



Cour I  
A-2712/2017

## Arrêt du 14 mars 2018

Composition

Claudia Pasqualetto Péquignot (présidente du collège),  
Jérôme Candrian, Kathrin Dietrich, juges,  
Arnaud Verdon, greffier.

Parties

A. \_\_\_\_\_,  
(...)  
recourant,

contre

**Office fédéral des assurances sociales OFAS,**  
Effingerstrasse 20, 3003 Berne,  
autorité inférieure.

Objet

Paiement d'une prime de fidélité.

**Faits :****A.**

A. \_\_\_\_\_ (ci-après : l'employé), né [en] 1952, a été engagé par la Confédération suisse, représentée par l'Office fédéral des assurances sociales (ci-après : OFAS ou l'employeur), comme stagiaire dans le secteur "Conventions du domaine des Affaires internationales", par contrat de travail de durée déterminée du 28 mars 2007. Les rapports de travail ont débuté le 1<sup>er</sup> avril 2007 et étaient limités au 30 septembre 2007.

**B.**

Le 3 septembre 2007, l'employé a conclu un nouveau contrat de travail, de durée indéterminée dès le 1<sup>er</sup> octobre 2007, comme collaborateur spécifique dans le secteur "Conventions du domaine des Affaires internationales".

**C.**

Le 28 octobre 2016, l'employé et l'employeur ont conclu une convention (ci-après : la Convention) dont le contenu est le suivant :

- "1. [L'employé] partira en retraite le 30 juin 2017, à l'âge ordinaire, mettant ainsi fin à ses rapports de travail.
2. A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2017 jusqu'au 30 juin 2017, fin des rapports de travail, [l'employé] est mis en congé. Pendant cette période, [l'employé] percevra son salaire selon le contrat de travail du 3 septembre 2007.
3. Avec le paiement du salaire pendant la période de congé, les droits aux vacances et autres congés sont réglés pour solde de tous comptes.
4. [L'employé] remettra à l'OFAS, pour le 31 décembre 2016 au plus tard, les moyens de travail mis à sa disposition comme l'ordinateur portable, la carte de légitimation et le badge d'accès, ainsi que tout autre matériel appartenant à l'OFAS.
5. De par la signature de cette convention les deux parties renoncent à toutes autres prétentions. Aucune autre prétention ultérieure ne pourra être faite valoir.

[...]"

**D.**

Par courriel du 27 mars 2017, l'employé a requis le paiement d'une prime de fidélité pour ses 10 ans de service.

**E.**

Par décision du 5 avril 2017, le service du personnel de l'OFAS a rejeté la demande de paiement d'une prime de fidélité, au motif que la Convention stipulait que "de par la signature de cette convention les deux parties renoncent à toutes autres prétentions. Aucune autre prétention ultérieure ne pourra être faite valoir".

**F.**

Par mémoire du 17 avril 2017, l'employé a déposé un recours auprès du Département fédéral de l'intérieur, requérant dit département de reconsidérer la décision du 5 avril 2016 ou de transférer son recours au Tribunal de céans

Par mémoire du 11 mai 2017, A. \_\_\_\_\_ (ci-après aussi : le recourant) a interjeté recours auprès du Tribunal administratif fédéral (ci-après : le Tribunal ou le TAF) contre la décision du 5 avril 2017, joignant également une copie de son recours du 17 avril 2017.

Le prénommé a conclu, sous suite de frais et dépens, à l'annulation de la décision précitée et au versement de la prime de fidélité requise.

**G.**

Par courrier du 6 juin 2017, le recourant a déclaré ne pas voir de motifs de récusation à l'égard du collègue, sous réserve que ce dernier comprenne et maîtrise à suffisance la langue française et ses subtilités.

**H.**

Dans sa réponse du 17 juin 2017, l'autorité inférieure s'est référée à la Convention et a, en substance, estimé qu'il était possible de renoncer à des prétentions découlant du contrat de travail en application de l'art. 341 du Code des obligations du 30 mars 1911 (CO, RS 220).

**I.**

Par acte du 4 juillet 2017, le recourant a notamment estimé que l'autorité inférieure n'avait pas répondu à ses arguments et a contesté avoir renoncé à sa prime de fidélité par la Convention. De même, il a requis le paiement de sa prime de fidélité avec des intérêts à hauteur de 12.9%, correspondant au taux d'intérêt d'un crédit à la consommation qu'il avait contracté début janvier 2017.

**J.**

Par acte du 21 décembre 2017, le recourant a déposé ses observations finales.

**K.**

Les autres faits pertinents seront examinés dans les considérants en droit ci-dessous.

**Droit :**

**1.**

**1.1** La procédure de recours est régie par la loi fédérale du 20 décembre 1968 sur la procédure administrative (PA, RS 172.021), pour autant que la loi du 17 juin 2005 sur le Tribunal administratif fédéral (LTAf, RS 173.32) n'en dispose autrement (art. 37 LTAf). Le Tribunal examine d'office et librement sa compétence (art. 7 PA), ainsi que la recevabilité des recours qui lui sont soumis.

**1.2** Sous réserve de l'exception prévue à l'art. 32 al. 1 let. c LTAf, qui n'est pas réalisée ici, le Tribunal administratif fédéral est compétent, en vertu de l'art. 36 al. 1 de la loi fédérale du 24 mars 2000 sur le personnel de la Confédération (LPers, RS 172.220.1), pour connaître des recours contre les décisions au sens de l'art. 5 PA prises par l'employeur fédéral. En l'espèce, l'acte attaqué du 5 avril 2017, rendu par l'employeur du recourant, satisfait aux conditions prévalant à la reconnaissance d'une décision au sens de l'art. 5 PA, de sorte que le présent Tribunal est compétent pour connaître de la contestation portée devant lui.

**1.3** Le recourant a pris part à la procédure devant l'autorité inférieure. Etant le destinataire de la décision de résiliation, il est particulièrement atteint et a un intérêt digne de protection à requérir son annulation ou sa modification (art. 48 al. 1 PA). Il a donc qualité pour recourir.

**1.4** Présenté dans le délai (art. 50 al. 1 PA) et les formes (art. 52 al. 1 PA) prévus par la loi, le recours est ainsi recevable, de sorte qu'il convient d'entrer en matière.

**2.**

**2.1** Selon l'art. 49 PA, le Tribunal administratif fédéral contrôle les décisions qui lui sont soumises sous l'angle de la violation du droit fédéral, y compris l'excès ou l'abus du pouvoir d'appréciation (let. a), de la constatation

inexacte ou incomplète des faits pertinents (let. b) et de l'inopportunité (let. c). Le Tribunal fait cependant preuve d'une certaine retenue dans l'exercice de son libre 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 administrative ou de problèmes liés à la collaboration au sein du service et des 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 ; MOSER ET AL., *Prozessieren vor dem Bundesverwaltungsgericht*, 2<sup>ème</sup> éd., Bâle 2013, n° 2.160).

**2.2** Le Tribunal vérifie d'office les faits constatés par l'autorité inférieure (art. 12 PA), sous réserve du devoir de collaborer des parties (art. 13 PA). Le Tribunal 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 entreprise (cf. MOSER ET AL., *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 et réf. cit.).

**2.3** L'objet du présent litige porte sur la question de savoir si, par la convention du 28 octobre 2016, le recourant a valablement renoncé à la prime de fidélité pour ses dix ans de service auprès de l'OFAS.

Il peut déjà être ici relevé que les allégués du recourant s'agissant de ses relations avec d'autres autorités fédérales au cours des années nonante sont extrinsèques au présent litige qui est déterminé par la décision dont est recours et donc irrecevables. Il en va de même de ses allégués relatifs au refus de l'autorité inférieure d'ouvrir une procédure disciplinaire à l'endroit des personnes ayant rendu la décision du 5 avril 2017.

### 3.

**3.1** En premier lieu, il y a lieu de relever que le recourant estime que l'autorité inférieure n'a pas motivé à suffisance sa décision du 5 avril 2017, notamment parce qu'elle n'avait pas répondu à tous ses arguments. Bien que le recourant n'ait pas soulevé de grief formel à cet égard, le Tribunal examine si le droit d'être entendu du recourant a été respecté.

### 3.2

**3.2.1** Vu la nature formelle de la garantie constitutionnelle du droit d'être entendu, dont la violation entraîne en principe l'annulation de la décision attaquée sans égard aux chances de succès du recours sur le fond, ce moyen doit être examiné en premier lieu (cf. arrêts du TAF A-2787/2017 du 6 novembre 2017 consid. 3.1 ; WALDMANN/BICKEL, in : Waldmann/Weissenberg, Praxiskommentar Verwaltungsverfahrensgesetz, 2<sup>ème</sup> éd., 2016, art. 29 n° 28ss p. 630 et n° 106ss p. 658).

**3.2.2** Le droit d'être entendu est inscrit à l'art. 29 al. 2 de la Constitution fédérale du 28 avril 1999 (Cst., RS 101) et consacré, en procédure administrative fédérale, par les art. 26 à 28 (droit de consulter les pièces), les art. 29 à 33 (droit d'être entendu stricto sensu et administration des preuves) et l'art. 35 PA (droit d'obtenir une décision motivée). L'art. 30 al. 1 PA prévoit en particulier que l'autorité entend les parties avant qu'une décision ne soit prise touchant leur situation juridique, soit le droit d'exposer leurs arguments de droit, de fait ou d'opportunité, de répondre aux objections de l'autorité et de se déterminer sur les autres éléments du dossier (cf. notamment ATF 135 I 279 consid. 2.3 ; 132 II 485 consid. 3).

**3.2.3** La jurisprudence a notamment déduit du droit d'être entendu, garanti par l'art. 29 al. 2 Cst., l'obligation pour l'autorité de motiver sa décision afin que l'intéressé puisse la comprendre ainsi que l'attaquer ultérieurement s'il y a lieu, et que l'autorité de recours puisse exercer son contrôle. La motivation d'une décision est suffisante lorsque l'intéressé est en mesure d'en apprécier la portée et de la déférer à une instance supérieure en pleine connaissance de cause. L'objet et la précision des indications que l'autorité doit fournir dépendent de la nature de la décision à rendre et des circonstances particulières du cas. Néanmoins, en règle générale, il suffit que l'autorité mentionne au moins brièvement les motifs qui l'ont guidée, sans qu'elle soit tenue de répondre à tous les arguments présentés (cf. ATF 134 I 83 consid. 4.1 et réf. cit. ; cf. également ATAF 2009/35 consid. 6.4.1 et réf. cit.). Elle peut passer sous silence ce qui, sans

arbitraire, lui paraît à l'évidence non établi ou sans pertinence (cf. arrêt du TAF C-661/2011 du 6 juin 2012 consid. 4.2.1 et réf. cit.). De plus, la motivation peut résulter d'une communication écrite séparée. De même, une référence à des plans séparés est autorisée (cf. UHLMANN/SCHILING-SCHWANK, in : Waldmann/Weissenberger (éd.), op. cit., n° 13 ad art. 35 PA).

**3.2.4** En cas de violation avérée du droit d'être entendu, l'affaire doit en principe être renvoyée à l'autorité précédente. Ce principe doit toutefois être relativisé, dès lors qu'une éventuelle violation du droit d'être entendu en première instance peut exceptionnellement être réparée lorsque l'administré a eu la possibilité de s'expliquer librement devant une autorité de recours, dont la cognition est aussi étendue que celle de l'autorité précédente (cf. ATF 134 I 140 consid. 5.5 ; 133 I 201 consid. 2.2 ; 130 II 530 consid. 7.3). Le droit d'être entendu n'est par ailleurs pas une fin en soi ; il constitue un moyen d'éviter qu'une procédure judiciaire ne débouche sur un jugement vicié en raison de la violation du droit des parties de participer à la procédure, notamment à l'administration des preuves. Lorsque le renvoi de la cause à l'autorité précédente en raison de cette seule violation n'aurait pas de sens et conduirait seulement à prolonger la procédure, en faisant fi de l'intérêt des parties à un règlement rapide du litige, il n'y a pas lieu d'annuler la décision attaquée (cf. ATF 138 I 97 consid. 4.1.6.1 et réf. cit.).

### **3.3**

**3.3.1** En l'espèce, la motivation de l'autorité inférieure est certes succincte. Toutefois, il appert de dite décision que l'autorité inférieure a estimé que le recourant avait, par la convention du 28 octobre 2016, renoncé à toutes prétentions, dont la prime de fidélité, envers son employeur et ce en application de l'art. 341 CO. En invoquant l'art. 341 CO, l'autorité inférieure n'a pas contesté que les conditions pour l'octroi d'une telle prime (dont les 10 ans de service ; cf. consid. 5.2 infra) étaient réalisées et n'avait donc pas à traiter des circonstances de l'engagement du recourant. Dès lors, force est de constater que l'autorité inférieure a mentionné au moins brièvement les motifs qui l'ont amenée à refuser l'octroi de la prime de fidélité. De même, elle n'était pas tenue de répondre à tous les arguments présentés.

**3.3.2** Il appert des arguments du recours que le recourant estime bien plutôt que la motivation n'est pas convaincante. Selon lui, il n'était pas possible de compenser des créances au sens de l'art. 120 CO, car il

n'existe pas de lien d'identité entre dites créances. Cet argumentaire n'est pas de nature à fonder une violation du droit d'être entendu. De plus, le recourant a été en mesure d'exprimer son appréciation juridique de la décision querellée et de présenter tous ses arguments devant l'instance de recours.

**3.4** Au vu de ce qui précède, il y a lieu d'écarter une éventuelle violation du droit d'être entendu du recourant, dans la mesure où ce dernier s'en serait prévalu.

#### **4.**

**4.1** Au sens de l'art. 6 al. 1 LPers, le personnel a les droits et les obligations définis dans la Constitution et dans la législation. Si la LPers et d'autres lois fédérales n'en disposent pas autrement, les dispositions pertinentes du Code des obligations s'appliquent par analogie aux rapports de travail (al. 2). Les rapports de travail du recourant sont donc soumis à la LPers et subsidiairement au Code des obligations à titre de droit public supplétif (cf. par exemple, arrêt du TAF A-2846/2016 du 18 avril 2017 consid. 2.2).

**4.2** Les principales normes d'exécutions de la LPers sont l'ordonnance du 3 juillet 2001 sur le personnel de la Confédération (OPers, RS 172.220.111.3) et l'ordonnance du 6 décembre 2001 du Département fédéral des finances concernant l'ordonnance sur le personnel de la Confédération (O-Opers, RS 172.220.111.31). Celles-ci subissent des modifications fréquentes, de sorte qu'il convient d'ici préciser que c'est leur version au 1<sup>er</sup> janvier 2016, soit celles qui régissaient les rapports de travail du recourant lors de la conclusion de la Convention, qui trouvent application au cas d'espèce.

#### **5.**

**5.1** L'art. 32 let. b LPers prescrit que les dispositions d'exécution peuvent prévoir des primes de fidélité. Dès lors, le droit formel ne régit pas l'octroi de primes de fidélité, mais délègue cette compétence au Conseil fédéral, lequel doit notamment en définir les conditions d'octroi et la nature.

**5.2** Selon l'art. 73 OPers (état au 1<sup>er</sup> janvier 2016), une prime de fidélité est octroyée après 10 années de travail puis tous les 5 ans jusqu'à ce que l'employé ait accompli 45 années de travail (al. 1). La prime de fidélité consiste en la moitié du salaire mensuel après 10 années et 15 années de travail et en un salaire mensuel après chaque nouvelle tranche de 5



années de travail (al. 2 let. b et c). La prime de fidélité est en principe versée en espèces. En accord avec le supérieur hiérarchique, elle peut, à titre exceptionnel, être prise sous la forme d'un congé payé (al. 3). L'autorité compétente en vertu de l'art. 2 OPers peut refuser de verser tout ou partie de la prime de fidélité aux employés dont les prestations ou le comportement ne donnent que partiellement satisfaction (al. 4).

**5.3** L'art. 52 O-OPers prescrit en substance que la prime de fidélité est échue le jour où l'employé a accompli les années de travail nécessaires (al. 1). Le congé payé doit être pris dans les cinq années qui suivent la date à laquelle la prime est échue (al. 2). Le montant en espèces est fonction des éléments du salaire assurable selon l'annexe 2 OPers perçus par l'employé le jour de l'échéance. La prime de prestations selon l'annexe 2 let. h OPers n'est pas prise en compte.

La lecture de ces dispositions ne permet pas d'établir clairement si le droit à la prime de fidélité relève du droit impératif, partiellement impératif ou dispositif. Cela étant, dans la mesure où la prime est due en raison du simple écoulement du temps passé au service de la Confédération (cf. art. 73 al. 1 OPers et 52 al. 1 O-OPers) et que le législateur a déterminé une seule exception à son octroi (cf. art. 73 al. 4 OPers), il y a lieu de considérer qu'il s'agit de droit impératif, à tout le moins de droit partiellement impératif. S'agissant des modalités de versement de cette prime, l'art. 73 al. 3 OPers prévoit qu'en principe il est fait en espèces. Exception à ce principe, si l'employé en fait la demande, la prime peut être versée sous forme d'octroi d'un congé-payé, et ce uniquement en accord avec le supérieur hiérarchique.

**5.4** En l'espèce, le fait que le recourant était un employé de la Confédération au sens de l'art. 2 al. 1 let. a LPers et que son contrat relevait du droit public n'a pas été remis en cause. L'autorité inférieure n'a pas contesté les dix ans de service du recourant, de même qu'elle n'a pas invoqué l'exception de l'art. 73 al. 4 OPers. De la sorte, le recourant remplit les conditions d'octroi d'une prime de fidélité et ce depuis le 1<sup>er</sup> avril 2017.

## **6.**

Il sied donc d'examiner si, par la Convention, le recourant a renoncé à cette prime de fidélité, cas échéant si une telle renonciation était conforme au droit.

## 6.1

**6.1.1** La LPers ne contient aucune norme réglant la renonciation à des prétentions résultant du contrat de travail, de sorte qu'il y a lieu d'appliquer l'art. 341 al. 1 CO par renvoi de l'art. 6 al. 2 LPers.

**6.1.2** Aux termes de l'art. 341 al. 1 CO, le travailleur ne peut pas renoncer, pendant la durée du contrat ni durant le mois qui suit la fin de celui-ci, aux créances résultant de dispositions impératives de la loi ou d'une convention collective. L'art. 341 al. 1 CO prohibe une renonciation unilatérale à des droits qu'il protège. En revanche, il ne fait pas obstacle à une renonciation du travailleur dans le cadre d'une transaction ; encore faut-il qu'il y ait une équivalence appropriée des concessions réciproques, c'est-à-dire que les prétentions auxquelles chaque partie renonce soient de valeur comparable (cf. ATF 136 III 467 consid. 4.5 ; 118 II 58 consid. 2b ; 110 II 168 consid. 3b ; arrêt du TF 4A\_96/2017 du 14 décembre 2017 consid. 6.2 ; WYLER/HEINZER, Droit du travail, 3<sup>ème</sup> éd, 2014, p. 269). Ainsi, une quittance pour solde de comptes, en tant que reconnaissance négative de dette, est une déclaration unilatérale de volonté (cf. ATF 127 III 444 consid. 1a) ; si elle est signée par le travailleur dans la période de protection de l'art. 341 al. 1 CO, elle ne vaut pas remise de dette (art. 115 CO) pour les prétentions résultant de dispositions impératives de la loi ou d'une convention collective (cf. arrêt du TF 4A\_453/2012 du 3 décembre 2012 consid. 2.3). Tel ne sera toutefois pas le cas si la quittance pour solde de comptes est incluse dans une transaction (cf. ATF 127 III 444 consid. 1a) et que la contrepartie fournie par l'employeur est appropriée.

**6.1.3** Il sied ici de préciser qu'une renonciation au sens de l'art. 341 CO ne se rattache juridiquement pas à une compensation de créance au sens de l'art. 120 CO. Bien plutôt, l'art. 341 al. 1 CO déroge à l'art. 115 CO traitant de la remise conventionnelle (cf. arrêt du TF 4A\_96/2017 précité consid. 3.1 ; WYLER/HEINZER, op. cit. p. 266, PORTMANN/RUDOLPH, in : Basler Kommentar, Obligationenrecht I, 6<sup>ème</sup> éd. 2015, art. 341 n° 5 p. 2158 ; BONHNET/DIETSCHY, in : Dunand/Mahon (éd.), Commentaire du contrat de travail, 2013, art. 341 n° 3 p. 869).

**6.2** Au préalable, il y a lieu de procéder à l'interprétation la convention du 28 octobre 2016.

**6.2.1** La LPers ne contient pas de normes servant à l'interprétation des contrats de travail de droit public. Toutefois, par renvoi de l'art. 6 al. 2

LPers, il y a lieu d'appliquer le Code des obligations au titre de droit dispositif (cf. consid. 4.1 supra).

**6.2.1.1** Selon l'art. 18 al. 1 CO, pour apprécier la forme et les clauses d'un contrat, il y a lieu de rechercher la réelle et commune intention des parties, sans s'arrêter aux expressions ou dénominations inexactes dont elles ont pu se servir, soit par erreur, soit pour déguiser la nature véritable de la convention (interprétation dite subjective) ; cette recherche débouchera sur une constatation de fait (cf. ATF 135 III 410 consid. 3.2).

**6.2.1.2** Si le juge ne parvient pas à déterminer ainsi la volonté intime et concordante des parties ou s'il constate qu'une partie n'a pas compris la volonté réelle manifestée par l'autre, il recherchera quel sens les parties pouvaient ou devaient donner, de bonne foi, à leurs manifestations de volonté réciproques (application du principe de la confiance, interprétation dite objective) ; il résoudra ainsi une question de droit (cf. ATF 125 III 305 consid. 3.2 et réf. cit.). Cette interprétation objective se fera non seulement d'après le texte et le contexte des déclarations, mais aussi d'après les circonstances qui les ont précédées et accompagnées (cf. ATF 140 III 86 consid. 4.1 et réf. cit.).

S'agissant du principe de la confiance, le juge cherche comment les parties, lorsque leur accord s'est formé, pouvaient comprendre de bonne foi les clauses adoptées par elles, en fonction du contexte dans lequel elles ont traité (cf. ATF 135 III 295 consid. 2b). Même si la teneur d'une clause contractuelle paraît limpide à première vue, il peut résulter d'autres éléments du contrat, du but poursuivi par les parties ou d'autres circonstances que le texte de cette clause ne restitue pas exactement le sens de l'accord conclu. Il n'y a cependant pas lieu de s'écarter du sens littéral du texte adopté par les cocontractants lorsqu'il n'y a aucune raison sérieuse de penser que celui-ci ne correspond pas à leur volonté (cf. ATF 131 III 606 consid. 4.2). Le principe de la confiance permet ainsi d'imputer à une partie le sens objectif de sa déclaration ou de son comportement, même s'il ne correspond pas à sa volonté intime (cf. ATF 135 III 410 consid. 3.2).

**6.2.2** Dans un premier temps, le Tribunal examine s'il peut établir la réelle et commune intention des parties (interprétation dite subjective).

**6.2.2.1** La Convention (cf. let. C supra) stipule qu'à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2017 jusqu'au 30 juin 2017, fin des rapports de travail, l'employé est mis en congé. Pendant cette période, l'employé percevra son salaire selon le

contrat de travail du 3 septembre 2007 (ch. 2). Avec le paiement du salaire pendant la période de congé, les droits aux vacances et autres congés sont réglés pour solde de tous comptes (ch. 3). L'employé remettra à l'OFAS, pour le 31 décembre 2016 au plus tard, les moyens de travail mis à sa disposition comme l'ordinateur portable, la carte de légitimation et le badge d'accès, ainsi que tout autre matériel appartenant à l'OFAS (ch. 4). De par la signature de cette Convention les deux parties renoncent à toutes autres prétentions. Aucune autre prétention ultérieure ne pourra être faite valoir (ch. 5).

**6.2.2.2** Il ressort de la Convention que l'employeur et l'employé ont convenu que ce dernier était libéré de son obligation de travailler, tout en continuant à percevoir son salaire pendant les six derniers mois de sa carrière professionnelle, soit jusqu'à sa retraite (ch. 1 et 2). Le chiffre 3 de la Convention entérine ce principe dans la mesure où le recourant renonce expressément à son droit aux vacances et aux congés pendant cette période. De même, cette libération de travailler pouvait être considérée comme définitive dans la mesure où le recourant devait remettre ses moyens de travail et son badge d'accès.

La Convention n'a ainsi pas mis, et ne visait pas à mettre, un terme aux rapports de travail du recourant (par une résiliation fondée sur l'art. 10 al. 3 LPers), ni régler un litige. Il appert bien au contraire que la Convention avait pour but de régler l'exécution du contrat pendant les six derniers mois de la relation contractuelle, soit entre le 1<sup>er</sup> janvier 2017 et le 30 juin 2017, date à laquelle le contrat de durée indéterminée du recourant a pris fin sans résiliation, conformément à l'art. 10 al. 1 LPers, car le recourant a atteint l'âge de la retraite fixé à l'art. 21 de la loi fédérale du 20 décembre 1946 sur l'assurance-vieillesse et survivants (LAVS, RS 831.10).

Si les clauses 1 à 4 de la Convention règlent expressément la libération de l'obligation de travailler, du droit au salaire et des congés et vacances s'y rapportant, force est de constater que le chiffre 5 de la Convention (*De par la signature de cette Convention les deux parties renoncent à toutes autres prétentions [ ; a]ucune autre prétention ultérieure ne pourra être faite valoir*) constitue une quittance pour solde de comptes. Dans ce sens, les parties ont renoncé à des prétentions qui n'étaient pas encore nées au moment de la conclusion de la Convention.

**6.2.2.3** Ainsi, seule est litigieuse la question de savoir si, en signant le chiffre 5 de la Convention, le recourant et son employeur ont transigé sur l'octroi ou non de la prime de fidélité. Le recourant estime n'avoir jamais eu

l'intention de renoncer à sa prime de fidélité, notamment parce qu'il lui aurait suffi de travailler 3 mois de plus pour l'obtenir, de sorte qu'il conteste que le chiffre 5 de la Convention couvre également la prime de fidélité. Quant à l'autorité inférieure, elle entendait régler le départ à la retraite du recourant et considérait que le chiffre 5 de la Convention visait à régler l'ensemble des prétentions pouvant naître des rapports de travail, dont la prime de fidélité (cf. réponse de l'autorité inférieure du 13 juin 2017).

Il peut donc être ici constaté que les positions du recourant et de l'autorité inférieure sont inconciliables s'agissant de savoir si la quittance pour solde de comptes englobait également la prime de fidélité ou pas.

**6.2.3** Il y a donc lieu dans un second temps d'examiner la situation sous l'angle du principe de la confiance (interprétation dite objective).

**6.2.3.1** S'agissant du contexte général dans lequel les parties ont signé la Convention, seul le recourant amène quelques éléments, qui n'ont été ni admis ni contestés par l'autorité inférieure.

Environ dix-huit mois avant la conclusion de la Convention (le moment précis n'étant pas déterminé, ni déterminant), le recourant avait demandé à être mis en préretraite dès janvier 2017, ce qui lui aurait été refusé. Au cours des discussions précédant la conclusion de la Convention, le recourant aurait demandé à pouvoir faire du travail à domicile pendant les six derniers mois de son contrat de travail. Cette solution lui aurait été refusée, car l'OFAS changeait de système informatique au 1<sup>er</sup> janvier 2017 et que faire du travail à domicile ne semblait pas rationnel dans la mesure où le recourant aurait dû être formé sur les nouveaux programmes, ce qui représentait un investissement trop lourd et disproportionné pour l'OFAS. De même l'OFAS aurait eu besoin du bureau du recourant pour y installer deux nouveaux informaticiens. Enfin, la clause aurait été insérée par le service du personnel sans préciser à quoi elle se rapportait, ni par oral ni par écrit (cf. recours du 17 avril 2017 ch. 4 p. 4) et dit service aurait demandé au recourant de signer rapidement la convention (cf. déterminations du recourant du 4 juillet 2017 ch. 2 p. 2).

Considérant le silence de l'autorité inférieure face aux allégations du recourant, il n'y a, certes, pas lieu de remettre en doute les circonstances dans lesquelles la Convention a été signée. Cela étant, il sied de rappeler que la convention du 28 octobre 2016 avait pour unique but de régler les droits et obligations des parties au contrat de travail depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017 et ce jusqu'au départ à la retraite du recourant (cf. consid. 6.2.2.2

supra), soit de régler à futur les prétentions – lesquelles ne se réduisent pas uniquement à la notion de conclusions en justice (cf. consid. 6 supra) – découlant du contrat de travail.

**6.2.3.2** Il sied ensuite d'examiner comment le recourant pouvait comprendre de bonne foi la clause conventionnelle litigieuse.

La formulation de la clause litigieuse – *De par la signature de cette Convention les deux parties renoncent à toutes autres prétentions. Aucune autre prétention ultérieure ne pourra être faite valoir* – est très claire et ne laisse aucun doute sur sa nature de quittance pour solde de comptes, même pour un profane.

A cet égard il sied de souligner que le recourant, comme il le rappelle dans toutes ses écritures, a une formation de juriste et un brevet d'avocat. Il y a donc lieu d'écarter son argumentation selon laquelle il aurait signé de bonne foi une clause dont il ne comprenait pas le sens. En effet, si, malgré sa formation et son parcours professionnel, le recourant, à 8 mois de la retraite, signe un acte juridique dont il ne comprend pas les tenants et aboutissants sans requérir de précision auprès du cocontractant, il fait au minimum montre d'une grave négligence. Ce d'autant plus que le recourant, en sus de ne pas pouvoir ignorer l'adage "nul n'est censé ignorer la loi", reconnaît au surplus qu'il avait déjà été informé le 12 mars 2012 qu'une prime de fidélité pourrait lui être octroyée en avril 2017 pour ses dix ans de service (cf. recours du 17 avril 2017 ch. 6 p. 4). Or, le recourant a retrouvé ce courrier lorsqu'il a rangé son bureau, soit avant l'entrée en vigueur de la Convention. Il n'a toutefois ni allégué ni démontré avoir interpellé son employeur à ce propos et a ainsi renoncé à se départir de la Convention dans l'hypothèse où il aurait estimé préférable de travailler trois mois de plus pour percevoir sa prime de fidélité, s'élevant à un demi salaire, que de bénéficier d'un congé payé de six mois.

En conséquence, il y a lieu de considérer que le recourant ne pouvait pas, de bonne foi, ne pas comprendre qu'il renonçait à toutes éventuelles futures prétentions contre son employeur, dont la prime de fidélité. Au surplus il n'y a pas lieu de s'écarter du sens littéral du texte adopté par les cocontractants, dans la mesure où il n'y a aucune raison sérieuse de penser que celui-ci ne corresponde pas à leur volonté.

**6.3** Dans un dernier temps, il sied de procéder à une pesée des intérêts et de vérifier que les prétentions auxquelles chaque partie a renoncé étaient de valeur comparable.

**6.3.1** L'autorité inférieure estime avoir, en libérant le recourant de son obligation de travailler, renoncé aux prestations de travail du recourant. Cette renonciation s'élève donc aux salaires payés sans contrepartie de l'employé, soit les salaires versés entre le 1<sup>er</sup> janvier 2017 et le 30 juin 2017. Elle considère que les renonciations du recourant sont constituées par son droit aux vacances et à sa prime de fidélité et les charges sociales relatives à la prime de fidélité.

<u>Renonciations employeur</u>		<u>Renonciations employé</u>	
Salaire brut	48'298.80	Vacances (17.5 jours)	8'104.35
Part au 13ème salaire	3'720.00	Prime de fidélité (montant)	4'340.40
Charges sociales	12'248.10	Charges sociales (sur la prime de fidélité)	1'022.15
Total	64'266.90	Total	13'466.90

Le recourant conteste avoir renoncé à quoi que ce soit et n'amène aucun autre élément à prendre en considération dans le calcul.

**6.3.2** Le Tribunal considère que vu que les prétentions objectivement établies auxquelles l'employeur a renoncé par rapport à celles auxquelles l'employé a renoncé, que la transaction était manifestement en faveur de l'employé. Il peut donc être renoncé à entrer plus dans le détail et à instruire la question de savoir si d'autres renonciations (notamment les frais de trajet, de repas à l'extérieur, de formation sur le nouveau logiciel, le gain immatériel à pouvoir bénéficier de 6 mois de vacances avec un plein salaire) devaient entrer dans le calcul.

A toute fin utile, il peut être précisé que le crédit bancaire contracté par le recourant en janvier 2017 ne saurait être pris en considération, dit crédit n'ayant aucun lien juridique avec l'employeur, respectivement résulte d'un contrat de droit privé qui ne lie que le recourant avec l'institut concerné.

**6.3.3** Il résulte de ce qui précède qu'en signant la convention du 28 octobre 2016, le recourant a valablement renoncé à une prétention future et encore non exigible envers son employeur. Cette renonciation, contenue dans une transaction, est conforme à l'art. 341 al. 1 CO et se révèle même plutôt très favorable à l'employé. En conséquence, il y a lieu de confirmer la décision du 5 avril 2017 de l'autorité inférieure et de rejeter le recours.

**7.**

**7.1** Conformément à l'art. 34 al. 2 LPers, la procédure de recours en matière de litiges liés aux rapports de travail est gratuite, de sorte qu'il n'est pas perçu de frais de procédure.

**7.2** Le Tribunal 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. 1 PA, art. 7 ss règlement du 21 février 2008 concernant les frais, dépens et indemnités fixés par le Tribunal administratif fédéral [FITAF, RS 173.320.2]). Les autorités fédérales et, en règle générale, les autres autorités parties n'ont pas droit aux dépens (art. 7 al. 3 FITAF). Aucune indemnité à titre de dépens ne sera allouée en l'espèce.

(dispositif à la page suivante)



**Par ces motifs, le Tribunal administratif fédéral prononce :**

**1.**

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

**2.**

Il n'est ni perçu de frais de procédure, ni octroyé de dépens.

**3.**

Le présent arrêt est adressé :

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

La présidente du collège :

Le greffier :

Claudia Pasqualetto Péquignot

Arnaud Verdon

**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). 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 du recourant (art. 42 LTF).

Expédition :