



Cour I
A-6102/2020

Arrêt du 10 septembre 2021

Composition

Claudia Pasqualetto Péquignot (présidente du collège),
Jürg Marcel Tiefenthal, Christine Ackermann, juges,
Julien Delaye, greffier.

Parties

A._____,
représenté par Maître Daniel Känel, avocat,
recourant,

contre

Office B._____,
autorité inférieure.

Objet

Résiliation des rapports de travail.

Faits :**A.**

A.a A. _____ (ci-après : l'employé), né le (...) 1960, est entré au service [de l'Office B. _____] (ci-après : l'employeur) le (...) 2001, dans un premier temps par le biais d'un programme de réinsertion. Il est au bénéfice d'un contrat de durée indéterminée depuis le (...) 2004.

A.b L'employé occupe la fonction de (...). Son travail consiste à (...).

B.

B.a Depuis le 6 août 2019, l'employé est en incapacité de travail totale. Il a indiqué à son employeur qu'il souffrait [description des problèmes de santé physique]. A ce jour, il n'a pas repris le travail.

B.b Le 10 décembre 2019, lors d'un entretien avec sa conseillère en ressources humaines, l'employé a indiqué que ses problèmes [de santé physique] se poursuivaient et qu'il se sentait aussi dépassé, entre autres, par son poste, par la quantité de travail et par l'utilisation des outils informatiques. Il a précisé être en conflit avec un collègue et son supérieur hiérarchique et ne plus vouloir travailler avec eux.

B.c A la suite de cet entretien, l'employeur a sollicité du service médical de la Confédération (ci-après : le service médical) qu'il convie l'employé à un examen médical.

B.d Plusieurs échanges de correspondance ont eu lieu, du 6 janvier 2020 au 26 juillet 2020, entre les médecins, ainsi qu'entre le service médical et l'employeur.

B.e L'employé a notamment été informé par son employeur, lors d'un entretien du 17 mars 2020, de ce qu'il serait examiné par un médecin-conseil mandaté par le service médical afin de déterminer l'évolution de son incapacité de travail et que, pour l'instant, il n'y avait aucune place de travail adaptée à ses besoins. Ledit examen a eu lieu le 23 juillet 2020 et le médecin-conseil a rendu son rapport le 26 juillet 2020.

C.

C.a Par courrier du 3 août 2020, après avoir pris connaissance du rapport du médecin-conseil du 26 juillet 2020, le service médical a informé l'employeur que deux diagnostics justifiaient une incapacité totale et permanente de travail liée au poste de travail. Le service médical estimait

qu'une reprise à un autre poste serait possible pour autant qu'il n'y ait pas de contact avec des machines ou avec des situations dangereuses.

C.b Le 11 septembre 2020, l'employeur a informé son employé qu'il n'avait aucun poste adéquat à lui proposer. Il lui a remis un projet de convention de résiliation des rapports de travail ainsi qu'un projet de décision. L'employeur lui a fixé un délai, prolongé au 12 octobre 2020, pour accepter cette convention. Dans le cas contraire, il l'a invité à se déterminer dans le même délai sur le projet de décision.

C.c Le 12 octobre 2020, l'employé a refusé le projet de convention. Il ne s'est pas déterminé sur le projet de décision. En date du 16 octobre 2020, l'employé a toutefois spontanément informé son employeur de ce que son état de santé ne lui permettait pas de rechercher un nouveau travail.

D.

Par décision du 20 octobre 2020, l'employeur a résilié les rapports de travail de l'employé, avec effet au 28 février 2021, en raison de son incapacité de travail. L'employé toucherait 90 % du salaire, y compris son 13^{ème} salaire, jusqu'au 31 janvier 2021 et aucune indemnité ne serait versée.

E.

L'employé (ci-après également : le recourant) a formé recours, le 30 novembre 2020, contre cette décision devant le Tribunal administratif fédéral.

Il conclut, sous suite de dépens, à son annulation, à ce que la fin des rapports de travail soit fixée au 31 décembre 2021, à ce que l'employeur (ci-après également : l'autorité inférieure) soit condamné à lui verser son salaire jusqu'au 31 décembre 2021 avec intérêts à 5 % l'an sur les montants dont le délai de paiement serait échu, à ce qu'il soit condamné à lui verser une indemnité d'un an de salaire brut, sans déduction des charges sociales, ainsi qu'à une indemnité de départ d'un an de salaire. Le recourant a également sollicité l'octroi de l'effet suspensif.

F.

Par courrier du 14 décembre 2020, l'autorité inférieure s'est opposée à la requête d'octroi de l'effet suspensif. Le Tribunal l'a rejeté par décision incidente du 21 décembre 2020.

G.

Dans sa prise de position du 15 février 2021, l'autorité inférieure a conclu, en substance, au rejet du recours ou, subsidiairement, à ce que la résiliation soit prononcée pour l'échéance la plus proche possible et à ce qu'aucune indemnité ne soit versée au recourant.

H.

En date du 8 juin 2021, le recourant a maintenu, en substance, les griefs formulés dans le cadre de son recours. Il a toutefois réduit le montant de l'indemnité de départ à six mois et conclu à ce que les rapports de travail prennent fin au 31 août 2021. Il a requis, au surplus, la production de ses évaluations professionnelles ainsi que l'audition de témoins.

Les arguments avancés de part et d'autre au cours de la présente procédure seront repris plus loin dans la mesure où cela s'avère nécessaire.

Droit :**1.**

1.1 Le Tribunal administratif fédéral est compétent pour statuer sur le présent recours (art. 31, 32 et 33 let. f de la loi du 17 juin 2005 sur le Tribunal administratif fédéral [LTAF, RS 173.32], art. 5 de la loi fédérale du 20 décembre 1968 sur la procédure administrative [PA, RS 172.021] ainsi qu'art. 2 al. 1 let. d et 36 al. 1 de la loi du 24 mars 2000 sur le personnel de la Confédération [LPers, RS 172.220.1]).

1.2 La qualité pour recourir doit être reconnue à la recourante (art. 48 al. 1 PA). Les dispositions relatives au délai de recours (art. 22, 22a al. 1 et 50 PA), à la forme et au contenu du mémoire de recours (art. 52 al. 1 PA) sont en outre respectées.

1.3 Le recours est partant recevable.

2.

Le recours peut être formé pour violation du droit fédéral, y compris l'excès ou l'abus du pouvoir d'appréciation, pour constatation inexacte ou incomplète des faits pertinents, ainsi que pour inopportunité, sauf si une autorité cantonale a statué comme autorité de recours (art. 49 PA).

2.1 Le Tribunal administratif fédéral fait cependant preuve d'une certaine retenue dans l'exercice de son pouvoir d'examen lorsque la nature des

questions litigieuses qui lui sont soumises l'exige, singulièrement lorsque leur analyse nécessite des connaissances spéciales ou encore lorsqu'il s'agit de circonstances locales que l'autorité qui a rendu la décision connaît mieux (cf. ATF 131 II 680 consid. 2.3.3 ; arrêt du TAF A-379/2016 du 8 septembre 2016 consid. 2.2). En matière de droit du personnel, le Tribunal examine avec retenue les questions ayant trait à l'appréciation des prestations des employés, à l'organisation de l'administration, aux problèmes liés à la collaboration au sein du service ou aux relations de confiance. Il ne substitue pas son propre pouvoir d'appréciation à celui de l'autorité administrative. Cette réserve n'empêche pas le Tribunal d'intervenir lorsque la décision attaquée semble objectivement inopportune (cf. ATAF 2007/34 consid. 5 ; arrêt du TAF A-3750/2016 du 7 février 2017 consid. 1.4.1 ; ANDRÉ MOSER/MICHAEL BEUSCH/LORENZ KNEUBÜHLER, *Prozessieren vor dem Bundesverwaltungsgericht*, 2^e éd., 2013, n° 2.160).

2.2 La procédure fédérale est essentiellement régie par la maxime inquisitoire, ce qui signifie que l'autorité administrative constate les faits d'office et procède, s'il y a lieu à l'administration de preuves par les moyens idoines (art. 12 PA). La maxime inquisitoire doit cependant être relativisée par son corollaire : le devoir de collaborer des parties (art. 13 PA ; cf. CLÉMENCE GRISEL, *L'obligation de collaborer des parties en procédure administrative*, 2008, n° 142). La procédure de recours devant le Tribunal administratif fédéral est également régie par la maxime inquisitoire en vertu de l'art. 37 LTAF. Celle-ci est cependant quelque peu tempérée, notamment en raison du fait qu'il ne s'agit, dans ce cas, pas d'un établissement des faits *ab ovo*. Il convient de tenir compte de l'état de fait déjà établi par l'autorité inférieure. Dans ce sens, le principe inquisitoire est une obligation de vérifier d'office les faits constatés par l'autorité inférieure plus que de les établir (cf. arrêts du TAF A-5584/2008 du 11 juin 2010 consid. 1.2.1 et A-6120/2008 du 18 mai 2010 consid. 1.3.2).

2.3 Le Tribunal administratif fédéral applique le droit d'office, sans être lié par les motifs invoqués (art. 62 al. 4 PA), ni par l'argumentation juridique développée dans la décision attaquée (cf. MOSER/BEUSCH/KNEUBÜHLER, *op. cit.*, n° 2.165). Il se limite en principe aux griefs soulevés et n'examine les questions de droit non invoquées que dans la mesure où les arguments des parties ou le dossier l'y incitent (cf. ATF 135 I 91 consid. 2.1 ; ATAF 2014/24 consid. 2.2).

3.

La loi fédérale du 24 mars 2000 sur le personnel de la Confédération (LPers, RS 172.220.1) régit les rapports de travail entre la Confédération et son personnel (art. 1 LPers).

3.1 Selon l'art. 10 al. 3 LPers, l'employeur peut résilier un contrat de durée indéterminée en cas de motifs objectivement suffisants, notamment en cas de violation d'obligations légales ou contractuelles importantes (let. a), de manquements dans les prestations ou dans le comportement (let. b), d'aptitudes ou capacités insuffisantes pour effectuer le travail convenu ou mauvaise volonté de l'employé à accomplir ce travail (let. c), de mauvaise volonté de l'employé à accomplir un autre travail pouvant raisonnablement être exigé de lui (let. d), d'impératifs économiques ou impératifs d'exploitation majeurs, dans la mesure où l'employeur ne peut proposer à l'employé un autre travail pouvant raisonnablement être exigé de lui (let. e) ou de non-satisfaction de l'une des conditions d'engagement fixées dans la loi ou dans le contrat de travail (let. f).

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 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 (art. 34b al. 1 let. a LPers). 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 (art. 34b al. 2 LPers). Elle est également tenue de prolonger les rapports de travail jusqu'à l'expiration du délai de congé ordinaire si les dispositions relatives aux délais de congé n'ont pas été respectées (art. 34b al. 1 let. c LPers).

3.2 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 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 de la loi fédérale du 30 mars 1911 complétant le Code civil suisse (Livre cinquième : Droit des obligations, CO, RS 220) ou qu'elle avait été prononcée pendant une des périodes visées à l'art. 336c al. 1 CO (art. 34c al. 1 LPers)

3.3 Avant de résilier le contrat de travail sans qu'il n'y ait faute de l'employé, l'employeur prend toutes les mesures qui peuvent raisonnablement être exigées de lui pour garder l'employé à son service (art. 19 al. 1 LPers). L'employeur verse notamment une indemnité à l'employé si ce dernier est employé de longue date ou a atteint un âge déterminé (art. 19 al. 3 let. b LPers). Le montant de l'indemnité correspond au moins à un salaire mensuel et au plus à un salaire annuel (art. 19 al. 5 LPers).

3.4 Le Conseil fédéral édicte les dispositions d'exécution (art. 37 al. 1 1^{re} phrase LPers). Sur cette base, il a adopté l'ordonnance du 3 juillet 2011 sur le personnel de la Confédération (OPers, RS 172.220.111.3).

Selon l'art. 31a 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 (al. 1). S'il existait déjà un motif de résiliation selon l'art. 10 al. 3 LPers avant le début de l'incapacité de travailler pour cause de maladie ou d'accident, l'employeur peut, dès l'expiration des délais prévus par l'art. 336c al. 1 let. b CO, résilier les rapports de travail avant la fin du délai fixé à l'al. 1, à condition que le motif de résiliation ait été communiqué à l'employé avant le début de l'incapacité de travailler. Fait exception la résiliation au sens de l'art. 10 al. 3 let. c LPers, pour autant que l'aptitude ou la capacité insuffisante soit due à la santé de l'employé (al. 2). En cas d'incapacité de travailler suite à une nouvelle maladie ou à un nouvel accident ou suite à une rechute d'une maladie ou de séquelles d'un accident, le délai prévu à l'al. 1 commence à nouveau à courir, pour autant que l'employé ait eu auparavant une capacité de travail correspondant à son taux d'occupation pendant au moins douze mois sans interruption. Les absences de courte durée ne sont pas prises en considération. En cas de transfert dans une autre unité administrative au sens de l'art. 1 al. 1 dans le cadre d'une mesure de réadaptation au sens de l'art. 11a, le délai ne recommence pas à courir (al. 3). Si l'employé refuse de collaborer à la mise en œuvre des mesures de réadaptation selon l'art. 11a ou ne suit pas les ordres du médecin conformément à l'art. 56 al. 4, l'employeur peut résilier le contrat de travail avant l'expiration du délai prévu à l'al. 1, pour autant qu'un motif de résiliation selon l'art. 10 al. 3 et 4 LPers soit constaté (al. 4).

Enfin, la résiliation du contrat de travail est considérée comme due à une faute de l'employé notamment si l'employeur le résilie pour un des motifs définis à l'art. 10, al. 3 let. a à d ou 4 LPers ou pour un autre motif objectif imputable à une faute de l'employé (art. 31 al. 1 let. a OPers).

4.

La décision attaquée porte sur la résiliation, avec effet au 28 février 2021, des rapports de travail du recourant en raison d'aptitudes ou capacités insuffisantes pour effectuer le travail convenu dans le contrat.

Si l'autorité inférieure a certes exposé que, par le passé, le recourant n'avait pas suivi les instructions de sa ligne et qu'il était en conflit avec un de ses collègues, elle ne s'est fondée ni sur cet état de fait ni sur les évaluations du recourant pour motiver sa décision. L'objet du litige ne porte dès lors pas sur la question de savoir si l'employé a manqué dans ses prestations ou dans son comportement ou s'il a violé des obligations légales ou contractuelles importantes. Il suit de là que les griefs formulés par le recourant quant à l'irréprochabilité de son comportement échappent à l'objet du litige et ne sont dès lors pas recevables.

L'objet du litige porte ainsi uniquement sur la question de savoir si c'est à bon droit que l'autorité inférieure a résilié les rapports de travail du recourant en se fondant sur les aptitudes ou capacités insuffisantes de celui-ci pour effectuer le travail convenu en raison de son état de santé.

5.

Le recourant se plaint, dans un premier temps, d'une violation des art. 10 al. 3 et 12 al. 2 LPers en lien avec l'art. 31a OPers, en tant que l'autorité inférieure ne pouvait résilier son contrat avant la fin d'une période d'incapacité de travail d'au moins deux ans.

5.1 Il rappelle que son incapacité de travail a débuté le 6 août 2019 pour des douleurs physiques et [description plus précises des problèmes de santé physique]. Ce n'est que dans un deuxième temps que son état de santé psychique se serait dégradé. Son état de santé physique était connu de l'employeur et des médecins-conseils du service médical. Toutefois, l'autorité inférieure n'aurait pas tenu compte de ce que son incapacité de travail était également due à ses douleurs physiques et qu'elle n'était pas exclusivement liée à son poste de travail. Partant, elle ne pouvait simplement ignorer le délai de protection de deux ans. En tout état de cause, le recourant estime avoir pleinement collaboré, dans la mesure de ses capacités physiques, à ce que son employeur était en droit d'attendre de lui et rappelle que ses douleurs physiques se poursuivent encore aujourd'hui, de sorte qu'il ne serait pas en mesure de travailler dans un autre poste.

L'autorité inférieure rappelle que, en cas d'incapacité de travail pour maladie liée à la place de travail, l'art. 31a al. 1 OPers ne s'applique pas et que, en l'espèce, le rapport du médecin-conseil n'évoque nullement des problèmes de [santé physique]. Il indiquerait que des facteurs liés à la place de travail du recourant ont fortement contribué à la péjoration de son état de santé et que le recourant ne peut pas reprendre son ancien poste. Ainsi, conformément aux conclusions de l'expertise, le recourant ne serait définitivement pas en mesure d'effectuer le travail convenu dans son contrat de travail à cause de ses aptitudes ou capacités insuffisantes découlant de sa santé. Dans tous les cas, l'autorité inférieure estime que l'employé n'a pas collaboré à la mise en œuvre des mesures de réadaptation prévues, alors que le rapport du service médical indiquait qu'il était apte à chercher un autre travail.

5.2 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 au plus tôt deux ans après le début de l'incapacité de travailler. Le deuxième alinéa de cette disposition prévoit toutefois que, s'il existait déjà un motif de résiliation aux termes de l'art. 10 al. 3 et 4 LPers avant le début de l'incapacité de travailler pour cause de maladie ou d'accident, l'employeur peut résilier les rapports de travail avant la fin du délai fixé à l'alinéa premier en invoquant ce motif, pour autant que le motif de résiliation ait été communiqué à l'employé avant le début de l'incapacité de travailler. De plus, fait exception la résiliation au sens de l'art. 10 al. 3 let. c LPers, pour autant que l'aptitude ou la capacité insuffisante soit due à la santé de l'employé. Enfin, comme mentionné ci-dessus (cf. supra consid. 3.4), aux termes de l'art. 31a al. 4 OPers, si l'employé refuse de collaborer à la mise en œuvre des mesures de réadaptation selon l'art. 11a OPers ou ne suit pas les ordres du médecin conformément à l'art. 56 al. 4 OPers, l'employeur peut résilier le contrat de travail avant l'expiration du délai de deux ans prévu à l'al. 1, pour autant qu'un motif de résiliation selon l'art. 10 al. 3 et 4 LPers soit constaté.

L'art. 31a OPers n'instaure donc pas uniquement un délai de protection plus long que celui prévu par l'art. 336c CO dans les cas où l'employé serait finalement licencié en raison de son incapacité de travailler, mais également, pendant un arrêt de travail pour cause d'accident et de maladie, pour tout autre motif dès lors que l'employeur n'a pas communiqué à l'employé ces motifs avant le début son incapacité. Ainsi, l'employeur peut toujours prononcer une résiliation pour la fin du délai de protection de l'art. 336c al. 1 let. b CO. En revanche, si la résiliation est motivée uniquement par une incapacité de travailler pour cause de maladie ou

d'accident ou si un autre motif n'a pas été communiqué à l'employé avant le début de son incapacité, les rapports de travail ne peuvent être résiliés pour une date antérieure à la fin de la période de protection de deux ans fixé par l'art. 31a OPers, rendant inapplicables les périodes de blocage selon l'art. 336c CO (cf. arrêt du TAF A-5300/2014 du 19 mai 2016 consid. 4.2.4). Cette échéance correspond également à l'écoulement de la période de deux ans pendant laquelle le salaire doit continuer à être versé aux termes de l'art. 56 OPers (cf. arrêt du TAF A-2849/2014 du 28 octobre 2014 consid. 4.3.3). Le délai de protection de deux ans couvre donc également les autres motifs de licenciement (cf. arrêt A-5300/2014 précité consid. 4.2.4). En revanche, lorsque l'incapacité de travail pour maladie est liée à la place de travail, l'art. 31 al. 1 OPers ne s'applique pas (cf. ATAF 2017 I/1 consid. 9.1.3 ; arrêt du TAF A-2752/2019 du 15 avril 2020 consid. 6.3.2).

Contrairement au droit privé, une décision de résiliation des rapports de travail 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 nulle mais attaquable (cf. arrêt du TAF A-3049/2015 du 8 juillet 2015 consid. 3.4). Une telle résiliation fonde en effet un droit à la réintégration au sens de l'art. 34c al. 1 LPers (cf. arrêt A-2849/2014 précité consid. 6). De même, dans l'hypothèse où une telle décision est rendue après le délai de protection de l'art. 336c al. 1 let. c CO, mais viole la période de protection de l'art. 31a al.1 OPers – soit une violation simple des règles de droit – la décision de résiliation des rapports de travail n'est pas nulle (cf. arrêts A-5300/2014 précité consid. 4.2.6 et A-2849/2014 précité consid. 4.3.3). Dans ce cas, l'autorité de recours procède plutôt selon l'art. 34b al. 1 let. c LPers et prolonge les rapports de travail jusqu'à l'expiration du délai de congé ordinaire.

5.3 En l'occurrence, le Tribunal relève que le recourant présente une incapacité de travail pour cause de maladie depuis le 6 août 2019 en raison [de problèmes de santé physique]. La date du commencement et la cause de dite incapacité ne sont contestées ni par l'autorité inférieure ni par le recourant. Celui-ci se trouvait encore en incapacité de travail totale le 20 octobre 2020, le jour où la décision attaquée a été rendue. L'autorité inférieure allègue cependant que l'incapacité serait due à sa place de travail. Elle s'appuie à cet effet sur le rapport du service médical du 3 août 2020 (cf. supra consid. C.a), lui-même fondé sur le rapport du médecin-conseil du 26 juillet 2020 (cf. supra consid. B.e). Le recourant soutient que son incapacité de travail est également liée à des douleurs

physiques chroniques et à [description plus précise des problèmes de santé physique].

Il convient dès lors d'examiner si l'incapacité de travail du recourant est liée exclusivement à sa place de travail ou si elle repose sur d'autres facteurs dont l'autorité inférieure n'aurait pas tenu compte.

5.3.1 En matière d'assurances sociales, lorsqu'il s'agit de déterminer la capacité de travail d'une personne, l'administration, ou le juge en cas de recours, a besoin de documents que seul le médecin ou éventuellement d'autres spécialistes peuvent fournir (cf. ATF 117 V 282 consid. 4a) et sur lesquels elle ou il s'appuiera, sous peine de violer la maxime inquisitoire (cf. arrêts du TF 8C_623/2012 du 6 décembre 2012 consid. 1). Le Tribunal fédéral a ainsi jugé que les données fournies par les médecins constituent un élément utile pour apprécier les conséquences fonctionnelles de l'atteinte à la santé. La tâche des médecins consiste ainsi à porter un jugement sur l'état de santé et à indiquer dans quelle mesure et pour quelles activités la personne assurée est incapable de travailler, compte tenu de ses limitations (cf. ATF 143 V 418 consid. 6, 140 V 193 consid. 3.2, 132 V 93 consid. 4, 125 V 256 consid. 4, 115 V 133 consid. 2, 114 V 310 consid. 3c et 105 V 156 consid. 1). Il n'en va pas autrement en droit du personnel fédéral. En cas de contestation, l'administration ou le juge doit nécessairement faire reposer son appréciation sur les données fournies par les médecins afin de déterminer si l'incapacité de travail est due ou non à la place de travail de l'employé. A cet effet, il y a donc lieu de s'appuyer sur la jurisprudence rendue en matière d'assurances sociales en matière d'appréciation des rapports médicaux.

Avant de conférer une pleine valeur probante à un rapport médical, l'autorité ou le juge s'assurera que les points litigieux importants ont fait l'objet d'une étude médicale circonstanciée, que le rapport se fonde sur des examens complets, qu'il prend également en considération les plaintes exprimées par la personne examinée, qu'il a été établi en pleine connaissance de l'anamnèse, que la description du contexte médical et l'appréciation de la situation sont claires et enfin que les conclusions du médecin sont dûment motivées (cf. ATF 134 V 231 consid. 5.1 et 125 V 351 consid. 3a).

S'agissant des rapports établis par les médecins traitants, il convient de les apprécier avec une certaine réserve, en raison de la relation de confiance, issue du mandat thérapeutique confié au médecin traitant – qu'il ou elle soit médecin de famille généraliste ou spécialiste – qui unit celle-ci ou

celui-ci à son patient (cf. ATF 125 V 351 consid. 3b/cc ; arrêt du TF I 655/05 du 20 mars 2006 consid. 5.4). Toutefois, le simple fait qu'un rapport médical soit établi à la demande d'une partie et soit produit pendant la procédure ne justifie pas, en soi, des doutes quant à sa valeur probante ; ainsi, on en retiendra des éléments, notamment si ceux-ci, objectivement vérifiables, ont été ignorés dans le cadre d'une expertise indépendante et s'avèrent suffisamment pertinents pour remettre en cause les conclusions de l'expert (cf. ATF 125 V 351 consid. 3b/dd ; arrêts du TF 9C_876/2009 du 6 juillet 2010 consid. 2.2, 9C_24/2008 du 27 mai 2008 consid. 2.3.2 et 9C_201/2007 du 29 janvier 2008 consid. 3.2).

Concernant les rapports des médecins rattachés à un assureur, le fait précisément que ces médecins soient liés, d'un point de vue institutionnel ou par un rapport de travail, à un assureur ne permet pas, à lui seul, de douter de l'objectivité de leurs appréciations ; le Tribunal fédéral n'y voit pas de motif de partialité ou de subjectivité. La valeur probante de tels rapports dépend bien plutôt de leur contenu : ainsi doivent-ils être jugés pertinents, compréhensibles et cohérents pour avoir valeur de preuve ; en outre, il ne doit pas exister d'indice suffisant plaidant contre leur fiabilité (cf. ATF 135 V 465 consid. 4.4 et 125 V 351 consid. 3b/ee).

Quant aux prises de position du service médical de la Confédération, elles doivent être appréciées, par analogie avec les prises de position du service médical de l'Office AI pour les assurés résidant à l'étranger OAIE, comme des rapports de médecins liés à l'assurance (cf. arrêt du TAF C-6867/2016 du 25 juin 2020 consid. 6.2.2.2). Ces prises de position ne se fondent généralement pas sur des examens médicaux effectués sur la personne et ne posent pas de nouvelles conclusions médicales ; elles portent une appréciation sur celles déjà existantes (cf. arrêts du TF 9C_542/2011 du 26 janvier 2012 consid. 4.1, 9C_581/2007 du 14 juillet 2008 consid. 3.2 et 9C_341/2007 du 17 novembre 2007 consid. 4.1). Elles ont notamment pour but de résumer et de porter une appréciation sur la situation médicale de la personne concernée, ainsi que de faire une recommandation, sous l'angle médical, concernant la suite à donner à la demande de prestations ou à l'incapacité de travail. Ceci implique aussi, en présence de pièces médicales contradictoires, de dire de façon motivée s'il y a lieu de se fonder sur l'une ou l'autre de ces pièces ou s'il y a lieu de procéder à une instruction complémentaire (cf. ATF 142 V 58 consid. 5.1 et 137 V 210 consid. 6.2.4 ; arrêt du TF 9C_165/2015 du 12 novembre 2015 consid. 4.3).

5.3.2 En l'espèce, il ressort du dossier que, dans le cadre de son incapacité de travail, le recourant a d'abord indiqué qu'il souffrait [de problèmes de

santé physique]. Lors d'un entretien qui s'est déroulé le 10 décembre 2019, il a indiqué que ses problèmes de [santé physique] se poursuivaient et qu'il se sentait, de plus, dépassé par son travail et les outils informatiques. Il a également précisé qu'il était en conflit avec son collègue et son supérieur. L'autorité inférieure a alors sollicité l'appui du service médical, lequel a requis, dans un premier temps, des rapports des médecins traitants du recourant.

5.3.2.1 En date du 19 février 2020, l'employé a d'abord remis au service médical une note manuscrite de son médecin de famille. Celle-ci mentionne un état général physique excellent, mais un état psychique « catastrophique ». Le médecin indique que l'employé souffre [description des problèmes de santé psychique].

Le 4 juin 2020, le médecin-psychiatre du recourant a indiqué au service médical que ce dernier avait pris contact avec lui au mois de janvier 2020 à la suite de difficultés sur son lieu de travail [Le médecin décrit ensuite l'état de santé psychique du recourant, son évolution, pose ses conclusions et explique son diagnostic]. Il indique que l'employé souffre également de troubles d'ordre physique, mais renvoie à un médecin spécialiste pour la symptomatologie somatique.

5.3.2.2 L'employé a ensuite été examiné par un médecin-conseil mandaté par le service médical. Dans son rapport du 26 juillet 2020, le médecin a diagnostiqué [Le médecin décrit l'état de santé psychique du recourant, son évolution, pose ses conclusions et explique son diagnostic].

Le médecin revient ensuite sur les douleurs physiques du recourant. Il relève que celles-ci sont chroniques et rappelle qu'elles ont précédé [les problèmes de santé psychique du recourant]. [...]. Le médecin note que le recourant a toujours qualifié de constante sa douleur [physique], de sorte que la situation [eu égard à sa santé psychique] vécue par le recourant n'a pas eu une influence sur ses douleurs physiques.

[Le médecin poursuit dans le descriptif de l'état de santé psychique du recourant et des répercussions de son travail sur ce dernier]. Il conclut donc que le recourant est en incapacité de travail liée à son emploi.

En revanche, le médecin relève que le recourant est motivé à retrouver une activité adaptée à ses capacités. Il suppose que les symptômes [eu égard à sa santé psychique] disparaîtront rapidement en cas de changement d'emploi. Il conclut que le recourant est apte à travailler, sauf pour les

activités où il doit faire face à [description de certaines activités à éviter]. Il rappelle que la reprise du travail favorise, de manière générale, la guérison de [nom de la maladie] et que le recourant doit avoir des contacts et trouver un emploi qui le mette au défi.

5.3.2.3 Sur la base de ces informations, le service médical a estimé, dans son rapport du 3 août 2020, qu'une reprise à un autre poste serait possible pour autant qu'il n'y ait pas de contact avec [description des mêmes activités à éviter indiquées ci-dessus].

5.3.3 Dans un premier temps, le Tribunal constate que les médecins s'accordent, en substance, sur l'état de santé psychique du recourant. On rappellera, à cet égard, qu'il n'appartient pas au juge de remettre en cause le diagnostic retenu par un médecin et de poser de son propre chef des conclusions qui relèvent de la science et des tâches du corps médical (cf. arrêt du TF 9C_719/2016 du 1^{er} mai 2017 consid. 5.2.1).

Il ressort ainsi des pièces au dossier, en particulier du rapport du médecin-conseil du 26 juillet 2020 et du rapport du médecin-psychiatre du 4 juin 2020, que les atteintes à la santé dont souffre le recourant se situent principalement sur le plan psychique. Les médecins relèvent notamment le diagnostic de [nom de la maladie].

Le recourant a indiqué ne pas pouvoir reprendre son ancien travail. Ces déclarations ont conduit le médecin-conseil du service médical et le médecin-psychiatre du recourant à retenir que cette impression était due [à la situation professionnelle du recourant qui a conduit à l'apparition des symptômes psychiques] et qu'on ne pouvait s'attendre à une amélioration significative de l'état de santé du recourant tant que les problèmes liés [à la place de travail] ne seraient pas résolus. Ils en ont déduit qu'une reprise dans son ancienne place de travail était déconseillée et que le recourant est en incapacité de travail liée à son emploi.

En l'occurrence, les médecins ont procédé à un examen complet et convaincant de l'état de santé psychique du recourant et des limitations dont il dit souffrir. Ces rapports satisfont aux conditions fixées par la jurisprudence (cf. supra consid. 5.3.1). Sur le plan psychique, ils sont motivés et cohérents. Il convient donc de s'y rallier ; aucun élément au dossier ne vient mettre en doute leur fiabilité.

Il ressort ainsi clairement de l'anamnèse du recourant que son état de santé psychique ne lui permet pas de travailler dans son ancien poste.

5.3.4 Sur le plan physique, en revanche, le Tribunal relève que les avis sont partagés. Le recourant a d'abord été en arrêt de travail en raison [de problèmes de santé physique]. Ce point n'est pas remis en cause. Le médecin de famille du recourant a certes noté un état général physique excellent. Toutefois, son rapport du 19 février 2020 – si tant est qu'une note rédigée rapidement à la main puisse encore être dénommée comme tel – ne contient aucun détail sur l'état de santé physique du recourant. Il est extrêmement sommaire et incomplet, ne décrit pas le contexte médical, n'apprécie pas la situation et les conclusions du médecin ne sont pas motivées. Il ne satisfait à aucune exigence jurisprudentielle en la matière (cf. supra consid. 5.3.1) et il ne peut manifestement pas être conclu que le recourant est en parfaite santé physique sur la base de ce seul certificat.

Le médecin-psychiatre du recourant a indiqué que l'employé souffrait également de troubles d'ordre physique. Il a toutefois renvoyé le service médical à un médecin spécialiste pour la symptomatologie somatique. Quant au médecin-conseil mandaté par le service médical, il y a lieu de relever que celui-ci est spécialiste en psychiatrie et psychothérapie et qu'il a procédé uniquement à une évaluation psychiatrique de l'aptitude à travailler du recourant (*psychiatrisches Arbeitsfähigkeits-Assessment*). Il a toutefois relevé que les douleurs physiques décrites étaient chroniques, qu'elles avaient précédé [les symptômes psychiques] et que, lorsqu'elles sont apparues, le recourant [ne présentait pas de symptômes psychiques]. Dès lors, il a exclu que la situation [du recourant au niveau psychique en lien avec son travail] ait eu une quelconque influence sur la symptomatologie physique de l'employé.

Dans son rapport du 3 août 2020, le service médical a retenu que le recourant était incapable de travailler en raison de son poste de travail. Il s'est toutefois uniquement fondé sur les diagnostics psychiatriques posés par le médecin-conseil dans son rapport du 26 juillet 2020. Pourtant, il ressort de ce même rapport que [...] l'état de santé psychique du recourant [n'est] pas en lien avec l'évolution de ses douleurs et de son état de santé physique. Sur la base de telles déclarations, le service médical ne pouvait simplement pas retenir que l'état de santé physique du recourant était excellent sans verser dans l'arbitraire. Le service médical n'a pas pris en considération les plaintes exprimées par le recourant en lien avec son état de santé physique et n'a pas apprécié, en pleine connaissance de cause, l'état de santé physique du recourant qui l'a conduit à être en arrêt de travail depuis le 6 août 2019.

5.3.5 Tout compte fait, force est de constater que le recourant est non seulement en incapacité de travail en raison de son état de santé psychique, mais également en raison de son état de santé physique. Il doit être retenu que [la situation] au travail a conduit à la dégradation de l'état de santé psychique du recourant. Toutefois, le médecin-conseil a exclu, de manière convaincante, que [cette situation] ait eu une influence sur les douleurs physiques du recourant.

5.3.6 Dans ces circonstances, l'incapacité de travail du recourant n'est que partiellement liée à son poste de travail. Dès lors que le recourant est aussi en arrêt de travail en raison de son état de santé physique, l'art. 31a OPers demeure pleinement applicable.

5.4 Il s'agit dès lors de déterminer si, compte tenu de l'ensemble des circonstances, la durée de la période de protection conférée au recourant, eu égard à son état de santé, a été respectée et si l'autorité inférieure pouvait, le cas échéant, se prévaloir d'une exception à ce délai.

5.4.1 Comme considéré (cf. supra consid. 5.3.6), le recourant peut se prévaloir de l'art. 31a al. 1 OPers et du délai de protection de deux ans. Ce délai a commencé à courir le 6 août 2019 en raison de l'état de santé physique du recourant.

La question de savoir à partir de quel moment le recourant était aussi en incapacité de travail en raison de son état de santé psychique peut souffrir de demeurer ouverte. Comme on l'a vu (cf. supra consid. 5.3.3), les atteintes dont il souffre sur le plan psychique sont liées à son poste de travail. Le recourant ne peut donc se prévaloir du délai de protection de deux ans qu'en raison de son état de santé physique.

Ainsi, selon les règles applicables en matière de computation des délais (art. 77 al. 3 CO), le délai de protection de deux ans est arrivé à échéance le 6 août 2021.

5.4.2 S'agissant de l'art. 31a al. 2 OPers, le Tribunal rappelle que, comme considéré (cf. supra consid. 4), quand bien même l'autorité inférieure a invoqué que, par le passé, le recourant n'avait pas suivi les instructions de sa ligne et qu'il était en conflit avec un de ses collègues, elle ne s'est ni fondé sur cet état de fait ni sur les évaluations du recourant pour motiver sa décision.

En conséquence, les conditions de l'art. 31a al. 2 OPers ne sont pas réalisées.

5.4.3 Quant à l'art. 31a al. 4 OPers, le Tribunal relève que, lors de la séance du 17 mars 2020 avec la consultation sociale du personnel de l'administration fédérale (ci-après : la consultation sociale), le recourant a été uniquement invité à envoyer les documents demandés et à continuer à postuler et qu'il a été convenu que la prochaine étape serait le rendez-vous chez le médecin-conseil mandaté par le service médical. En raison de la situation sanitaire, ce rendez-vous n'a pu se tenir qu'au mois de juillet 2020.

Force est ainsi de constater que le recourant n'a été astreint à aucune mesure de réadaptation au sens de l'art. 11a OPers ; le fait de requérir du recourant qu'il recherche un nouvel emploi ne constitue manifestement pas une telle mesure. Par surabondance, on peine à saisir comment, sans tomber dans l'arbitraire, l'autorité inférieure a pu retenir que le recourant n'avait pas participé aux recherches parce qu'il n'avait jamais demandé un certificat de travail intermédiaire. Il est, en effet, notoire qu'un tel certificat n'est pas indispensable sur le marché du travail. A l'inverse, on constate, à la lecture du dossier, que le recourant a toujours donné suite aux sollicitations de l'autorité inférieure, qu'il lui a remis régulièrement ses certificats médicaux, qu'il a retourné les documents requis à l'attention du service médical ou de la consultation sociale et qu'il s'est présenté aux entretiens avec son employeur ou avec le médecin-conseil du service médical. Il a, certes, dû annuler un entretien avec la consultation sociale en raison de ses problèmes de santé. Cela ne suffit toutefois pas à conclure que le recourant a refusé de collaborer. Enfin, en retenant que l'employé n'avait jamais participé aux entretiens avec la commission sociale alors qu'elle produit le procès-verbal de la séance du 17 mars 2020 devant cette même commission et que le recourant a participé à dite séance, l'autorité inférieure a versé, là-encore, dans l'arbitraire.

Ainsi, il ne saurait être retenu à l'endroit du recourant qu'il aurait refusé de collaborer à la mise en œuvre de mesures de réadaptation au sens de l'art. 11a OPers, aucune démarche en ce sens n'ayant été entreprise par l'employeur. De même, il ne ressort pas du dossier que le recourant ait reçu un ordre d'un médecin au sens de l'art. 56 al. 4 OPers auquel il ne se serait pas soumis.

En conséquence, les conditions de l'art. 31a al. 4 OPers ne sont pas réalisées.

5.5 Partant, il ressort de ce qui précède que l'autorité inférieure ne pouvait déroger au délai de protection prévu à l'art. 31a al. 1 OPers. Le recourant était ainsi légitimé à se prévaloir d'un délai de protection de deux ans dès le début de l'incapacité de travail, soit du 6 août 2019 au 6 août 2021. La résiliation des rapports de travail avec effet au 28 février 2021 est ainsi intervenue en violation du délai de protection de l'art. 31a al. 1 OPers. Il sied toutefois de relever que la décision a été rendue après le délai de protection de 180 jours de l'art. 336c al. 1 let. c CO.

6.

Il s'agit dès lors de déterminer les conséquences qu'il convient de tirer de cette violation du délai de protection de l'art. 31a al. 1 OPers.

6.1 L'employé a conclu d'abord, dans le cadre de son recours, à ce qu'il soit licencié au 31 décembre 2021. Il a ramené cette date au 31 août 2021 dans le cadre de ses observations finales et conclu à ce que l'autorité inférieure soit condamnée à lui verser son salaire jusqu'à cette date. L'autorité inférieure requiert, quant à elle, que la date de fin des rapports de travail soit fixée le plus tôt possible.

6.1.1 Aux termes de l'art. 34b al. 1 let. c LPers, si l'instance de recours approuve le recours contre la décision de résiliation, elle est tenue de prolonger les rapports de travail jusqu'à l'expiration du délai de congé ordinaire si les dispositions relatives aux délais de congé n'ont pas été respectées (cf. supra consid. 3.2). Il appartient ainsi à l'instance de recours de déterminer, au vu des événements qui sont intervenus entre-temps, à quelle date il pouvait être mis un terme aux rapports de travail et, partant, de fixer l'expiration du délai de congé ordinaire (cf. arrêt A-3861/2016 précité consid. 5.1.1). Conformément à l'art. 30a al. 2 OPers, le contrat peut être résilié, après la période d'essai, pour la fin du mois. Le délai de congé est d'un mois durant la première année de service (let. a), de trois mois à partir de la deuxième à la neuvième année de service (let. b) et de quatre mois à partir de la dixième année de service (let. c).

En cas d'incapacité de travailler pour cause de maladie ou d'accident, l'employeur peut, une fois la période d'essai écoulée et comme considéré (cf. supra consid. 5.2), 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. On ne saurait déduire de cette disposition que la résiliation elle-même, et pas seulement son effet, soit la fin des rapports de travail, n'est possible qu'après la fin de la période de deux ans. En effet, la jurisprudence a dès le départ interprété implicitement l'art. 31a al. 1 OPers

sur le fondement de sa version allemande qui lève toute ambiguïté. Ainsi, le Tribunal fédéral a précisé que, en cas d'incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident, les rapports de travail pouvaient être résiliés – on parle ici de la notification de la décision de résiliation – avant la fin de la période de deux ans pour autant que ses effets, à savoir la cessation des rapports contractuels de travail, ne se produisent qu'à l'échéance de la période de deux ans à compter du début de l'incapacité de travail (cf. arrêt du TF 8C_714/2017 du 7 mars 2018 consid. 7.2). Il en résulte qu'une interprétation restrictive du texte français de l'art. 31a al. 1 OPers s'impose (cf. arrêt du TAF A-4921/2018 du 11 juin 2019 consid. 3.3.1). Il faut donc comprendre de là que la résiliation peut prendre effet au premier terme qui suit la fin d'une période d'incapacité de travail d'au moins deux ans, et ce, pour autant que l'autorité ait respecté le délai ordinaire de congé entre le moment où elle notifie la décision de résiliation des rapports de travail et le moment où celle-ci prend effet.

6.1.2 En l'occurrence, le recourant travaille pour son employeur depuis [...] 2001 et il est au bénéfice d'un contrat de durée indéterminée depuis le [...] 2004. Il bénéficie donc d'un délai ordinaire de résiliation de quatre mois. Au surplus, la décision attaquée lui a été notifiée le 29 octobre 2020. Il suit de là que le délai ordinaire de congé de quatre mois était largement respecté à l'issue, le 6 août 2021, de la période de protection de deux ans. Toutefois, le congé ne pouvant être donné que pour la fin d'un mois, il y a lieu de prolonger les rapports de travail du recourant jusqu'au 31 août 2021.

6.1.3 Ceci étant, en cas d'incapacité de travailler pour cause de maladie ou d'accident, l'art. 56 al. 1 et 2 OPers prévoit en particulier que l'employeur verse à l'employé son salaire pendant deux ans (100 % la première année, puis 90 % la seconde), sauf circonstances exceptionnelles justifiant la poursuite du versement pendant douze mois supplémentaires au maximum (art. 56 al. 3 OPers). Le droit au salaire se mesure ainsi en fonction du temps écoulé durant l'incapacité de travail, l'employé disposant d'un crédit en temps et non pas en argent (cf. arrêt du TF 9C_43/2018 du 19 octobre 2018 consid. 5.4.1). En dehors des prévisibilités de l'art. 56 al. 1 à 3 OPers, l'employé perd tout droit au salaire que le contrat de travail subsiste ou non (art. 56 al. 5 OPers). Il suit de là que, quand bien même les rapports de travail sont prolongés jusqu'au 31 août 2021, le recourant n'a encore droit à 90 % de son salaire que jusqu'à la fin de la période d'incapacité de travail de deux ans, soit jusqu'au 6 août 2021. Le Tribunal ne voit aucune circonstance qui justifierait la poursuite du versement du salaire jusqu'à la fin des rapports de travail.

En l'espèce, l'autorité inférieure a versé son salaire au recourant jusqu'au 28 février 2021. Elle est donc encore tenue de s'acquitter de 90 % du salaire du 1^{er} mars 2021 au 6 août 2021, conformément aux art. 34*b* al. 1 let. c LPers et 56 al. 1 et 2 OPers. Ce montant porte intérêt à 5 % l'an pour la fin de chaque mois de salaire (art. 323 al. 1 CO en lien avec art. 102 al. 2 et 104 al. 1 et 2 CO).

6.2 Le recourant prétend ensuite à une indemnité fondée sur l'art. 34*b* al. 1 let. a LPers équivalant à une année de salaire brut, sans déduction des charges sociales.

6.2.1 Le recourant fait valoir que l'autorité inférieure n'aurait pas mis en œuvre tous les moyens pertinents et raisonnables pour le réintégrer dans le monde du travail. Enfin, elle aurait violé le délai de protection de deux ans. L'autorité inférieure soutient, pour sa part, avoir entrepris tout ce qui pouvait être raisonnablement attendu d'elle pour garder le recourant dans le monde du travail. Elle estime que le motif de résiliation est donné et qu'elle ne lui doit aucune indemnité.

6.2.2 L'indemnité prévue par l'art. 34*b* al. 1 let. a LPers, en relation avec l'art. 34*b* al. 2 LPers, vise à offrir une compensation adéquate à l'employé licencié si le congé est entaché d'un vice. L'indemnité est ainsi octroyée s'il y a eu résiliation ordinaire en l'absence de motifs objectivement suffisants ou résiliation immédiate en l'absence de justes motifs, ou si les règles de procédure n'ont pas été respectées. Son montant correspond généralement à six mois de salaire au minimum et douze mois au maximum (cf. supra consid. 3.1).

Il s'ensuit que, lorsque la décision de résiliation des rapports de travail intervient en violation des règles de procédure, ce vice sera sanctionné par l'allocation d'une indemnité, nonobstant son éventuelle réparation en cours de procédure (cf. arrêts du TAF A-7220/2017 du 18 mars 2021 consid. 5.2, A-566/2015 du 24 août 2016 consid. 3.7.3, A-4054/2015 du 15 février 2016 consid. 4.3 et A-6927/2014 du 1^{er} octobre 2015 consid. 4 ; IVO HARTMAN, Die aufschiebende Wirkung der Beschwerde bei Anfechtung einer Kündigungsverfügung nach dem neuen Bundespersonalgesetz, SVVOR 2013/2014 109 s.). Parmi les règles de procédure en question figure notamment le respect de l'art. 31*a* al. 1 OPers. En cas de violation avérée du délai de protection de deux ans, une indemnité sera ainsi toujours versée par l'employeur (cf. arrêt A-5300/2014 précité consid. 4.4).

Au surplus, la fixation de l'indemnité prévue par l'art. 34b al. 1 let. a LPers obéit aux principes suivants. Selon le Message du 31 août 2011 du Conseil fédéral concernant une modification de la loi sur le personnel de la Confédération (FF 2011 6191 ss), l'art. 34b LPers fixe pour la décision des employeurs ou des instances de recours un cadre autorisant une compensation adéquate – c'est-à-dire conforme à la Constitution – si le congé est entaché d'un vice. Les conséquences d'un tel licenciement doivent avoir un effet suffisamment dissuasif ; en effet, l'employeur ne doit pas « faire une bonne affaire » en licenciant un employé sans motif juridiquement valable ou selon une procédure irrégulière (p. 6169 ; cf. ég. arrêt du TF 8C_468/2019 du 28 février 2020 consid. 5.4). Pour cette raison, les cotisations sociales ne sont pas déduites du montant de l'indemnité à verser à l'employé licencié. Elle s'exprime dès lors en salaires bruts (cf. arrêts du TAF A-5703/2018 du 24 mai 2019 consid. 6.2 et A-7165/2016 du 5 décembre 2017 consid. 6.5).

Alors que le projet du Conseil fédéral prévoyait à l'origine que le montant de l'indemnité corresponde à six mois de salaire au minimum et à un salaire annuel au maximum (FF 2011 6191 ss, p. 6209), le texte finalement adopté par les Chambres fédérales dispose que le montant de l'indemnité correspond « en règle générale » à six mois de salaire au moins et à un salaire annuel au plus. Cette modification a été proposée par la Commission du Conseil national « afin de tenir compte de certains cas exceptionnels qui pourraient surgir dans la pratique » (BO 2012 CN 1436). Lorsqu'une disposition pose une règle générale, sans préciser les conditions d'une exception à la règle, elle confère typiquement un pouvoir d'appréciation (art. 4 CC) au juge. Il n'y a lieu de s'écarter de la décision attaquée que si elle s'éloigne, sans raison, des règles établies par la doctrine et la jurisprudence en matière de libre appréciation, si elle s'appuie sur des faits qui, dans le cas particulier, ne devaient jouer aucun rôle ou, à l'inverse, si elle n'a pas tenu compte d'éléments qui auraient absolument dû être pris en considération. Il y a également lieu de sanctionner les décisions rendues en vertu d'un pouvoir d'appréciation lorsqu'elles aboutissent à un résultat manifestement injuste ou à une iniquité choquante (cf. ATF 136 III 278 consid. 2.2.1 et 132 III 97 consid. 1 ; arrêt du TF 4A_52/2019 du 20 mars 2019 consid. 3.1).

L'art. 34b al. 2 1re phrase LPers dispose que l'instance de recours fixe l'indemnité visée à l'al. 1 let. a « en tenant compte des circonstances ». Au vu de cette formulation, on peut se référer à la jurisprudence relative à la fixation de l'indemnité due au travailleur en cas de licenciement immédiat sans justes motifs selon l'art. 337c al. 3 CO aux termes duquel le montant

de l'indemnité est fixé par le juge « en tenant compte de toutes les circonstances » (cf. arrêt 8C_468/2019 précité consid. 5.4). Selon cette jurisprudence, l'indemnité est fixée d'après la gravité de la faute de l'employeur, la mesure de l'atteinte portée aux droits de la personnalité du travailleur ou la manière dont la résiliation a été annoncée. D'autres critères tels que l'intensité et la durée des rapports de travail, l'âge du lésé, sa situation sociale, son comportement envers ses devoirs de service, une éventuelle faute concomitante de l'employé et les effets économiques du licenciement entrent aussi en considération (cf. arrêts du TF 4A_173/2018 du 29 janvier 2019 consid. 5.1 et 4A_161/2016 du 13 décembre 2016 consid. 3.1 ; arrêts du TAF A-656/2016 du 14 septembre 2016 consid. 7.3.1 et A-615/2018 du 22 janvier 2019 consid. 7.1). Les situations où, par exception, le montant alloué a été inférieur à six mois tiennent, en particulier, au degré de la faute de l'employé (cf. arrêts du TAF A-3861/2016 du 27 juillet 2017 consid. 5.2.3, A-1055/2017 du 28 juin 2017 consid. 7.3 et A-656/2016 précité consid. 7.3.1).

6.2.3 Dans un premier temps, il y a lieu de relever que le recourant ne conteste pas que c'est bien en raison de son incapacité de travail que l'autorité inférieure a résilié les rapports de travail. S'il estime qu'elle a violé l'art. 10 al. 3 LPers, c'est parce qu'elle n'aurait pas respecté le délai de protection de deux ans de l'art. 31a al. 1 OPers et qu'elle n'aurait pas entrepris toutes les démarches que l'on pouvait attendre d'elle pour le garder à son service ou pour le réintégrer dans le monde du travail. La question de savoir si l'autorité inférieure disposait d'un motif objectivement suffisant n'est dès lors pas litigieuse. Il s'agit bien plus de déterminer si, en résiliant les rapports de travail, l'autorité inférieure a respecté la procédure.

En l'occurrence, tel n'est pas le cas. La résiliation des rapports de travail est intervenue en violation du délai de protection de l'art. 31a al. 1 OPers (cf. supra consid. 5.5). Au surplus, le Tribunal a déjà largement discuté des circonstances qui entourent l'incapacité de travail du recourant (cf. supra consid. 5.3.2 à 5.3.5). Il a pu constater que l'autorité inférieure avait ignoré l'état de santé physique du recourant alors que ce dernier a informé, à plusieurs reprises, son employeur de ses douleurs récurrentes. De plus, le recourant est âgé de [>60] ans. Il travaille depuis 20 ans pour son employeur et est toujours en arrêt de travail en raison de son état de santé. Selon toute vraisemblance, le recourant ne retrouvera malheureusement aucun emploi, de sorte que la résiliation des rapports de travail a de lourdes conséquences sur sa situation économique.

Il suit de là que, compte tenu de l'ensemble des circonstances, le Tribunal ne voit aucune raison d'octroyer au recourant une indemnité inférieure au montant maximal prévu par la loi. Partant, le Tribunal estime qu'une indemnité fondée sur l'art. 34b al. 1 let. a LPers de douze mois de salaire, sans déduction des charges sociales, se justifie pleinement. Ce montant porte intérêt à 5 % l'an, dès la fin des rapports de travail, soit le 31 août 2021 (cf. supra consid. 6.1.2).

Compte tenu de ce qui précède, la question de savoir si l'autorité inférieure a entrepris toutes les démarches que l'on pouvait raisonnablement attendre d'elle pour réintégrer le recourant dans le monde du travail peut souffrir de demeurer ouverte bien que le Tribunal n'ait pas l'impression que, dans le cas d'espèce, beaucoup de démarches aient été entreprises.

6.3 Le recourant prétend ensuite à une indemnité fondée sur l'art. 19 al. 3 de douze mois de salaire, montant qu'il a réduit à six mois dans le cadre de ses observations finales.

6.3.1 Aux termes de l'art. 19 al. 3 LPers, l'employeur verse une indemnité à l'employé si ce dernier travaille dans une profession où la demande est faible et inexistante (let. a) ou s'il est employé de longue date ou a atteint un âge déterminé (let. b). Les conditions sont alternatives (cf. arrêt A-4921/2018 précité consid. 5.1.1).

Le Conseil fédéral a précisé, à l'art. 78 al. 1 OPers, la teneur de l'art. 19 al. 3 LPers. Reçoivent l'indemnité visée à l'art. 19 al. 3 LPers les employés exerçant une profession de monopole et les employés occupant une fonction très spécialisée (let. a), les employés qui ont travaillé pendant 20 ans sans interruption dans une ou plusieurs des unités administratives au sens de l'art. 1 (let. b) et les employés qui ont plus de 50 ans (let. c). Une indemnité est également octroyée aux employés qui ont plus de 40 ans ou qui ont travaillé pendant au moins dix ans dans des unités administratives visées à l'art. 1 et dont les rapports de travail sont résiliés pour cause de restructuration ou de réorganisation (art. 78 al. 1 let. d OPers).

Selon l'art. 78 al. 3 OPers, aucune indemnité n'est toutefois versée aux personnes qui trouvent un emploi auprès d'un des employeurs définis à l'art. 3 LPers (let. a), aux personnes dont le contrat de travail est résilié au terme des délais fixés à l'art. 31a al. 1 OPers, pour cause d'inaptitude ou de capacité insuffisante (let. b) et aux personnes dont le contrat de travail est résilié en application de l'art. 31 OPers (faute de l'employé).

L'art. 78 al. 3 let. b OPers, entré en vigueur le 1^{er} janvier 2017 (RO 2016 4507), est applicable au cas d'espèce, la décision de résiliation des rapports de travail étant datée du 20 octobre 2020. Cette disposition exclut toute indemnité basée sur l'art. 19 al. 3 LPers pour les employés dont le contrat de travail a été résilié en raison de l'inaptitude médicale (cf. arrêts du TAF A-4921/2018 précité consid. 5.1.2, A-662/2017 du 31 août 2017 consid. 5.2.2 et A-2650/2018 du 1^{er} mai 2019 consid. 4.2).

6.3.2 En l'occurrence, comme considéré (cf. supra consid. 6.2.3), les rapports de travail ont été résiliés en raison de l'incapacité de travail du recourant. Il suit de là que, en tout état de cause, il n'a pas droit à une indemnité fondée sur l'art. 19 al. 3 LPers.

6.4 Pour terminer, il y a encore lieu de relever que le recourant ne prétend pas que la résiliation ait été abusive au sens de l'art. 336 CO. Le Tribunal ne voit, lui non plus, aucune raison qui laisserait penser que tel serait le cas. Il suit de là que, en l'absence d'un abus au sens de l'art. 336 CO, l'employé n'a pas droit à une indemnité fondée sur l'art. 34c al. 2 LPers.

De même, le recourant ne remet pas en cause le fait que son compte de vacances et d'heures ait été soldé. Il n'y a donc pas lieu de renvoyer le dossier à l'autorité inférieure sur ce point.

7.

Sur le vu de l'ensemble de ce qui précède, le recours doit être partiellement admis. Partant, il y a lieu de réformer la décision attaquée au sens des considérants.

Le contrat de travail du recourant est ainsi résilié en application de l'art. 10 al. 3 let. c LPers pour le 31 août 2021. L'autorité inférieure est condamnée à verser au recourant 90 % de son salaire, y compris le 13^{ème} salaire, du 1^{er} mars 2021 au 6 août 2021, conformément aux art. 34b al. 1 let. c LPers et 56 al. 1 et 2 OPers. Ce montant porte intérêt à 5 % l'an pour la fin de chaque mois de salaire.

L'autorité inférieure est enfin tenue de verser au recourant une indemnité fondée sur l'art. 34b al. 1 let. a LPers de douze mois de salaire, sans déduction des charges sociales. Ce montant porte intérêt à 5 % l'an dès le 31 août 2021.

8.

S'agissant des frais et dépens, la procédure est gratuite en matière de droit

du personnel, indépendamment de l'issue du litige (art. 34 al. 2 LPers). Il n'est dès lors pas perçu de frais de procédure.

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

L'employé, qui obtient partiellement gain de cause, a droit à des dépens réduits. A défaut de décompte remis par le recourant, il y a lieu de lui octroyer, *ex aequo et bono*, une indemnité de 2'500 francs à titre de dépens réduits et de mettre celle-ci à la charge de l'autorité inférieure.

Cette dernière, quant à elle, n'a pas droit à des dépens.

Par ces motifs, le Tribunal administratif fédéral prononce :

1.

Le recours est partiellement admis au sens des considérants.

2.

Le contrat de travail du recourant est résilié en application de l'art. 10 al. 3 let. c LPers pour le 31 août 2021.

3.

L'autorité inférieure doit verser au recourant 90 % de son salaire, y compris le 13^{ème} salaire, du 1^{er} mars 2021 au 6 août 2021. Ce montant porte intérêt à 5 % l'an pour la fin de chaque mois de salaire.

4.

L'autorité inférieure doit verser au recourant une indemnité fondée sur l'art. 34b al. 1 let. a LPers de douze mois de salaire, sans déduction des charges sociales. Ce montant porte intérêt à 5 % l'an dès le 31 août 2021.

5.

Il n'est pas perçu de frais de procédure.

6.

Un montant de 2'500 francs est alloué au recourant à titre de dépens réduits et mis à la charge de l'autorité inférieure.

7.

Il n'est pas alloué de dépens à l'autorité inférieure.

8.

Le présent arrêt est adressé :

- au recourant (acte judiciaire)
- à l'autorité inférieure (acte judiciaire)
- au Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche DEFR (acte judiciaire)

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

La présidente du collège :

Le greffier :

Claudia Pasqualetto Péquignot

Julien Delaye

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, Schweizerhofquai 6, 6004 Lucerne, 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 :