Bundesverwaltungsgericht

Tribunal administratif fédéral

Tribunale amministrativo federale

Tribunal administrativ federal

Cour I
A-3195/2009/pac/frv
{T 0/2}

Arrêt du 2 novembre 2009

Composition

Claudia Pasqualetto Péquignot (présidente du collège),
Jérôme Candrian, Lorenz Kneubühler, juges,
Virginie Fragnière, greffière.

Parties

A._____,
représenté par Maître Serge Heger, case postale 329,
1630 Bulle,
recourant,

contre

Chemins de fer fédéraux suisses CFF,
HR Groupe, Droit du travail, Hochschulstrasse 6,
3000 Berne 65 SBB,
autorité inférieure.

Objet

Résiliation des rapports de travail.

Faits :

A.
A._____ a travaillé pour le compte des Chemins de fer fédéraux (CFF) en tant que (...) à partir du 1er septembre 1987 et jusqu'au 20 septembre 2007.

B.
De 2001 à 2006, A._____ a rencontré un certain nombre de difficultés d'ordre relationnel avec des collègues travaillant dans la même équipe que lui.

C.
A compter du 26 avril et jusqu'au 20 août 2006, A._____ a été empêché de travailler à 100% pour cause de maladie. Il a dû être hospitalisé.

D.
En date du 17 juillet 2006, a eu lieu un colloque réunissant A._____ et divers représentants de l'employeur. Durant ce colloque, A._____ a évoqué des problèmes rencontrés avec certains de ses collègues. Par courrier du lendemain, le Chef management des travaux l'assurait qu'il lui trouverait une place temporaire en adéquation avec les problèmes de santé dont il souffrait afin de permettre une reprise du travail la plus rapide et dans le meilleur environnement possible. Dans ce courrier, l'employeur affirmait que les auteurs de comportements incorrects à l'égard de A._____ seraient avertis de manière à ce que de tels agissements ne se reproduisent plus et exprimait tous ses regrets.

Dès le 25 août 2006, A._____ a donc intégré un atelier de (...) à raison de 50% jusqu'au 25 novembre 2006 et ensuite à 100%. Il a été malade durant cette période à 100% du 25 août au 24 novembre 2006 et ce n'est donc qu'à partir de cette date qu'il a pu travailler au sein de cet atelier.

E.
Dès le 16 avril 2007, sa santé s'étant améliorée, A._____ a tenté de reprendre son activité de (...), mais cette fois-ci dans une autre équipe.

F.
Le 1er juin 2007, la Division Infrastructure Personnel (I-PE) a informé A._____ que la période de protection de deux ans en cas de maladie prévue dans la convention collective des CFF courait depuis le 26 avril 2006 et qu'elle arriverait à échéance le 31 mars 2008.

Par la suite, diverses mesures de réinsertion ont été tentées.

G.
Par courrier du 20 septembre 2007, MedicalService a informé l'employeur que l'état de santé de l'employé avait péjoré au cours des derniers mois suite à un grave conflit extra-professionnel et qu'il n'était plus apte médicalement à exercer sa profession de (...).

H.
Le 1er octobre 2007, A._____ a formé une demande de rente auprès de l'assurance-invalidité (AI). De nouveaux plans de réinsertion ont été établi dès cette date. Il a dès lors été occupé à 100% à une activité moins exigeante que celle de (...). Depuis le 15 octobre 2007, il a exercé une activité temporaire à titre thérapeutique au Centre d'entretien de (...).

I.
Dès le 17 octobre 2007, des démarches ont été entreprises au sein des divers services des CFF afin de rechercher un emploi compatible avec l'état de santé de l'employé.

J.
Le 6 mars 2008, a eu lieu une rencontre entre des représentants de l'AI, des CFF et A._____. Elle avait pour objectif d'adopter des mesures de réinsertion dans le cadre de l'AI.

K.
En date du 30 avril 2008, l'employeur et l'employé ont conclu une convention par laquelle le droit au salaire a été prolongé jusqu'au 31 octobre 2008 et A._____ a été intégré dans un stage organisé par l'AI. L'activité susmentionnée devait commencer le 13 mai 2008 et se terminer le 17 août 2008; le stage a ensuite été prolongé jusqu'au 23 novembre 2008. Durant cette période, A._____ a été malade du 13 mai au 30 juin 2008.

L.
Le 16 septembre 2008, l'I-PE a informé A._____ de son intention de résilier ses rapports de travail pour cause d'aptitude médicale insuffisante, lui laissant un délai pour prendre position. Ce délai n'a pas été utilisé.

Le 8 octobre 2008, l'I-PE a résilié les rapports de travail de A._____ pour le 30 avril 2009 pour cause d'aptitude médicale insuffisante et a retiré l'effet suspensif à un éventuel recours. Elle lui a accordé une indemnité de départ correspondant à 12 mois de salaire, à condition toutefois que la Caisse de pensions CFF ne lui octroie aucune rente. Son dernier salaire lui a été versé en octobre 2008.

M.
Par mémoire daté du 7 novembre 2008, A._____, par l'intermédiaire de son mandataire, s'est opposé à la résiliation en concluant à sa nullité et a aussi interjeté recours contre celle-ci auprès des CFF, HR Groupe, en concluant à son annulation. Il invoque en substance que les CFF étant à l'origine de son problème de santé – en raison du mobbing dont il aurait été victime – ceux-ci ne sauraient résilier les rapports de travail pour incapacité médicale insuffisante. Il se réserve de surcroît de réclamer par procédure séparée une indemnité pour tort moral et atteinte à son avenir économique.

N.
Le 10 décembre 2008, l'I-PE a demandé la constatation de la validité de la résiliation des rapports de travail. Mentionnant une enquête menée au sein des CFF au sujet des allégations de harcèlement, elle expose que ce dernier n'est pas établi et que l'origine de ses problèmes de santé n'est en aucun cas imputable aux CFF.

O.
En date du 13 mars 2009, A._____ a produit un "mémoire complémentaire à son recours du 7 novembre 2009", par lequel, invoquant toujours les mêmes faits, il conclut de surcroît à l'octroi d'une indemnité équivalant à deux ans de salaire, déduction faite des charges sociales usuelles.

P.
Par décision du 1er avril 2009, les CFF, HR Groupe (ci-après l'autorité inférieure), ont rejeté l'opposition et le recours formés le 7 novembre 2008 par A._____ et confirmé la résiliation des rapports

de travail du 8 octobre 2008. Considérant que l'origine de l'état de santé de A._____ n'est pas imputable aux CFF, elle expose qu'au vu des incapacités de travail successives, l'ouverture de la période de protection était justifiée. Par ailleurs, compte tenu des mesures prises en faveur de A._____, l'autorité inférieure considère que les CFF ont répondu à leur obligation de réinsertion, tant dans le cadre de sa profession de (...) que dans le cadre d'autres activités professionnelles moins exigeantes.

Q.
Par mémoire du 18 mai 2009, A._____ (ci-après le recourant) a déposé un recours auprès du Tribunal administratif fédéral contre cette décision et a conclu à son annulation, ainsi qu'à l'octroi d'une indemnité équivalant à deux années de salaire, en sus de l'indemnité de 12 mois accordée par décision du 8 octobre 2008 et confirmée par l'autorité inférieure. Il invoque en bref les mêmes arguments que ceux développés précédemment.

R.
Le 19 mai 2009, le Tribunal administratif fédéral (TAF) a accusé réception du recours et annoncé la composition du collège appelé à statuer. Invitée à répondre au recours, l'autorité inférieure a déposé ses observations et conclu à son rejet en date du 8 juin 2009. Appelé à déposer d'éventuelles déterminations finales, le recourant a informé le Tribunal administratif fédéral qu'il n'avait pas d'autres observations à formuler. L'autorité inférieure n'a quant à elle déposé aucune détermination finale.

Les autres faits et arguments des parties seront repris en cas de besoin dans les considérants en droit du présent arrêt.

Droit :

1.

1.1 Les dispositions relatives aux rapports de service du personnel fédéral s'appliquent également au personnel des Chemins de fers fédéraux (CFF; art. 15 al. 1 de la loi du 20 mars 1998 sur les Chemins de fer fédéraux [LCFF, RS 742.31], art. 2 al. 1 let. d de la loi du 24 mars 2000 sur le personnel de la Confédération [LPers, RS 172.220.1]). Les CFF sont compétents pour rendre une décision si, lors de litiges liés aux rapports de travail, aucun accord n'intervient

(art. 34 al. 1 LPers). La résiliation du contrat de travail par les CFF intervient ainsi sous la forme d'une décision au sens de l'art. 5 de la loi fédérale du 20 décembre 1968 sur la procédure administrative (PA, RS 172.021). Sous réserve des exceptions prévues à l'art. 32 al. 1 let. c de la loi du 17 juin 2005 sur le Tribunal administratif fédéral (LTAF, RS 173.32), le Tribunal administratif fédéral est compétent, conformément à l'art. 36 LPers, pour connaître des recours contre les décisions au sens de l'art. 5 PA, prises en matière de personnel fédéral par l'organe interne de recours prévu à l'art. 35 LPers. Selon une réglementation interne des CFF, l'unité centrale Personnel (depuis le 1er janvier 2009, HR Groupe) est l'organe interne de recours. La procédure est régie par la PA, pour autant que la LTAF n'en dispose pas autrement (cf. art. 37 LTAF).

1.2 Dans le cadre de la présente procédure, il y a lieu de constater que les conclusions du recourant ont été amplifiées en cours de procédure devant l'autorité inférieure. Ainsi, au stade de la prise de position avant la décision du 8 octobre 2008, le recourant a renoncé à prendre position; dans le cadre de l'opposition et recours du 7 novembre 2008, le recourant, représenté entretemps par un mandataire professionnel, a conclu à l'annulation de la résiliation du rapport de travail tout en demandant un délai pour compléter son recours; ce délai sera par la suite prolongé deux fois, passant ainsi du 16 janvier 2009, au 13 février 2009 et au 13 mars 2009. Dans le mémoire portant cette dernière date, le recourant a demandé pour la première fois et à titre subsidiaire l'octroi d'une indemnité équivalant à deux ans de salaire en plus de l'indemnité de 12 mois déjà accordée.

1.2.1 Il découle de l'article 44 PA, applicable également à la procédure devant l'autorité inférieure (art. 195 al. 2 CCT), que les conclusions ne sauraient être amplifiées devant l'instance de recours (cf. MARKUS MÜLLER, in VwVG, Kommentar zum Bundesgesetz über das Verwaltungsverfahren, ad art. 44 PA, n.m. 5).

1.2.2 Aux termes de l'article 52 al. 2 PA, si le recours ne satisfait pas aux exigences de forme prescrites par l'alinéa 1 de cette même disposition ou si les conclusions ou les motifs n'ont pas la clarté nécessaire sans que le recours ne soit manifestement irrecevable, l'autorité de recours impartit un court délai au recourant pour régulariser le recours. Dans le cadre de cette disposition également, il ne saurait être question d'amplifier des conclusions, encore moins

lorsque, comme c'est le cas en l'espèce, le recourant est représenté par un mandataire professionnel (cf. ANDRÉ MOSER, in Kommentar VwVG, ad art. 52 PA, n.m. 3).

Or, comme constaté ci-dessus, les conclusions de l'opposition / recours du 7 novembre 2008, formulées par le mandataire, ne faisaient en aucun cas mention d'une indemnité de deux ans de salaire en sus de celle déjà accordée par décision de résiliation du rapport de travail du 8 octobre 2008. En revanche, les conclusions et la motivation du recours étaient en soi suffisantes de sorte que les conditions pour l'octroi d'un délai de régularisation du recours au sens de l'article 52 PA n'étaient pas réalisées. Et même si ces conditions avaient été réalisées, le court délai de régularisation offert par cette disposition, ne permet en aucun cas, comme considéré ci-dessus, d'amplifier les conclusions.

1.2.3 Il découle de ce qui précède que le mémoire du 13 mars 2009 pourrait éventuellement être considéré comme une réplique. Toutefois, dans ce cadre également, une amplification des conclusions n'est pas recevable (cf. entre autres ANDRÉ MOSER, op. cit. ad art. 52 PA, n.m. 4). Il y a dès lors lieu de constater que l'autorité inférieure n'était en aucun cas tenue d'examiner la conclusion tendant à l'octroi d'une indemnité de 2 ans de salaire supplémentaire.

1.2.4 Les limitations qui précèdent valent aussi s'agissant du recours au Tribunal de céans : de nouvelles ou plus amples conclusions sont exclues (mêmes références que ci-dessus). Elles ne sont pas recevables. Par ailleurs et au vu des considérations qui suivent, mêmes recevables, elles auraient été mal fondées dès lors que le recourant demande cette indemnité supplémentaire au titre d'indemnité pour cause de nullité du congé (cf. infra, consid. 8 et ss).

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

2.
Le Tribunal administratif fédéral examine en principe les décisions qui lui sont soumises avec un plein pouvoir de cognition (Message du Conseil fédéral concernant la révision totale de l'organisation judiciaire fédérale du 28 février 2001, FF 2001 4000, p. 4056). Le recourant peut

donc non seulement soulever les griefs de violation du droit fédéral et de la constatation inexacte et incomplète des faits pertinents, mais aussi le moyen de l'inopportunité (art. 49 PA).

3.
A teneur de l'art. 15 al. 2 LCFF, le Conseil fédéral peut autoriser les CFF à modifier ou compléter les rapports de service dans des conventions collectives de travail. Selon l'art. 38 al. 1 LPers, les CFF ont la compétence de conclure une convention collective de travail avec les associations du personnel pour leur domaine d'activité. Des négociations entre les parties contractantes ont eu lieu au cours de l'année 2006 et le 1er janvier 2007 est entrée en vigueur la Convention collective de travail (CCT) CFF 2007-2010, qui a remplacé celle du 25 juin 2005 (art. 211 al. 2 CCT CFF). La CCT est une convention de droit public (cf. art. 1 al. 1 CCT). Le CO est applicable à titre subsidiaire (cf. art. 1 al. 3 CCT). Les rapports de travail du recourant sont donc soumis à la LPers, à la CCT CFF et subsidiairement au CO à titre de droit public supplétif (voir à ce sujet décision de la Commission fédérale de recours en matière de personnel fédéral du 14 mai 2004 [CRP 2003-025], in: Jurisprudence des autorités administratives de la Confédération [JAAC] 68.152 consid. 6aa et les réf. citées).

En l'espèce, le rapport de travail a commencé en date du 1er septembre 1987 et la résiliation a été signifiée en date du 8 octobre 2008. Les problèmes de santé du recourant ont quant à eux commencé en avril 2006.

La CCT CFF 2007-2010 ne contient aucune disposition transitoire applicable au cas d'espèce. Il convient dès lors d'appliquer l'art. 41 al. 3 LPers, qui prévoit que *« Si un litige relatif à des prétentions découlant des rapports de travail a donné lieu à une décision rendue avant l'entrée en vigueur de la présente loi, la procédure de recours est régie par l'ancien droit ».* Même si en l'espèce les rapports de travail existaient déjà avant l'entrée en vigueur de la CCT CFF 2007-2010, cette dernière est applicable dès lors que la décision attaquée a été rendue le 8 octobre 2008. Le fait d'appliquer la réglementation en vigueur au moment du prononcé de la première décision correspond du reste en droit public à un principe général (ULRICH HÄFELIN/GEORG MÜLLER/FELIX UHLMANN, Allgemeines Verwaltungsrecht, 5ème édition, Zurich 2006, réf. 326 s.; arrêt du

Tribunal administratif fédéral A-2396/2007 du 15 août 2007 consid. 5 et les réf. citées, arrêt du Tribunal administratif fédéral A-1778/2006 du 7 mars 2007 consid. 1.2).

Le présent litige est donc régi par la CCT CFF 2007-2010, la LPers et, à titre supplétif, par le CO.

4.
La CCT CFF 2007-2010 traite de la résiliation du contrat de travail. Elle permet au travailleur d'invoquer la nullité de la résiliation des rapports de travail (art. 185 CCT, voir aussi art. 14 al. 1 LPers). Le collaborateur doit adresser dans les 30 jours une opposition auprès de l'instance de recours interne CFF (art. 185 al. 2 CCT). Si le collaborateur a demandé à temps la nullité de la résiliation, celle-ci est nulle si les CFF n'exigent pas dans les 30 jours la constatation de validité de la résiliation auprès de l'instance de recours interne CFF (art. 185 al. 3 CCT, voir aussi art. 14 al. 2 LPers).

En l'occurrence, les CFF ont demandé la constatation de la validité de la résiliation devant l'instance de recours interne en date du 10 décembre 2008. Le délai prescrit par l'article 185 al. 3 CCT a donc été respecté et aucun motif de nullité découlant de cette disposition ne peut être retenu. C'est dès lors à juste titre que l'autorité inférieure a examiné l'acte du 7 novembre 2008 comme un recours.

5.
La présente cause porte dès lors sur la contestation de la validité du congé au sens de l'article 185 al. 1 CCT, ainsi que – si l'on suit l'argumentation du recourant résumée ci-dessous (consid. 5.2) – sur son caractère abusif au sens de l'article 336 CO.

5.1 Dans la décision attaquée, l'autorité inférieure a retenu que la résiliation des rapports de travail n'était ni nulle, ni abusive. Elle a invoqué que cette résiliation était motivée par l'aptitude médicale insuffisante du recourant due à un conflit extra-professionnel. Elle a relevé avoir tenté de le réinsérer professionnellement, étant donné son incapacité de travail; ces tentatives avaient toutefois échoué. Elle a certes reconnu que les collègues de travail, ainsi que le supérieur direct du recourant, ne s'étaient pas toujours comportés de manière loyale envers lui de l'année 2001 à l'année 2006, mais a néanmoins considéré que l'employeur avait assumé ses devoirs de protection et d'assistance envers le recourant.

5.2 Le recourant fait valoir quant à lui que la résiliation de ses rapports de travail devrait être considérée comme nulle, étant donné que son incapacité de travail résulterait du harcèlement subi dès l'année 2001 jusqu'en 2006; les principes de la bonne foi et de l'abus de droit auraient été violés. Il conteste par ailleurs le motif de congé allégué par l'intimé, prétendant qu'il s'agirait plutôt d'un motif inhérent à sa personnalité au sens de l'article 336 CO. Il prétend enfin que l'employeur n'a fait aucun effort pour lui trouver un nouveau poste de travail compatible avec son état de santé.

5.3 Dans ses observations, l'autorité inférieure expose ne pouvoir proposer au recourant une offre concrète d'emploi dans la mesure où aucune activité compatible avec son état de santé n'avait été trouvée et que la CCT ne garantit en aucun cas le maintien d'un employé à son poste de travail lorsque des mesures de réinsertion ont échoué. Elle fait valoir de surcroît que la CCT fait obligation à l'employeur de résilier les rapports de travail lorsque, à l'échéance du droit au salaire, aucune réinsertion n'est possible, ce qui est le cas en l'espèce, le droit au salaire ayant même été prolongé de six mois. Elle s'est aussi référée à l'acte attaqué s'agissant d'un éventuel mobbing et des conséquences de celui-ci sur la résiliation du contrat de travail.

6.
En vertu de l'art. 185 al. 1 CCT, la résiliation est notamment nulle lorsqu'elle viole l'article 135 CCT.

Selon celui-ci, les CFF peuvent résilier les rapports de travail, après les trois mois du temps d'essai, en raison d'une aptitude médicale insuffisante au plus tôt au terme du délai donnant droit au salaire (voir aussi art. 12 al. 6 let. c LPers; cf. à ce sujet arrêt du Tribunal administratif fédéral A-1778/2006 du 7 mars 2007 consid. 7.1 et réf. citée, décision de la CRP [2003-037] du 28 avril 2006 consid. 2b). L'art. 135 CCT figure dans la 2ème partie de la CCT, à son chapitre III consacré aux prestations accordées au travailleur en cas de maladie ou d'accident. Ce chapitre contient également une norme réglant la résiliation des rapports de travail. Il s'agit de l'art. 141 CCT. Aux termes de cette disposition, si la réinsertion professionnelle aux CFF n'est pas possible ou prévisible jusqu'à l'échéance du droit au salaire, les CFF résilient le contrat de travail pour cause d'aptitude médicale insuffisante. Aucun salaire n'est dû pendant le délai de congé qui s'étend éventuellement au-delà du droit au salaire (art. 141 al. 2 CCT).

La question du délai durant lequel existe le droit au salaire est quant à elle réglée à l'art. 134 al. 1 et 7 CCT. Selon l'alinéa 1 de cette disposition, le salaire continue à être versé durant 2 ans, mais au plus tard jusqu'à la fin des rapports de travail. Le plan de réinsertion indique à partir de quand débute ce droit au salaire (art. 134 al. 7 CCT). Ce plan de réinsertion est prévu à l'art. 156 CCT, lequel figure dans la 2ème partie de la CCT, chapitre VII. Une réinsertion professionnelle est engagée lorsque la prestation de travail est limitée en raison d'une maladie ou d'un accident (art. 155 al. 2 CCT). La réinsertion professionnelle prend fin au moment de la cessation des rapports de travail (art. 155 al. 3 let. c CCT). Ce chapitre règle aussi la fin des rapports de travail à son art. 157. Celui-ci prévoit en particulier que l'aptitude médicale insuffisante lors du processus de réinsertion entraîne la résiliation des rapports de travail.

Par ailleurs, il prévoit l'octroi d'une indemnité de départ unique notamment lorsque le collaborateur a travaillé durant 15 ans ou plus aux CFF (art. 159 al. 1 let. c CCT; voir sur cette question arrêt du Tribunal administratif fédéral A-2396/2007 du 15 août 2007 consid. 6.1).

7.
Une résiliation abusive au sens de l'article 336 CO est également proscrite au sens de la CCT; c'est l'article 188 al. 1 let. a qui le rappelle. Selon l'art. 336 al. 1 let. a CO: *« Le congé est abusif lorsqu'il est donné par une partie pour une raison inhérente à la personnalité de l'autre partie, à moins que cette raison n'ait un lien avec le rapport de travail ou ne porte sur un point essentiel un préjudice grave au travail dans l'entreprise. »*

L'article 336 CO consacre d'une manière générale l'interdiction de l'abus de droit. Le Tribunal fédéral considère qu'une résiliation motivée par une baisse des prestations du collaborateur due au mobbing qu'il a subi peut être qualifiée d'abusive; l'employeur qui n'empêche pas le mobbing viole son devoir de protection (art. 328 CO) et ne peut pas de ce fait fonder la résiliation sur les conséquences de sa propre violation contractuelle (ATF 125 III 70 consid. 2a).

Cette jurisprudence n'est toutefois pas pertinente dans le cas d'espèce dès lors que la résiliation n'est en aucun cas justifiée par une baisse des prestations du recourant, mais par une incapacité médicale à effectuer le travail pour lequel il a été engagé. Au demeurant, s'il est exact que la dénonciation de certains faits survenus entre 2001 et 2006 par le recourant a suscité un courrier de la part de l'employeur qui exprimait des regrets, ce courrier n'établit pas que le recourant ait eu à faire face à des manoeuvres destinées à le déstabiliser psychologiquement et encore moins que de tels faits soient à l'origine de ses problèmes de santé. Bien au contraire, selon le rapport du MedicalService, du 20 septembre 2007, l'état de santé du recourant avait péjoré durant les derniers mois suite à un grave conflit extraprofessionnel (cf. pièce 8.13 du dossier de première instance).

Par ailleurs, bien que le recourant l'allègue, rien ne vient étayer la thèse selon laquelle – et d'une manière plus générale – le contrat de travail aurait été résilié pour des raisons inhérentes à sa personnalité au sens de l'article 336 CO.

8.
Compte tenu de ce qui précède, il convient ici d'examiner si la résiliation est nulle au regard de l'article 185 al. 1 CCT et en particulier si l'employeur aurait violé des dispositions des articles 134 et suivants CCT et plus spécialement l'article 135 CCT.

8.1 Le recourant ne conteste pas ne plus pouvoir exercer sa profession de (...) pour raisons médicales et cela ressort par ailleurs clairement du dossier.

Depuis le 26 avril 2006, date de son premier long arrêt de travail pour cause de maladie, il a malheureusement présenté plusieurs récidives, et ce également durant les stages successifs effectués dans le but de lui trouver une activité professionnelle moins exigeante et donc plus compatible avec son état de santé. Dans un courrier du 20 septembre 2007, MedicalService a constaté que l'état de santé du recourant ne s'était pas amélioré au cours des derniers mois et qu'il n'était plus capable d'exercer sa profession (cf. pièces 8.10 à 8.13). Le recourant a du reste formé une demande de rente auprès de l'assurance-invalidité le 1er octobre 2007. Il a lui-même reconnu qu'il ne pouvait assumer les responsabilités découlant de son travail de (...) (cf. fiche portant sur l'entretien du 3 septembre 2007, pièce 7.10 du

dossier de l'autorité inférieure; courrier du Chef du personnel UB du 3 septembre 2007, pièce 8.9 du dossier de l'autorité inférieure).

Au vu des difficultés rencontrées dès le 26 avril 2006, l'employeur a informé le recourant, en date du 1er juin 2007, que la période de deux ans de droit au salaire selon l'article 134 CCT avait commencé de courir dès le début de ce premier long arrêt de travail. Les CFF n'ont fait que constater qu'à partir de cette date, le recourant avait connu de longues périodes de maladie. Dans la mesure où le délai de protection de deux ans contre une résiliation en cas d'incapacité de travail avait commencé de courir, une résiliation intervenant le 8 octobre 2008, date qui résulte par ailleurs d'une prolongation du droit au salaire de six mois (cf. lettre du 1er juin 2007, pièce 7.8; convention du 30 avril 2008, pièce 7.20 du dossier de l'autorité inférieure) respectait pleinement les exigences de l'article 135 CCT. Il n'y a donc pas de motif de nullité du congé au sens de l'article 185 al. 1 lettre d CCT.

8.2 Le recourant fait grief à l'employeur de ne pas avoir prolongé suffisamment la période de protection contre le licenciement en cas d'inaptitude pour raisons médicales. Il soutient en bref qu'aucun effort n'aurait été entrepris par l'employeur pour tenter de lui trouver une place de travail en rapport avec sa situation. Il invoque – sans le dire par ailleurs expressément – une violation des articles 155 et suivants de la CCT. Cette argumentation est pour le moins infondée.

Aux termes de l'article 155 al. 2 CCT, une réinsertion professionnelle est engagée lorsque la prestation de travail est limitée en raison d'une maladie ou d'un accident. Cette disposition ne donne cependant pas un droit à l'employé à garder un emploi auprès de l'employeur (cf. Arrêt du Tribunal administratif fédéral du 26 août 2009 dans la cause A-2703/2009, consid. 3.4 et 3.5 ad article 19 LPers et consid. 7 ad art. 11a OPers).

C'est en application de cette dernière disposition que les CFF ont tenté de le réinsérer professionnellement. Le recourant a ainsi été placé dès le 25 août 2006 dans un atelier à (...), où il devait effectuer une activité adaptée à son état de santé, suivant les périodes, à 50 ou 100%. Le recourant a toutefois été malade durant ce stage du 25 août au 24 novembre 2006.

Dès le mois de mars 2007 et prenant en compte le voeu du recourant de reprendre son activité professionnelle, l'employeur l'a accompagné

dans cette démarche en menant des entretiens réguliers avec lui pour suivre son évolution (cf. pièces 7.6 et suivantes du dossier de première instance). Des plans de réinsertion ont ensuite été élaborés en date respectivement du 21 juin et 3 septembre 2007. Un nouveau contrat de travail l'affectant à un autre lieu de travail et dans une autre équipe a également été élaboré avec effet au 1er juin 2007 (cf. pièce 7.3 du dossier de première instance). Le recourant s'est retrouvé en arrêt maladie du 5 au 30 septembre 2007.

Il a par la suite été occupé à Lausanne à une activité moins exigeante que celle de (...) et ensuite depuis le 15 octobre 2007 à Neuchâtel à titre thérapeutique. Des plans de réinsertion ont été élaborés les 1er et 10 octobre 2007. Les 17 octobre et 20 novembre 2007, les CFF ont en outre tenté de trouver un emploi adapté à l'état de santé du recourant, mais sans succès (cf. pièces 7.16 et 7.17 du dossier de première instance). Un rapport du 5 mars 2008 concernant l'occupation thérapeutique du recourant pour la période du 15 octobre 2007 au 29 février 2008 constate par ailleurs que le recourant ne pouvait en aucun cas travailler seul et devait toujours être accompagné et qu'il pouvait même, suivant l'activité considérée, être dangereux (pièce 7.18 du dossier de première instance).

Une convention a à nouveau été conclue afin de le réinsérer le 30 avril 2008. Conformément à cette convention, le recourant s'est retrouvé en stage à Marly, au CEPAI, en date du 13 mai 2008. Ce stage a été prolongé jusqu'au 23 novembre 2008. Durant ce stage, le recourant a été malade à 100% du 13 mai au 30 juin 2008. Il résulte par ailleurs d'un courrier du Syndicat du personnel des transports (SEV) au recourant, du 15 octobre 2008, que les spécialistes du CEPAI ont également jugé qu'il n'était pas apte à une activité dans le monde du travail "normal" (annexe 2 du bordereau de pièces fournies par le mandataire du recourant à l'appui de son recours du 7 novembre 2008).

Ainsi, malgré les diverses mesures prises, il y a lieu de constater que le recourant ne pouvait reprendre son activité de (...), ni même une activité moins exigeante au sein des CFF.

8.3 Au vu de tous ces éléments, il faut considérer que la réinsertion professionnelle du recourant n'était pas possible ou prévisible d'ici à l'échéance du droit – prolongé de 6 mois – à la garantie de salaire, soit jusqu'au 31 octobre 2008. Or, la CCT n'impose pas à l'autorité

inférieure l'obligation de garder un employé à son poste initial ou en stage, lorsque sa réinsertion professionnelle n'est pas prévisible ou possible à la fin de la période de droit au salaire. Bien au contraire, il incombe dans une telle hypothèse à l'autorité compétente de résilier les rapports de travail, conformément à l'article 141 CCT. L'article 157 CCT qui traite de la fin des rapports de travail au cours d'une réinsertion professionnelle ne dit pas autre chose.

8.4 Il faut dès lors considérer que la résiliation du contrat de travail du recourant est valable et respecte en particulier les principes de l'interdiction de l'abus de droit et de la bonne foi, contrairement à ce qu'a allégué le recourant. Elle n'est ni nulle, ni abusive et aucune violation des obligations contractuelles découlant de la CCT ou d'autres dispositions légales ne peut être retenue.

Le recours doit donc être rejeté dans la mesure où il est recevable.

9.
Conformément à l'art. 34 al. 2 LPers, la procédure de recours devant le TAF en matière du droit du personnel de la Confédération étant gratuite, il n'y a pas lieu de percevoir de frais judiciaires. Vu le sort de ses conclusions, le recourant n'a pas droit à une indemnité à titre de dépens (cf. art. 64 PA).

Par ces motifs, le Tribunal administratif fédéral prononce :

1.
Le recours est rejeté dans la mesure où il est recevable.

2.
Il n'est pas perçu de frais de procédure.

3.
Le présent arrêt est adressé :

- au recourant (Acte judiciaire)
- à l'autorité inférieure (Acte judiciaire)

La présidente du collège : La greffière :

Claudia Pasqualetto Péquignot Virginie Fragnière

Indication des voies de droit :

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

Si le recours en matière de droit public est ouvert, il doit être déposé dans un délai de 30 jours dès la notification de la décision contestée. Le mémoire doit être rédigé dans une langue officielle et doit indiquer les conclusions, les motifs et les moyens de preuve, et être signé. Il doit être remis au plus tard le dernier jour du délai, soit au Tribunal

fédéral soit, à l'attention de ce dernier, à La Poste Suisse ou à une représentation diplomatique ou consulaire suisse (art. 42, 48, 54 et 100 LTF).

Expédition :