droit au salaire en dépit de la résiliation des rapports

de travail (cf. art. 34c al. 1 let. c LPers et art. 184 al. 1 let. c CCT CFF 2019) comprend le salaire pendant la période de protection prévue par l'art. 336c al. 1 let. b CO ou l'art. 128 al. 1 CCT CFF 2019. Enfin, il conviendra d'examiner si, en l'absence de réintégration, le recourant peut prétendre à une indemnité au sens de l'art. 34c al. 2 LPers et de l'art. 184 al. 2 CCT CFF 2019 ou, à défaut, si une éventuelle résiliation prononcée pendant l'une des périodes visées à l'art. 336c al. 1 CO doit être prise en considération pour fixer l'indemnité au sens des art. 34b al. 2 et 183 al. 2 CCT CFF 2019 (cf. consid. 6.2)

D.

À réception de l'arrêt du Tribunal fédéral, le Tribunal de céans a rouvert la procédure sous le numéro de rôle A-6098/2023 et invité les parties à déposer leurs déterminations.

D.a Le 30 novembre 2023, le recourant a conclu, sous suite de dépens, à ce que la nullité de la résiliation du contrat de travail soit constatée et, principalement, à ce que l'autorité inférieure soit enjointe à le réintégrer dans son emploi ou, si cela s'avère impossible, à un autre poste convenable et à lui verser son salaire depuis le 12 mai 2021 (date du licenciement), subsidiairement, à ce qu'elle soit condamnée à lui verser son salaire depuis le 12 mai 2021 jusqu'à la fin de son contrat de travail et à lui verser une indemnité équivalente à un salaire annuel sur la base de l'art. 183 al. 1 let. a et al. 2 CCT CFF 2019.

En substance, il a fait valoir être en incapacité de travail au moment où la résiliation lui a été signifiée, de sorte que celle-ci devait donc être considérée comme nulle. Or, le recourant a rappelé avoir toujours demandé la réintégration à son ancien poste et n'avoir jamais requis l'octroi d'une indemnité en lieu et place de la reprise de son travail. Dans une argumentation subsidiaire, le recourant a argué que, dans la mesure où le Tribunal fédéral n'avait pas retenu l'existence de justes motifs et que la résiliation ordinaire des rapports de travail nécessitait le prononcé d'un avertissement préalable, qui faisait en l'espèce défaut, le congé immédiat ne pouvait être converti en licenciement ordinaire. Il n'y avait donc pas eu de résiliation valable et son salaire était dû pour toute la durée de son incapacité de travail, soit du 16 avril 2021 au 20 janvier 2023 et du 1^{er} février 2023 au 13 février 2023. Si son licenciement devait, contre toute attente, être considéré comme valable, il a requis le versement d'une indemnité correspondant à un salaire annuel.

À l'appui de ses conclusions, le recourant a produit de nombreuses attestations médicales, qui n'avaient pas été produites dans la cause A-2770/2021.

D.b Par écriture du 21 décembre 2023, l'autorité inférieure a conclu, sous suite de frais et dépens, au rejet de la demande de réintégration du recourant et à la confirmation de l'indemnité accordée par arrêt A-2770/2021 du 30 décembre 2022, soit huit mois de salaire.

En substance, elle a soutenu que le recourant n'avait jamais produit les certificats médicaux nécessaires pour prouver qu'il était en incapacité de travail au moment de la résiliation du contrat de travail. L'une des conditions légales pour la réintégration n'était ainsi pas remplie et il y avait lieu, comme l'avait retenu le Tribunal administratif fédéral dans son arrêt du 30 décembre 2022, de fixer la fin des rapports de travail au 30 novembre 2021. Si le Tribunal devait arriver à la conclusion que le recourant était en incapacité de travail au moment de la résiliation, il faudrait tout de même renoncer à la réintégration vu l'existence d'une faute grave du recourant à l'origine de la fin des rapports de travail. Par ailleurs, une éventuelle indemnité supplémentaire sur la base de l'art. 34c al. 2 LPers ne pourrait pas non plus entrer en considération, pour plusieurs raisons. D'une part, selon l'état actuel de la révision de la LPers, il fallait s'attendre à ce que cette loi stipule à l'avenir explicitement que l'indemnité pour résiliation immédiate injustifiée et celle accordée en lieu et place de la réintégration ne pouvaient pas être cumulées. En tout état, le recourant avait opté pour la réintégration et n'avait conclu à l'octroi d'une indemnité qu'à titre subsidiaire. En fixant la fin des rapports de travail au 30 novembre 2021 et en accordant au recourant une indemnité équivalente à huit mois de salaire, le Tribunal administratif fédéral avait, dans son arrêt du 30 décembre 2022, dûment tenu compte du préjudice subi par le recourant. En d'autres termes, l'indemnité pour résiliation immédiate injustifiée accordée, soit huit mois de salaire, comprenait déjà une éventuelle indemnité allouée pour une résiliation pendant une période de protection contre les congés. Toute indemnité supplémentaire devait être refusée.

D.c Dans ses déterminations finales du 22 janvier 2024, le recourant a précisé ses conclusions en demandant notamment que sa réintégration soit assortie de la menace de la peine prévue à l'art. 293 [recte : art. 292] du Code pénal suisse du 21 décembre 1937 (CP, RS 311.0). Il a soutenu que l'autorité inférieure, qui soutenait qu'il convenait de faire abstraction de son incapacité de travail au moment de la résiliation au prétexte de lacune dans la forme, faisait preuve de mauvaise foi. Il a persisté à demander sa

réintégration en alléguant qu'il était impossible qu'un organisme aussi important que les CFF ne puisse repourvoir son poste de nettoyeur ou, à tout le moins, lui proposer une autre activité convenable. En ce qui concerne ses conclusions subsidiaires, il a soutenu que ses rapports de travail pouvaient, au vu de son incapacité de travail, prendre fin au plus tôt pour le 31 mars 2023 (cf. art. 31a OPers), que son salaire devait lui être versé jusqu'à cette date (cf. art. 34b al. 1 let. b LPers), ainsi qu'une indemnité d'un salaire annuel (cf. art. 34b al. 2 LPers).

D.d Par observations spontanées du 29 février 2024, l'autorité inférieure a déclaré s'en remettre à justice quant au fait que la preuve de l'incapacité de travail du recourant au moment de la résiliation n'avait été apportée que le 30 novembre 2023. Pour le reste, elle a affirmé à nouveau que la réintégration n'entraînait pas en ligne de compte en l'espèce et qu'une indemnisation correspondant à huit mois de salaire était suffisante, d'autant que la doctrine excluait le cumul des indemnités fondées sur l'art. 34c al. 2 LPers et sur l'art. 336a CO.

D.e Le 18 mars 2024, le recourant a renoncé à formuler des observations et a persisté dans ses conclusions du 22 janvier 2024.

Les autres faits et arguments pertinents des parties seront repris, dans la mesure nécessaire, dans les considérants en droit ci-dessous.

Droit :

1.

Par arrêt 8C_95/2023 du 17 octobre 2023, le Tribunal fédéral a partiellement admis le recours de A._____, annulé l'arrêt du Tribunal administratif fédéral, en lui renvoyant la cause pour nouvelle décision et en rejetant le recours pour le surplus. Le recours contre la décision de l'autorité inférieure du 12 mai 2021 (cf. consid. A.e ci-avant) est à nouveau pendant devant le Tribunal de céans, dont la compétence est donnée en raison de l'arrêt de renvoi du Tribunal fédéral.

2.

Suite au renvoi de la cause par le Tribunal fédéral, il sied tout d'abord, conformément aux instructions de l'arrêt 8C_95/2023 (cf. *supra* Etat de fait let. C.b), de déterminer s'il y a lieu de retenir que le recourant se trouvait, au moment de la résiliation immédiate injustifiée de ses rapports de travail, en sus en période d'incapacité de travail pour cause de maladie (cf. *infra*

consid. 4), puis, le cas échéant, d'en tirer les conséquences à l'aune des conclusions du recourant (cf. *infra* consid. 5).

À titre liminaire, le cadre légal topique peut être rappelé de la manière suivante (cf. *infra* consid. 3).

3.

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

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

3.2.1 Un droit à la réintégration n'existe ainsi qu'en présence d'une résiliation entachée d'une violation *qualifiée* des règles de droit au sens de l'une

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

Selon l'art. 31a al. 1 OPers, en cas d'incapacité de travailler pour cause de maladie ou d'accident, l'employeur peut, une fois la période d'essai écoulée, résilier les rapports de travail de manière ordinaire au plus tôt pour la fin d'une période d'incapacité de travail d'au moins deux ans.

3.2.2 Une résiliation immédiate *fondée sur des justes motifs* peut être prononcée valablement en tout temps, indépendamment du fait qu'elle intervienne ou non pendant une période de protection contre les congés en temps inopportun. En revanche, selon la jurisprudence, un droit de l'employé à réintégrer le poste qu'il occupait sur la base de l'art. 34c al. 1 let. c LPers existe en présence d'une résiliation immédiate *infondée* prononcée en temps inopportun (cf. ATAF 2015/21 consid. 5 et les réf. cit., cf. aussi arrêt du TAF A-5890/2020 du 24 novembre 2021 consid. 5.3 ; cf. aussi KARINE LEMPEN, La résiliation sans motif fondé et la réintégration dans la fonction publique in : La fin des rapports de travail, Genève, 2021, p. 75-103, 95). En cela, la solution est différente de celle qui prévaut en droit privé, selon laquelle la résiliation injustifiée du contrat avec effet immédiat ne permet pas d'exiger la poursuite des rapports de travail (cf. RÉMY WYLER/MATTHIEU BRIGUET, La fin des rapports de travail dans la fonction publique, Lausanne 2017, p. 102 et les réf. cit.).

Dès lors, résilier avec effet immédiat des rapports de travail pendant une période de protection comporte un risque pour l'employeur, puisque si la résiliation ne repose pas sur de justes motifs, elle entraînera également une violation de l'art. 336c CO. Une telle violation pourra conférer, en droit de la fonction publique fédérale, un droit au maintien des rapport de travail ou, le cas échéant, devra être prise en considération pour déterminer la prolongation du maintien du droit au salaire et le montant d'une indemnité

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

4.

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

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

4.2

4.2.1 À l'appui de ses déterminations du 30 novembre 2023, dans le cadre de la présente procédure suite au renvoi de la cause par le Tribunal fédéral, le recourant a produit de nombreuses attestations médicales. Il ressort notamment de deux certificats médicaux datés des 16 avril et 11 mai 2021 (pièces 6 et 7) de la Dre C._____, médecin généraliste FMH, que le recourant était en incapacité de travail totale entre le 16 avril 2021 et le 11 juin 2021. Ces certificats ont aussitôt été transmis, par courriels envoyés par le fils du recourant, aux CFF (en date du 16 avril et du 12 mai 2021 ; pièces 27 et 29). Les ressources humaines de l'autorité inférieure, par l'intermédiaire de D._____, *Case Manager*, ont, le 19 avril 2021, accusé réception du certificat médical du 16 avril 2021 et indiqué qu'ils allaient revenir à lui à cet égard (pièce 28). Il ressort également de ce courriel qu'un

entretien téléphonique a eu lieu avec le recourant. Dans son certificat médical du 27 novembre 2023, le médecin traitant du recourant, la Dre C._____, retrace l'historique médical du recourant. Elle explique le suivre depuis la fin 2016 pour de fortes gonalgies persistantes localisées au genou droit (causées, à l'origine, par un choc dû à un déséquilibre pendant le nettoyage d'un train en marche) ayant entraîné plusieurs périodes d'incapacité de travail dans le passé, malgré de la physiothérapie, des infiltrations et des aménagements de son poste de travail. Elle poursuit en expliquant que, au début de l'année 2021, une exacerbation des gonalgies est intervenue suite à un changement de poste du recourant nécessitant l'utilisation répétée de grands escaliers, raison pour laquelle elle avait prescrit au recourant un arrêt de travail à 100% entre le 15 janvier et le 8 février 2021, puis à partir du 16 avril 2021. Cet arrêt de travail avait finalement été prolongé jusqu'au 11 juin 2021 en raison de la persistance de fortes douleurs. La Dre C._____ indique que, suite au choc de son licenciement, le recourant a consulté une psychiatre, la Dre E._____, pour une dépression réactionnelle. Etant en incapacité de travail totale pour cette raison, jusqu'à la fin de l'année 2022, le Dre C._____ explique ne pas avoir mis le recourant en arrêt de travail au-delà du 11 juin 2021, malgré de fréquentes exacerbations de ses douleurs au genou. Elle conclut en indiquant avoir consulté à nouveau le recourant, le 1^{er} février 2023, en raison de douleurs à l'épaule droite et de gonalgies importantes, raison pour lesquelles elle lui a délivré un certificat médical attestant d'une incapacité de travail jusqu'au 12 février 2023.

Il ressort d'une attestation médicale du 3 septembre 2021, signée par Dre E._____, médecin interne en psychiatrie, et le Dr F._____, spécialiste FMH psychiatrie et psychothérapie, que le recourant est suivi au sein du cabinet G._____ depuis le 4 juin 2021 en raison d'une symptomatologie psychique réactionnelle à « des accusations graves » portées contre lui suite aux événements du 13 février 2021, de plus en plus invalidante qui nécessite un traitement psychiatrique (médicamenteux et psychothérapeutique ; pièce 9). Toujours dans le cadre de ses déterminations du 30 novembre 2023, le recourant a produit plusieurs certificats médicaux de la Dre E._____ attestant d'une incapacité de travail totale du 3 septembre 2021 jusqu'au 19 décembre 2022 (pièces 10 à 26).

4.3 Il ressort de ce qui précède que l'autorité inférieure était informée de l'incapacité de travail du recourant au moment où la résiliation de son contrat de travail lui a été signifiée, soit le 12 mai 2021. Du reste, le certificat médical du 16 avril 2021 lui avait été dûment transmis et elle en avait accusé bonne réception. Elle ne saurait donc raisonnablement soutenir que

la preuve de l'incapacité de travail de son employé n'a été apportée que tardivement, le 30 novembre 2023. Dans ces circonstances, force est d'admettre que le recourant a bel et bien établi à satisfaction de droit avoir été en période d'incapacité de travail au sens de l'art. 336c CO au moment de la résiliation de ses rapports de travail.

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

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

5.

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

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

5.2 Contrairement à ce que fait valoir le recourant, il convient de préciser qu'une décision de résiliation des rapports de service rendue en violation de la période de protection de l'art. 336c al. 1 CO – soit une violation

qualifiée des règles de droit – n'est pas d'emblée nulle, mais attaquable (cf. parmi d'autres : arrêts du TAF A-1532/2019 du 20 novembre 2019 consid. 8.2.2, A-2582/2016 du 12 juillet 2016 consid. 3.2, A-5300/2014 du 19 mai 2016 consid. 4.2.6, A-5665/2014 consid. 5 et A-3049/2015 du 8 juillet 2015 consid. 3). Elle déploie ses effets, à moins d'être attaquée avec succès devant l'instance de recours qui admet la réintégration. Si la réintégration est admise, les rapports de travail se poursuivent (cf. arrêts du TAF A-536/2019 précité consid. 5, A-612/2015 du 4 mars 2016 consid. 3.6 ; WYLER/BRIGUET, op. cit., p. 99).

5.3 En l'espèce, le recourant persiste à solliciter principalement sa réintégration, comme dans les procédures antérieures devant le Tribunal de céans et le Tribunal fédéral. Or, l'autorité inférieure n'amène pas d'arguments pertinents conduisant à constater que la réintégration du recourant, serait, dans les faits, impossible, inenvisageable, ni même inadéquate. Certes, le recourant est absent de sa place de travail depuis près de trois années. Toutefois, la durée de son absence ne saurait s'opposer, par principe, à sa réintégration. En tant que l'autorité inférieure se prévaut d'une faute grave du recourant à l'origine de la résiliation, il sied de rappeler que le Tribunal de céans a retenu, sans que ce point ne soit infirmé, que le comportement du recourant, s'il était certes fautif, n'était, au vu des circonstances de l'espèce, pas grave au point d'entraîner une rupture définitive et irrémédiable de la relation de confiance entre les parties (cf. arrêt A-2770/2022 consid. 6.4). Pour le reste, l'autorité inférieure ne fait pas valoir qu'une éventuelle réintégration du recourant pourrait l'amener à être confrontée à des difficultés particulières. Elle n'invoque pas non plus des divergences personnelles entre le recourant – licencié à tort – et ses anciens supérieurs, encore moins d'une gravité telle à anéantir le rapport de confiance. Il y a en particulier lieu de rappeler que la réponse à la question de savoir si une réintégration est possible ou non dans un cas concret ne dépend pas de la bonne disposition de l'employeur, puisque ce dernier n'a pas de choix à cet égard (cf. arrêt du TAF A-3357/2014 du 16 décembre 2014 consid. 5.1.2 et les réf. cit.). Au contraire, il y a tout lieu de considérer qu'au regard de la fonction du recourant – soit celle de collaborateur du service de nettoyage –, l'autorité inférieure, qui compte près de 35'000 collaborateurs sur plusieurs sites (cf. <https://www.uvek.admin.ch/uvek/fr/home/detec/entreprises-liees-a-la-confederation/cff.html>, consulté le 22 avril 2024), sera en mesure de lui proposer de reprendre son emploi ou de lui proposer un autre travail pouvant raisonnablement être exigé de lui, compte tenu notamment de ses problèmes de santé. Au surplus, le recourant, qui a retrouvé sa capacité de travail, indique être actuellement au chômage (cf. déterminations finales du 22 janvier 2024, p. 5), de sorte que

le Tribunal ne discerne pas d'éléments au dossier qui s'opposeraient à sa réintégration auprès de l'autorité inférieure. Celle-ci doit être ordonnée.

6.

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

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

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

6.3 La reconnaissance d'un droit au paiement du traitement qui aurait été dû si les rapports de service n'avaient jamais cessé découle de la notion même de réintégration, en l'absence de disposition qui exclue le droit à un traitement rétroactif en cas de réintégration ordonnée par l'autorité judiciaire (cf. arrêt du TF 8C_546/2020 du 25 janvier 2021 consid. 6.3.4 en lien avec le droit de la fonction publique genevoise). En l'espèce, le recourant peut en principe prétendre à son traitement durant la phase comprise entre la résiliation des rapports de travail et la date de sa réintégration effective (cf. arrêt du TF 8C_635/2021 du 13 janvier 2022 [droit de la fonction publique fribourgeoise]). L'autorité inférieure se devra de régler la situation

salariale de son collaborateur pendant la période précitée. L'affaire doit dès lors lui être renvoyée s'agissant du calcul de la rémunération à laquelle le recourant peut prétendre, étant entendu que les éventuels gains qu'il a réalisés durant la période où il s'était trouvé libéré de son obligation de travailler au service des CFF devront être rapportés.

Il peut encore être précisé que si l'employé est capable de travailler et qu'il a perçu des indemnités de chômage, la caisse de chômage est subrogée dans tous ses droits à l'encontre de l'employeur à concurrence des indemnités de chômage qu'elle a versées (cf. art. 29 al. 2 de la loi fédérale du 25 juin 1982 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité [LACI, RS 837.0]).

7.

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

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

7.2 Le Tribunal administratif fédéral peut allouer d'office ou sur requête à la partie ayant entièrement ou partiellement gain de cause une indemnité pour les frais indispensables et relativement élevés qui lui ont été occasionnés (art. 64 al. 4 PA ; art. 7 ss du règlement du 21 février 2008 concernant les frais, dépens et indemnités fixés par le Tribunal administratif fédéral [FITAF, RS 173.320.2]). Les autorités fédérales et, en règle générale, les autres autorités parties n'ont pas droit aux dépens (art. 7 al. 3 FITAF).

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

Par ces motifs, le Tribunal administratif fédéral prononce :

1.

Le recours du 11 juin 2021 est admis au sens des considérants.

2.

La décision de l'autorité inférieure du 12 mai 2021 est annulée et la cause lui est renvoyée pour nouvelle décision au sens du considérant 6.3.

3.

Il n'est pas perçu de frais de procédure.

4.

Un montant de 2'000 francs est alloué au recourant, à titre d'indemnité de dépens pour la présente procédure, à charge de l'autorité inférieure.

5.

Le présent arrêt est adressé au recourant et à l'autorité inférieure.

L'indication des voies de droit se trouve à la page suivante.

Le président du collège :

Le greffier :

Jérôme Candrian

Sébastien Gaeschlin

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 15'000 francs au minimum ou qui soulève une question juridique de principe (art. 85 al. 1 let. b et al. 2 LTF). 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 au Tribunal fédéral, 1000 Lausanne 14, dans un délai de 30 jours dès la notification de la décision contestée (art. 82 ss, 90 ss et 100 LTF). Ce délai est réputé observé si les mémoires sont 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. 48 al. 1 LTF). Le mémoire doit être rédigé dans une langue officielle et doit indiquer les conclusions, les motifs et les moyens de preuve, et être signé. La décision attaquée et les moyens de preuve doivent être joints au mémoire, pour autant qu'ils soient en mains de la partie recourante (art. 42 LTF).

Expédition :

Le présent arrêt est adressé :

- au recourant (Acte judiciaire)
- à l'autorité inférieure (n° de réf. [...] ; Acte judiciaire)