

BVGer A-3391/2020 vom 7. Juni 2022

Bundesverwaltungsgericht, 2022-06-07, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bvger_A-3391_2020

FR: TAF A-3391/2020 du 7 juin 2022

IT: TAF A-3391/2020 del 7 giugno 2022

Regeste

Personnel fédéral

Erwägungen

E. 1

La relation de travail sera dissoute par accord mutuel à compter du 31.10.2018. Elle se termine à cette date sans préavis.

E. 1.1

Conformément à l'art. 31 LTAF, et sous réserve des exceptions prévues à l'art. 32 LTAF, non pertinentes en l'espèce, le Tribunal connaît des recours contre les décisions au sens de l'art. 5 PA prises par les autorités mentionnées à l'art. 33 LTAF. Le Commandement de l'instruction fait partie du Groupement Défense, lequel est un domaine du Département fédéral de la défense de la protection de la population et des sports (DDPS ; annexe I/B/IV ch. 1.4.5 de l'ordonnance du 25 novembre 1998 sur l'organisation du gouvernement et de l'administration [OLOGA, RS 172.010.1], par renvoi de son art. 8 al. 1 let. a). Il est ainsi une unité de l'administration fédérale au sens de l'art. 33 let. d LTAF (applicable par renvoi de l'art. 130 al. 1 de la loi fédérale du 13 février 1995 sur l'armée et l'administration militaire [LAAM, RS 510.10]). Sa décision du 29 mai 2020, dont est recours, satisfait en outre aux conditions de l'art. 5 PA et n'entre pas dans le champ d'exclusion de l'art. 32 LTAF. Le Tribunal est compétent pour connaître du présent litige.

E. 1.2

Conformément à l'art. 48 al. 1 PA, le recourant possède la qualité pour recourir en tant que destinataire de la décision attaquée qui lui fait grief.

E. 1.3

Déposé dans le délai (art. 50 al. 1 PA) et les formes (art. 52 al. 1 PA) légaux, le recours est ainsi recevable de sorte qu'il convient d'entrer en matière. 2.

E. 2

Il est précisé que l'employeur ne doit à l'employé aucune indemnité de départ.

E. 2.1

En sa qualité d'autorité de recours, le Tribunal dispose d'une pleine cognition. Il revoit librement l'application du droit par l'autorité inférieure (cf. art. 49 PA), y compris l'excès ou l'abus du pouvoir d'appréciation (let. a), la constatation des faits (let. b) et l'opportunité de la décision attaquée (let. c), tous griefs que le recourant peut soulever à l'appui de son recours.

E. 2.2

Conformément à la maxime inquisitoire, le Tribunal vérifie d'office les faits constatés par l'autorité inférieure (cf. art. 12 PA), sous réserve du devoir de collaborer des parties (cf. art. 13 PA). Le Tribunal applique le droit d'office, sans être lié par les motifs invoqués (cf. art. 62 al. 4 PA), ni par l'argumentation juridique développée dans la décision entreprise. 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 du 27 février 2014 consid. 2.2 et ATAF 2012/23 du 15 juin 2011 consid. 4). 3.

E. 3

Tous les soldes de vacances doivent être compensés à la date de départ.

E. 3.1

Au cas d'espèce, l'objet du litige porte sur la question du remboursement des frais de formation d'aspirant officier de carrière (chiffre 1 du dispositif attaqué). Le recourant conteste non seulement la validité de la convention de remboursement, mais également celle de la convention de résiliation des rapports de travail. L'autorité inférieure, pour sa part, considère que cette question n'a pas été tranchée dans l'acte attaqué et qu'elle ne saurait ainsi faire partie de l'objet du litige.

E. 3.2

L'objet de la procédure administrative et, ainsi, l'objet du litige, constitue la relation juridique réglée par la décision, dans la mesure où celle-ci est attaquée. Par conséquent, l'objet du litige est défini par trois éléments : l'objet du recours, les conclusions du recours et, accessoirement, les motifs de celui-ci. En outre, la décision attaquée délimite l'objet du litige : en vertu du principe de l'unité de la procédure, l'autorité de recours ne peut en effet statuer que sur les prétentions ou les rapports juridiques sur lesquels l'autorité inférieure s'est déjà prononcée ou aurait dû le faire (cf. ATF 144 II 359 consid. 4.3, 142 I 155 consid. 4.4.2 ; arrêts du Tribunal fédéral [TF] 8C_702/2019 du 17 septembre 2020 consid. 5.2, 2C_612/2007 du 7 avril 2008 consid. 4.1; arrêts du Tribunal administratif fédéral [TAF] A-2632/2020 du 5 août 2021 consid. 1.4.1.2, A-2420/2019 du 3 décembre 2019 consid. 5.1).

E. 3.3

Comme le relève le recourant, la question de la validité de la convention de fin des rapports de travail est étroitement liée à la question de la validité de la convention de remboursement des frais de formation, dans la mesure où le remboursement est requis suite à la résiliation des rapports de travail réglés dans cette convention. Le Tribunal constate en outre que l'autorité inférieure s'est prononcée sur la question de la légalité de la convention de fin des rapports de travail au considérant 10 de la décision attaquée. L'autorité inférieure ne peut donc être suivie lorsqu'elle fait valoir que la validité de la convention de résiliation ne fait pas partie de l'objet du litige. Il n'y a donc pas lieu d'examiner plus en détail le grief du déni de justice invoqué à titre subsidiaire par le recourant. Les deux conventions précitées font bien partie de l'objet du litige. 4. Il convient dès lors de se pencher en premier sur la question de la validité de la convention de résiliation.

E. 4

L'employé doit retourner tout le matériel de travail à l'employeur au plus tard pour le 31.10.2018.

E. 4.1

Les arguments qui divisent les parties sont les suivants.

E. 4.1.1

Le recourant fait valoir que la convention n'est pas valable pour divers motifs. Il relève n'avoir disposé d'aucun délai de réflexion pour y souscrire. Celle-ci serait en sa défaveur, puisqu'il serait le seul à y faire des concessions. En effet, le délai de congé légal a été ramené à un mois. Il a renoncé au versement d'une indemnité de départ, a accepté de rembourser les frais de formation requis et s'est engagé à ne pas faire appel de cette convention. L'autorité inférieure, pour sa part, ne fait aucune concession. En particulier, la renonciation à la prestation de travail ne saurait être considérée comme une concession suffisante. De même, le fait d'avoir accédé à sa requête de mettre un terme au contrat ne saurait être pris en considération à ce titre. Enfin, les frais de formation qu'elle prétend lui faire économiser pour les mois de novembre et décembre 2018 doivent être imputés sur le salaire qu'elle ne sera plus astreinte à verser du fait du délai de résiliation écourté.

E. 4.1.2

Pour sa part, l'autorité inférieure considère que le recourant a signé la convention de résiliation librement et sans aucune pression. Il n'avait besoin d'aucun délai de réflexion, puisqu'il disposait déjà de toutes les informations relatives notamment au remboursement des frais de formations, lesquelles étaient contenues dans la convention de formation. De même, l'accord sur la résiliation était à son avantage, car le recourant, en interrompant sa formation, aurait renoncé à accomplir son travail, ce qui constituait dès lors un motif de résiliation immédiate des rapports de travail (cf. art. 10 al. 4 LPers). Or, la convention lui octroyait un mois de salaire supplémentaire tout en le libérant de ses obligations contractuelles. Il s'agissait dès lors d'un cas de non-application de la loi, licite dans le cadre d'une convention de résiliation dans l'intérêt de l'employé.

E. 4.2.1

Les rapports de travail du personnel de la Confédération sont régis en premier lieu par la LPers (cf. art. 2 al. 1 let. a et 8 al. 1 LPers) et par l'OPers (cf. également l'ordonnance du DFF du 6 décembre 2001 concernant l'OPers [O-OPers, RS 172.220.111.31]). A moins que la LPers ou une autre loi fédérale n'en dispose autrement, les dispositions pertinentes de la loi fédérale du 30 mars 1911 complétant le Code civil suisse (Code des obligations [CO], RS 220) sont applicables par analogie (cf. art. 6 al. 2 LPers). Un contrat de travail soumis au droit public peut être résilié par l'employeur qui, dès lors, est astreint, de par la loi (cf. art. 34 ss LPers), à signifier cette résiliation par le biais d'une décision, sujette à recours (cf. Rémy Wyler/Matthieu Brigue, *La fin des rapports de travail dans la fonction publique*, 2017, p. 11). Toutefois, le contrat de droit public peut également être résilié unilatéralement par l'employé (cf. Wyler/Brigue, *op. cit.*, p. 57). Dans ce cas, l'employé qui résilie son contrat exerce un droit formateur résolutoire, comme en droit privé en vertu de l'art. 6 al. 2 LPers (cf. Boris Heinzer, in : Wyler (édit.), *Panorama en droit du travail*, Berne 2009, p. 415 ; Wyler/Brigue, *op. cit.*, p. 58). En tant que droit formateur, la résiliation est un droit subjectif dont l'exercice, par une manifestation claire de volonté soumise à réception, modifie unilatéralement la situation du cocontractant (cf. ATF 146 V 169 consid. 4.3.3.2, 137 I 58 consid. 4.3.2, 113 II 259 consid. 2a). De plus, la résiliation est irrévocable (cf. ATF 146 V 169 consid. 4.3.3.2, 141 V 591 consid. 3.1), et ce dès l'instant où elle parvenue dans la sphère de son destinataire (cf. Wyler/Brigue, *op. cit.*, p. 12 ; Wyler/Heinzer, *op. cit.*, p.

503) car, étant soumise à réception, elle ne produit d'effet que lorsqu'elle parvient au cocontractant (cf. ATF 146 V 169 consid. 4.3.3.2, 113 II 259 consid. 2.a).

E. 4.2.2

La LPers ne mentionne pas explicitement la possibilité, pour les parties, de conclure une convention réglant la fin des rapports de travail. L'art. 34 al. 1 LPers prévoit toutefois qu'à défaut d'accord lors de litiges liés aux rapports de travail, l'employeur rend une décision. L'art. 13 prescrit quant à lui l'utilisation de la forme écrite pour la prolongation, la limitation, la fin et toute modification des rapports de travail (cf. art. 13 LPers). Dans sa teneur en vigueur jusqu'au 30 juin 2013, l'art. 10 aLPers laissait aux parties la possibilité de convenir, en tout temps, de mettre fin aux relations contractuelles (cf. RO 2013 1493, 1504). Un accord de résiliation reste toutefois admissible dans les rapports de travail relevant du droit du personnel de la Confédération (cf. en ce sens : Message du 31 août 2011 concernant une modification de la loi sur le personnel de la Confédération, FF 2011 6171 p. 6186). Selon la conception historique du législateur, la résiliation conventionnelle devait même être le mode normal d'extinction des rapports de travail conclu pour une durée indéterminée ("les parties contractantes éviteront autant que possible la résiliation unilatérale et chercherons l'entente" in: Message du Conseil fédéral concernant la loi sur le personnel de la Confédération du 14 décembre 1998 [Message LPers 1998], FF 1999 II 1421, p.1436 ; Boris Heinzer, La fin des rapports de service et le contentieux en droit fédéral de la fonction publique, in: Panorama en droit du travail, op. cit., p. 413 s. ; Helbling, in : Portmann/Uhlmann (édit.), Handkommentar zum Bundespersonalgesetz [BPG], 2013, n. 12 ad art. 34 LPers).

E. 4.2.3

Il est admis que, dans un rapport de travail relevant du droit public, un accord de résiliation est soumis au moins aux mêmes limites que celles qui s'imposent à un même accord relevant du droit privé (cf. égal. art 6 al. 2 LPers qui renvoie au CO; Harry Nötzli, Die Beendigung von Arbeitsverhältnissen im Bundespersonalrecht, Berne 2005, pp. 48-61 ; arrêts du TAF A-1711/2014 du 8 décembre 2015 consid. 3.3, A-6884/2009 du 25 février 2010 consid. 5.2).

E. 4.2.3.1

Or, en droit privé du travail, l'accord de résiliation est admissible à certaines conditions (cf. Thomas Geiser/Roland Müller/Kurt Pärli, Arbeitsrecht in der Schweiz, 4e éd. 2019, n. 536 ss ; Wyler/Heinzer, op. cit., pp. 648 ss). Le Tribunal fédéral vérifie la validité d'un accord de résiliation principalement sous l'angle de l'art. 341 al. 1 CO. Aux termes de cette disposition, le travailleur ne peut pas renoncer, pendant la durée du contrat et durant le mois qui suit la fin de celui-ci, aux créances résultant de dispositions impératives de la loi ou d'une convention collective. Cet article ne proscrie que la renonciation unilatérale du travailleur. Il ne fait pas obstacle à une transaction par laquelle les deux parties renoncent à des prétentions et clarifient leurs relations réciproques, pour autant qu'elles ne cherchent pas à éluder de manière évidente une disposition légale impérative et ce, malgré le caractère relativement impératif de l'art. 336c CO qui prohibe la résiliation par l'employeur en temps inopportun (cf. ATF 144 II 235 consid. 2.2.1, 119 II 449 consid. 2a, 118 II 58 consid. 2b; arrêt du TF 4A_57/2021 du 21 juillet 2021 consid. 3.2.3). Ainsi, l'art. 336c CO ne s'applique pas lorsque les parties mettent fin au contrat de travail d'un commun accord, pour autant que ce dernier comporte des concessions réciproques et qu'il s'agisse nettement d'un

cas de transaction (cf. ATF 118 II 58 consid. 2b ; arrêts du TF 4A_57/2021 précité consid. 3.2.3, 8C_686/2019 du 4 décembre 2019 consid. 5.1). En principe, un accord de résiliation ne saurait être accepté dans la précipitation, sans délai de réflexion, à tout le moins lorsque le texte de l'accord a été rédigé par l'employeur (cf. arrêts du TF 4A_364/2016 du 31 octobre 2016 consid. 3.1, 4A_376/2010 du 30 septembre 2010 consid. 3 ; Wyler/Heinzer, op. cit., p. 650).

E. 4.2.3.2

L'accord de résiliation qui ne satisfait pas aux conditions susmentionnées ne lie pas les parties. S'agissant des conséquences juridiques d'un accord de résiliation qui ne sortit aucun effet, jurisprudence et doctrine considèrent qu'il convient de faire abstraction dudit accord et d'appliquer, en son lieu et place, les dispositions relevant du régime légal ordinaire, c'est-à-dire les règles du Code des obligations ou d'une convention collective de travail qui régissent l'extinction des rapports de travail, seul étant disputé le point de savoir si ceux-ci prennent fin, nonobstant le défaut de validité de l'accord en question, ou s'ils se poursuivent de ce fait sous réserve du cas particulier visé par l'art. 336c al. 2 CO. En d'autres termes, il y a lieu de replacer les parties dans la situation qui serait la leur si elles n'avaient pas conclu l'accord de résiliation non valable (cf. arrêts du TF 4A_699/2016 du 2 juin 2017 consid. 2.2, 4A_364/2016 du 31 octobre 2016 consid. 3.2, 4A_495/2007 du 12 janvier 2009 consid. 4.3.1.2 et les réf. citées). Lorsque, comme c'est généralement le cas, il a été mis fin aux rapports de travail, au moyen de l'accord inefficace, avant l'expiration du délai de résiliation, il faut se demander si l'employeur aurait résilié le contrat de manière ordinaire ou avec effet immédiat dans l'hypothèse où l'accord de résiliation n'eût pas été conclu (Wolfgang Portmann, Der Aufhebungsvertrag im Individualarbeitsrecht, in *Besonderes Vertragsrecht - aktuelle Probleme*, Festschrift für Heinrich Honsell, 2002, p. 369).

E. 4.3

Au cas d'espèce, le Tribunal retient ce qui suit.

E. 4.3.1

Les parties ont conclu une convention de résiliation des rapports de travail, dont la validité est litigieuse, le recourant n'ayant disposé que de peu de temps pour y souscrire. La question n'est toutefois pas déterminante au cas d'espèce. En effet, même à considérer que la convention n'est pas valable, il conviendrait de retenir ce qui suit : le recourant a manifesté son intention d'abandonner sa formation et de quitter l'armée (cf. courrier du 17 septembre 2018). L'autorité inférieure, par la conclusion de la convention, a également manifesté sa volonté de résilier les rapports contractuels. Ainsi, même si la convention de résiliation n'était pas valable, les rapports contractuels auraient pris fin. Quant aux dispositions applicables, elles ne se trouvent pas dans le contrat de travail, qui ne contient aucune disposition relative à la résiliation des rapports de travail pertinentes pour le cas d'espèce, hormis le renvoi général à la LPers, qu'il convient dès lors d'appliquer. Cela étant, cette dernière ne comporte pas de disposition régissant le sort du contrat de travail en cas de cessation d'une formation dont la réalisation est nécessaire à la poursuite des rapports contractuels. En effet, la LPers, à son art. 2 al. 2 let. b, prévoit sa non-applicabilité aux apprentis soumis à la loi fédérale du 13 décembre 2002 sur la formation professionnelle (LFPr, RS 412.10), soit la seule situation qui se rapprocherait des circonstances concrètes du cas d'espèce. Cette dernière loi prévoit que le contrat d'apprentissage est régi par les dispositions du code des obligations y relatives (cf. art. 14 LFPr). En pareille situation, soit

si la formation ne peut être achevée (cf. art. 346 let. c CO), il est possible de résilier immédiatement le contrat de travail pour de justes motifs au sens de l'art. 337 CO. En l'espèce toutefois, nul n'est besoin de se pencher sur la question de l'applicabilité, par analogie, de ce système. En effet, en abandonnant sa formation, le recourant refuse d'exécuter sa prestation contractuelle et, ce faisant, viole ses obligations légales. Ainsi, l'employeur aurait en toute hypothèse également la possibilité de résilier le contrat de travail pour justes motifs et ce, vu les circonstances concrètes, de manière immédiate (cf. ATF 121 V 227 consid. 3, 112 II 41 consid. 2 ; arrêt du TF 4A_204/2020 du 27 août 2020 consid. 2, applicables par analogie ; cf. ég. Werner Gloor, in : Dunand / Mahon [édit.], Commentaire du contrat de travail, art. 337 CO n. 29).

E. 4.3.2

Cela signifie que le recourant n'aurait pas droit au versement de son salaire pendant trois mois supplémentaires comme il le prétend (délai de congé légal en cas de résiliation ordinaire des rapports de travail, selon l'art. 12 al. 2 LPers et l'art. 30a al. 2 let. b OPers). De même, le suivi de sa formation prenait fin immédiatement, ce qui dispensait les parties respectivement du paiement et du remboursement subséquent des frais y relatifs. En outre, le recourant ne perdait pas non plus le bénéfice de pouvoir suivre trois mois supplémentaires de formation, ce qui eût pu lui être utile pour sa reconversion professionnelle. Enfin, le recourant ne pouvait prétendre à une indemnité de départ. Selon l'art. 19 al. 3 LPers, une indemnité n'est due qu'en cas de conditions précises qui n'étaient pas satisfaites dans le cas d'espèce.

E. 4.3.3

Il en résulte que, indépendamment de savoir si la convention de fin des rapports de travail s'applique ou non, le régime est le même. Enfin, il convient de relever que le remboursement des frais de formation était déjà prévu dans le contrat de base, qui renvoyait également à la convention de formation, de sorte que son exigibilité ne dépend en soi pas non plus de la convention de résiliation. 5. S'agissant des frais de formation, le recourant élève divers griefs à leur sujet qu'il convient de traiter à présent.

E. 5

Après compensation des vacances et retour du matériel de travail, l'employé est libéré de toute fonction jusqu'à la date de départ.

E. 5.1

Le recourant fait valoir que la convention de formation a un caractère excessif au sens de l'art. 27 al. 1 du Code civil suisse du 10 décembre 1907 (CC, RS 210). Il compare le montant total de 105'000 francs à rembourser à la fin de la formation avec les coûts d'une formation qu'il juge équivalente à l'EPFZ. Vu le rapport particulier qui liait les parties, le remboursement des frais de formation en l'espèce s'apparenterait, du moins en partie, à une restitution du salaire versé. En outre, le principe d'équivalence serait violé, vu la quotité à rembourser. Il conteste que l'autorité inférieure était bien en droit de requérir le remboursement d'un montant de manière linéaire, sans prévoir de barème dégressif. De plus, le montant de 2'500 francs par mois entraverait les jeunes aspirants officier de carrière dans leur libre arbitre et leur avenir, en ce que la somme à rembourser les mettrait dans une situation financière précaire. La convention constituerait ainsi une atteinte excessive à leur liberté, en particulier quant au choix de continuer ou non la formation. Il considère que du fait qu'il n'a obtenu aucun diplôme, la formation suivie ne lui permettrait d'entamer aucune

formation civile et qu'il n'en retirerait aucun avantage pratique. Le remboursement ne se justifierait ainsi pas. Enfin, il rappelle avoir mis ses compétences au service de l'armée de milice, raison pour laquelle les conditions d'un remboursement au sens de l'art. 4 al. 5 OPers ne seraient pas données.

E. 5.2

L'autorité inférieure rappelle la grande réserve mise par la jurisprudence et la doctrine à l'application de l'art. 27 al. 1 CC. Elle soulève les différences entre une formation civile et la formation en cause. Elle explique que le recourant a bénéficié de nombreux avantages en sa qualité d'employé, à savoir par exemple l'assurance-accident, le cumul des avoirs de prévoyance professionnelle, le paiement d'un abonnement général en transports publics. Elle relève qu'une échelle dégressive a bien été prévue, mais pour le montant à rembourser une fois la formation achevée. Enfin, elle conteste que l'engagement du recourant au sein de l'armée de milice constitue un travail au sens de la disposition légale topique précitée.

E. 5.3

Aux termes de l'art. 27 CC, nul ne peut, même partiellement, renoncer à la jouissance ou à l'exercice des droits civils (al. 1). Nul ne peut aliéner sa liberté, ni s'en interdire l'usage dans une mesure contraire aux lois ou aux moeurs (al. 2). L'art. 27 CC vise des situations où la victime d'une atteinte à la personnalité a donné son consentement à cette atteinte, notamment lors de la conclusion d'un contrat (cf. Sylvain Marchand, in : Pichonnaz/Foëx (édit.), Commentaire Romand, Code civil I, art. 1-359 CC, 2010, n. 12 ad art. 27 CC). L'analyse du caractère excessif d'une atteinte aux droits de la personnalité repose sur divers critères: l'intensité de l'atteinte, la durée de l'atteinte, l'objet de l'engagement, la contre-prestation, le caractère indéterminé de l'obligation, l'expérience du débiteur, les possibilités contractuelles de libération, la combinaison des contraintes imposées à une partie, la situation juridique et morale existant au moment où l'art. 27 CC est invoqué par une partie (cf. RDAF 2015 I p. 575, 581 ; Marchand, op. cit., n. 14; ég. Eugen Bucher, Berner Kommentar, Berne 1993, n. 272 ss ad art. 27 CC). Selon le Tribunal fédéral, la sanction d'une restriction excessive au sens de l'art. 27 al. 2 CC est la nullité relative, conférant à la partie victime de l'atteinte le droit de refuser d'exécuter l'engagement (cf. ATF 143 III 480 consid. 4.2, 129 III 209 consid. 2 ; arrêt du TF 5A_325/2017 du 18 octobre 2017 consid. 7.2.1). De façon générale, des atteintes à l'avenir économique d'une personne sont excessives au regard de l'art. 27 al. 2 CC dans trois situations: si la relation contractuelle livre celui qui s'est obligé à l'arbitraire de son cocontractant, supprime sa liberté économique ou la limite dans une mesure telle que les bases de son existence économique sont mises en danger (cf. ATF 144 III 120 consid. 5.4.3, 143 III 480 consid. 5.4 ; arrêt du TF 4A_312/2017 du 27 novembre 2017 consid. 3.1 ; cf. ég. Marchand, op. cit., n. 45). Le caractère excessif d'une prestation pécuniaire par rapport à la capacité financière du débiteur n'est pas un cas soumis à l'art. 27 al. 2 CC. Cette question est exclusivement régie par les règles applicables à la saisie, au calcul du minimum vital, et éventuellement à l'art. 21 CO (cf. Marchand, op. cit., n. 16 et les réf. citées, soit en part. ATF 95 II 55 ; cf. ég. arrêt du TF 4A_82/2017 du 5 octobre 2017 consid. 7.2).

E. 5.4

En l'espèce, le recourant a pris l'engagement de rembourser les frais consentis pour assurer sa formation s'il quittait l'autorité inférieure sans achever sa formation.

E. 5.4.1

Un tel engagement ne saurait être qualifié d'excessif au sens de l'art. 27 CC. En effet, il ne livre pas le recourant à l'arbitraire de l'autorité inférieure, ni ne limite sa liberté économique dans une mesure telle que les bases de son existence économique seraient mises en danger. Il constitue certes une restriction à sa liberté économique, puisque le recourant, en cas de départ avant une certaine échéance, est tenu par une contreprestation financière. Cela étant, l'intensité de l'atteinte ne saurait être qualifiée d'élevée, puisqu'elle consiste pour le recourant à poursuivre la formation jusqu'au bout et ensuite à demeurer et travailler au service de son employeur qui a assumé financièrement l'intégralité de sa formation d'officier de carrière. Par ailleurs, cette restriction est limitée dans le temps, soit en tout à cinq ans (trois ans de formation et deux ans suite à la fin de la formation). Cette durée est inférieure à celle de dix ans fixée à l'art. 334 al. 3 CO relatif à la durée maximale des contrats de durée déterminée (à ce sujet, cf. Wyler/Heinzer, op. cit., p. 500 et les réf. cit.).

E. 5.4.2

Quant aux montants à rembourser, ils ne sont certes pas faibles. Néanmoins, le recourant a effectué un paiement de galon de capitaine de janvier à mai 2019, durant lequel il a perçu une solde. Ensuite, il avait l'intention de commencer une formation auprès d'un corps de police cantonal, pour lequel il recevra également un salaire. En toute hypothèse, il pouvait percevoir des indemnités chômage en attendant respectivement de trouver un nouvel emploi ou de débiter une nouvelle formation. Qui plus est, l'échange d'écritures entre les parties montre que l'autorité inférieure était prête à accorder un arrangement de paiement au recourant, afin qu'il n'ait pas de trop grosses sommes d'argent à rembourser chaque mois et de débiter le versement à la fin de sa période de paiement de galon (cf. notamment courrier du 16 avril 2019). Ainsi, l'atteinte à la liberté économique du recourant n'était pas excessive.

E. 5.4.3

Enfin, on ne saurait retenir chez le recourant une forme d'inexpérience qui aurait faussé sa capacité de détermination au moment de souscrire l'engagement litigieux. En effet, cet engagement était simple à comprendre et le recourant devait être en mesure de se rendre compte de ce à quoi il s'engageait en le signant. Au demeurant, les relations contractuelles particulières des parties doivent également être prises en considération dans ce cadre. En effet, le recourant s'est engagé à se former afin de devenir officier de carrière. Ce faisant, il devait prendre en considération l'investissement que cela représentait pour son employeur, qui lui réservait une place et finançait sa formation. Une importance particulière devait être accordée à un éventuel retour en arrière, étant donné que, s'agissant d'une des seules - si ce n'est la seule - formation universitaire à effectuer en qualité de salarié, un abandon entraîne des pertes supérieures qu'une formation lambda que l'on choisirait d'arrêter en cours de route. De même, le recourant invoque à tort que les divers cours suivis pendant la formation ne lui sont d'aucune utilité aujourd'hui. En effet, la formation suivie auprès de l'EPFZ comprend une large offre de cours, notamment dans le domaine juridique, économique, des cours de conduite et de communication, dont de la gestion de conflit, d'histoire, de psychologie, de langues, etc. (cf. document « Académie militaire [ACAMIL] à l'EPF de Zürich, Armée Suisse, disponible sur le site internet du DDPS - Armée suisse, onglet Organisation/Troupe, commandement de l'instruction, formation supérieure des cadres de l'armée, académie militaire [ACAMIL] à l'EPF de Zurich, Brochures [sic] ACAMIL [consulté le 30 mai 2022]). Il s'agit d'autant de connaissances qui apportent un plus sur le marché du travail, ceci d'autant plus dans le domaine des corps de police cantonaux, vers lequel le recourant voulait s'orienter ensuite.

E. 5.4.4

L'ensemble de ces éléments conduit à l'appréciation que le remboursement d'un montant total de 30'000 francs pour 13 mois de formation n'est pas excessif au cas d'espèce. Le grief est ainsi mal fondé.

E. 5.5.1

Le principe d'équivalence - qui est l'expression du principe de la proportionnalité en matière de contributions publiques - implique que le montant de la contribution soit en rapport avec la valeur objective de la prestation fournie et reste dans des limites raisonnables (cf. ATF 145 I 52 consid. 5.2.3, 143 I 227 consid. 4.2.2, 143 I 220 consid. 5.2.2, 143 I 147 consid. 6.3.1). Le principe d'équivalence n'exige pas que la contribution corresponde dans tous les cas exactement à la valeur de la prestation ; le montant de la contribution peut en effet être calculé selon un certain schématisme tenant compte de la vraisemblance et de moyennes (cf. ATF 145 I 52 consid. 5.2.3, 143 I 220 consid. 5.2.2, 143 I 147 consid. 6.3.1). La contribution doit cependant être établie selon des critères objectifs et s'abstenir de créer des différences qui ne seraient pas justifiées par des motifs pertinents (cf. ATF 143 I 220 consid. 5.2.2; arrêt du TF 2C_553/2016 du 5 décembre 2016 consid. 5.2 ; Adrian Hungerbühler, Grundsätze des Kausalabgabenrechts, Eine Übersicht über die neuere Rechtsprechung und Doktrin, in: Zentralblatt [ZBI] 104/2003 p. 522 et les réf. citées).

E. 5.5.2

Le cas d'espèce présente des spécificités, eu égard en particulier au fait que la formation elle-même constitue la prestation de travail dans la relation contractuelle. L'on pourrait dès lors s'interroger sur la possibilité d'appliquer le principe susmentionné à l'intégralité du montant litigieux. Toutefois, même à procéder de la sorte, la somme litigieuse s'inscrirait dans un juste équivalent relativement aux prestations accordées. En effet, il s'agit en l'espèce du suivi d'une formation à plein temps, pour lequel l'aspirant officier de carrière est payé. Il suit des cours auprès de l'EPFZ ainsi que de l'Académie militaire. Sont compris dans ces frais un large panel de prestations, outre les coûts ordinaires de l'écolage auprès de l'EPFZ, ainsi que le suivi de cours auprès de l'ACAMIL durant l'intersemestre (lesquels comprennent d'autres frais particuliers, notamment les munitions par exemple lors de cours de tir ; cf. ordonnance du 6 septembre 2017 concernant l'Académie militaire à l'EPF de Zurich et l'instruction des officiers de carrière [OACAMIL, RS 414.131.1], en part. les art. 8 ss) : à savoir que divers avantages sont fournis aux aspirants officiers de carrière, comme l'abonnement général 1ère classe des CFF (puis, après la première année, d'une voiture de service ; cf. art. 29 ss de l'ordonnance du 9 décembre 2003 du DDPS sur le personnel militaire [O Pers mil, RS 172.220.111.310.2]), le remboursement de divers frais de déplacement (cf. art. 23 et 25 O Pers mil), le logement temporaire sur place dans des bâtiments de l'armée, la mise à disposition de salles et de places pour l'entraînement, voire parfois la location de salles externes de formation pratique, etc. En somme, les frais occasionnés par la formation pour l'autorité inférieure sont bien supérieurs au montant dont elle demande le remboursement aux aspirants en cas de cessation des rapports de travail. Il s'agit toutefois pour elle d'un investissement à long terme. Elle vise à encourager les personnes compétentes et motivées à intégrer l'Armée Suisse, raison pour laquelle elle finance, avec de nombreux avantages en sus, la formation complète. C'est pour cette raison, ainsi que sur le vu de la spécificité de la formation, qu'il n'est guère possible de la comparer aux coûts d'une formation civile. En outre, quand bien même une partie du salaire devrait être comprise dans ce montant (ce qui, du reste, est douteux), son remboursement pourrait

de la même façon être exigé du recourant (cf. en ce sens Marie-Gisèle Danthe, in : Commentaire du contrat de travail précité, n. 17 ad art. 327a CO et les références citées). Enfin, comme relevé ci-avant, les compétences acquises durant la formation sont toujours utiles au recourant et lui apportent un avantage certain sur le marché du travail. Nonobstant le fait qu'il n'a pas réussi tous ses examens, le simple suivi des cours est déjà propre à lui octroyer des facilités dans son futur emploi, en particulier s'agissant d'une école de police. Pour toutes ces raisons, vu ce que recouperont les frais de formation, le montant total de 105'000 francs réclamés ne viole ni le principe de proportionnalité, ni celui d'équivalence en particulier.

E. 5.6

Quant à la question de la dégressivité du montant à rembourser, il y a lieu de préciser ce qui suit. L'autorité inférieure a, à juste titre, prévu que le montant à rembourser, une fois la formation achevée, était dégressif (soit une réduction de 41/6 par mois sur une durée de deux ans). Or, c'est le principe même de prévoir un remboursement total une fois la formation achevée, puis de convenir d'une réduction du montant à rembourser selon le temps écoulé. Au même titre qu'une fois la formation achevée, le montant total de la formation doit être remboursé, tant que celle-ci n'est pas terminée, le montant correspondant aux cours suivis peut être pris en considération dans son entier à titre de remboursement.

E. 5.7

Enfin, le recourant ne peut être suivi non plus lorsqu'il fait valoir que, dans le cadre de son engagement auprès de l'armée de milice, il remplit la condition de l'art. 4 al. 5 let. b OPers et que, de ce fait, le remboursement des frais de formation ne peut lui être réclamé. En effet, le service au sein de l'armée de milice ne constitue pas un contrat de travail au sens de la disposition précitée. Le recourant n'est par ailleurs pas soumis à l'OPers mais à la loi sur l'armée et ses ordonnances. A cet égard, l'autorité inférieure a également intérêt à avoir des officiers gradés disposant de connaissances supplémentaires acquises par exemple durant une partie de la formation d'aspirant officier de carrière et ce faisant, il s'agirait d'un élément qu'elle pourrait prendre en considération au moment où elle décide de réclamer le remboursement des frais de formation et eu égard à une éventuelle remise qu'elle pourrait accorder dans ce cadre. 6. Le recourant invoque encore divers griefs, soit la violation du principe d'égalité dans l'illégalité, un comportement contradictoire de l'autorité inférieure et l'arbitraire du remboursement requis.

E. 6

Les frais de formation engagés (01.09.2017 - 31.10.2018 : Fr. 35'000.-) selon l'accord de formation du 05.07.2017, point 3, sera remboursé par l'employer (sic).

E. 6.1

En substance, il fait valoir que le remboursement n'est de manière générale jamais demandé aux aspirants officier de carrière abandonnant leur formation sans que celle-ci ne soit achevée. Il demande pour ce faire en particulier la production de deux conventions de résiliation précises et, plus globalement, la production de toutes les conventions de résiliation de l'autorité inférieure, des années 2019 et 2020 à tout le moins, caviardées au besoin. Il relève en outre que l'autorité inférieure n'a pas agi de manière conforme au principe de la bonne foi, en ce qu'elle n'a pas fait preuve de pondération à la résiliation des rapports de travail et qu'elle s'est acharnée sur lui.

E. 6.2

L'autorité inférieure conteste la pratique alléguée par le recourant et confirme assurer l'égalité de traitement aux situations similaires. Elle fait valoir qu'elle entend respecter les dispositions relatives au remboursement des frais de formation et invoque une procédure analogue dans laquelle le mandataire du recourant représente également un aspirant officier de carrière dans une situation semblable.

E. 6.3.1

Le Tribunal admet les moyens de preuve offerts par une partie s'ils paraissent propres à élucider les faits. Dans le cadre d'une appréciation anticipée des preuves, il peut renoncer à l'administration d'une preuve offerte s'il appert qu'elle porte sur des considérations sans rapport pertinent avec le litige ou qu'elle n'est pas de nature à emporter sa conviction, sur le vu du dossier à sa disposition (cf. art. 12 et 33 al. 1 PA ; Waldmann/Bickel, in : Waldmann/Weissenberger [édit.], Praxiskommentar Verwaltungsverfahrensgesetz, 2e éd. 2016, art. 33 PA no 22). Cette faculté de renoncer à administrer une preuve proposée en raison de son défaut de pertinence est conforme au droit d'être entendu garanti par les art. 29 ss de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst., RS 101) et l'art. 29 PA (cf. ATF 144 II 427 consid. 3.1.3, 141 I 60 consid. 3.3, 136 I 229 consid. 5.3, 134 I 140 consid. 5.3 ; arrêt du TAF A-4054/2015 du 15 février 2016 consid. 2.3).

E. 6.3.2

Selon la jurisprudence, une décision ou un arrêté viole le principe de l'égalité de traitement ancré à l'art. 8 al. 1 Cst., lorsqu'il établit des distinctions juridiques qui ne se justifient par aucun motif raisonnable au regard de la situation de fait à régler, ou qu'il omet de faire des distinctions qui s'imposent au vu des circonstances, c'est-à-dire lorsque ce qui est semblable n'est pas traité de manière identique et ce qui est dissemblable ne l'est pas de manière différente. Par ailleurs, il faut que le traitement différent ou semblable injustifié se rapporte à une situation de fait importante (cf. ATF 145 I 73 consid. 5.1, 142 I 195 consid. 6.1 ; arrêt du TF 1C_195/2021 du 28 octobre 2021 consid. 5.1.2). Toute différence de traitement ne constitue pas, au sens juridique, une inégalité prohibée par la Constitution. Elle ne tombe dans ce travers que si elle ne repose sur aucune justification raisonnable, sur aucun motif pertinent (cf. arrêts du TAF B-4965/2020 du 7 septembre 2021 consid. 6.1, B-5566/2016 du 10 juillet 2019 consid. 8.1). Le principe de l'égalité ne vaut enfin que si l'autorité respecte celui de la légalité ; il n'y a ainsi pas d'égalité dans l'illégalité, sauf à démontrer que l'autorité entend persister dans sa pratique illégale (cf. ATF 146 I 105 consid. 5.3.1, 139 II 49 consid. 7.1 ; arrêt du TF 1C_436/2014 du 5 janvier 2015 consid. 5.1. Encore faut-il qu'il n'existe pas un intérêt public prépondérant au respect de la légalité qui conduise à donner la préférence à celle-ci au détriment de l'égalité de traitement (cf. ATF 123 II 248 consid. 3c, 115 Ia 81 consid. 2 ; arrêts du TF 2C_339/220 du 5 janvier 2021 consid. 8.4, 4D_30/2020 du 1er octobre 2020 consid. 4.1.2). La jurisprudence a également précisé qu'il était nécessaire que l'autorité n'ait pas respecté la loi, non pas dans un cas isolé, ni même dans plusieurs cas, mais selon une pratique constante (cf. ATF 132 II 485 consid. 8.6 ; arrêts du TF 1C_8/2021 du 5 juillet 2021 consid. 3.5, 2C_339/220 précité consid. 8.4). C'est seulement lorsque toutes ces conditions sont remplies que le citoyen est en droit de prétendre, à titre exceptionnel, au bénéfice de l'égalité dans l'illégalité (cf. arrêt du TF 6B_921/2019 du 19 septembre 2019 consid. 1.1).

E. 6.3.3

Les requêtes de production du recourant ne sont, en l'occurrence, pas nécessaires au présent litige. En effet, ce dernier invoque avoir entendu que le remboursement n'était généralement pas réclamé aux aspirants officiers de carrière interrompant leur formation. Il cite deux cas particuliers et demande la production de leurs conventions de résiliation. Or, il n'évoque pas du tout leur situation personnelle ni ne fait valoir qu'elles seraient semblables à la sienne. Qui plus est, les deux personnes dont il demande en particulier la production des conventions de résiliation auraient été, selon lui, licenciées, ce qui montre bien que la situation initiale n'était probablement pas identique à la sienne. Pour le reste, s'agissant de rumeurs, il ne fournit pas d'indices suffisants pour exiger la production des conventions de résiliation sur deux années de tous les anciens aspirants concernés. Qui plus est, comme l'autorité inférieure le fait justement valoir, chaque situation est individuellement prise en considération et présente des particularités propres. La simple production des conventions de résiliation, document finalement sommaire ne contenant que peu de détails sur la situation de chacun, ne serait pas à même d'éclairer suffisamment les faits pour qu'une telle comparaison soit efficiente. Pour toutes ces raisons, la production requise n'est pas pertinente. Pour le reste, n'étant pas établi que l'autorité inférieure a initié une véritable pratique contraire à la loi, le principe d'égalité dans l'illégalité ne saurait être appliqué au cas d'espèce. En toute hypothèse, le fait que l'autorité inférieure, dans deux dossiers récents, ait réclamé le remboursement, parle en faveur du fait qu'elle entendrait désormais, comme elle l'allègue par ailleurs, se conformer au droit. Ainsi, il n'y a pas d'inégalité dans l'illégalité en l'espèce.

E. 6.4

Enfin, vu les considérants qui précèdent, l'on ne peut suivre le recourant lorsqu'il invoque un comportement contraire à la bonne foi de l'autorité inférieure ayant requis le remboursement des frais de formation. Elle n'a fait qu'agir en conformité avec les conventions et s'est montrée conciliante et prête à favoriser des arrangements de paiement avec le recourant. Ses griefs y relatifs seront partant rejetés. 7. Cela scelle le sort du recours, qui sera rejeté dans la mesure de sa recevabilité. 8. Demeure la question des frais et dépens.

E. 7

Le devoir de l'employé de maintenir le secret professionnel subsiste également après la fin de la relation de travail (article 94, paragraphe 2, de l'OFAP).

E. 8

L'employé s'engage à ne pas faire appel du présent règlement.

E. 8.1

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

E. 8.2

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 (cf. 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. (le dispositif est porté en page suivante)

E. 9

Les modalités de cet accord ne doivent pas être divulguées. [...] ». A.e Par courrier du 12 octobre 2018, l'employeur a invité l'employé à lui indiquer, jusqu'au 26 octobre 2018, selon laquelle des modalités proposées il choisissait de rembourser le montant de 35'000 francs de frais de formation. A.f L'employé a répondu en date du 8 novembre 2018. Entre autres éléments, il relevait que, selon plusieurs témoignages, le remboursement des frais de formation n'avait jamais été requis des anciens autres aspirants ayant abandonné leur formation. Il faisait valoir qu'il aurait dû avoir deux mois de préavis à la résiliation de son contrat en lieu et place du seul mois convenu. L'employeur aurait ainsi économisé deux mois de salaires, sous déduction du montant des frais mensuels de formation. Il considérait également que le paiement du galon de capitaine, qu'il allait effectuer du 14 janvier au 17 mai 2019, devrait réduire le total des frais de formation réclamé. Tenant compte de cela, l'employé concluait à ce que le montant de 35'000 francs réclamé par l'employeur soit réduit d'un montant de 14'375 francs. Enfin, il demandait un arrangement de paiement pour la somme restante. Il motivait sa requête par sa situation financière difficile, du fait qu'il n'exerçait aucune activité lucrative en novembre et décembre 2018, qu'il commençait en janvier 2019 son paiement de galon de capitaine et que, pour ces raisons, un emprunt privé ne lui serait pas accordé. A.g Par lettre du 16 avril 2019, l'employeur a consenti à une réduction d'un montant arrondi à 5'000 francs en faveur de l'employé, arrêtant le nouveau montant réclamé à 30'000 francs (ch. 1), le remboursement devant commencer le 1er juin 2019, soit après sa période de paiement de galons, et s'échelonner sur deux ans (ch. 2). A.h Par lettre du 7 mai 2019, l'employé, par l'intermédiaire de son mandataire, s'est adressé à l'employeur. Il y rappelait l'impact financier qu'occasionnait le remboursement exigé, même suite à la réduction susmentionnée. Le coût total de la formation, de 105'000 francs, était, selon lui, « éminemment excessif », notamment en comparaison avec des formations équivalentes du domaine privé. Il remettait en cause la légalité de la convention, vu notamment la pression financière représentée par le montant à rembourser, lequel constituait en outre une atteinte grave à la liberté personnelle des personnes qui y étaient assujetties, mais également l'absence de délai de réflexion pour qu'il puisse signer en connaissance de cause la convention, le non-respect du délai de préavis de trois mois selon l'art. 30a al. 2 let. b de l'ordonnance du 3 juillet 2001 sur le personnel de la Confédération (OPers, RS 172.220.111.3) et un déséquilibre en sa défaveur. L'employeur aurait par ailleurs dû prendre en considération que l'employé avait établi de nouveaux rapports de travail (conformément aux exigences de l'art. 4 al. 5 OPers) en se mettant au service de l'armée de milice. A.i Le 22 mai 2019, l'employeur s'est déterminé sur ce courrier. Reprenant certains faits, il a en outre expliqué que l'armée de milice n'avait aucun rapport avec la fonction professionnelle de l'employé et que la résiliation des rapports de travail ainsi que la date de fin du contrat avaient été fixées compte tenu des souhaits de ce dernier. Il concluait par l'affirmation que le montant de 30'000 francs était bien dû et qu'en cas de contestation, l'employé devait requérir le prononcé d'une décision formelle sur cette question, ce que l'employé a fait dans un courrier du 29 mai 2019. A.j Celui-ci a ensuite, par courrier du 6 juin 2019, transmis ses déterminations sur le courrier du 22 mai 2019. Il indiquait être toujours prêt à transiger relativement au montant des frais de formation à rembourser. Il reprenait ensuite les arguments déjà développés en lien avec l'invalidité de la convention de sortie. Il proposait finalement de verser le montant de 30'000 francs requis, par paiements échelonnés sur deux ans, en contrepartie du versement du salaire dû pour le mois de décembre 2018 selon le délai de préavis légal. A.k Les parties ont encore échangé

des courriers contenant différentes propositions transactionnelles le 26 juin, 5 juillet, 27 et 28 août 2019. Le 16 mars 2020, l'employeur a repris sa dernière proposition et annoncé que, faute d'accord de l'employé, il rendrait une décision. L'employé a refusé la proposition le 16 avril 2020. Reprenant ses arguments, il alléguait ne pas avoir les moyens de rembourser la somme demandée et proposait, pour solde de tout compte, de s'acquitter d'un montant de 4'330 francs, composés des frais de 3 semestres à l'EPFZ (3x 580 fr.), du remboursement du diplôme TOIEC (Test of English for International Communication, 150 fr.) et du remboursement de la différence entre l'AG 1ère classe et 2nde classe (2'440 fr.). B. Par décision du 29 mai 2020, l'employeur a mis à la charge de l'employé un montant de 30'000 francs à titre de frais de formation. Il relevait que l'employé avait commencé sa formation en septembre 2017 et l'avait abandonnée de sa propre initiative, conformément à sa lettre du 17 septembre 2018. Il rappelait également que l'employé n'avait pas réussi ses examens de base à l'issue de sa première année d'études. Il refusait la comparaison avec les frais d'une formation exclusivement civile, le parcours étant sensiblement différent. Il estimait que la convention de formation du 2 avril 2017 ne contenait aucun engagement excessif et n'était pas illicite. La question de la dégressivité du remboursement a également été écartée, au motif qu'il s'agissait du remboursement de frais pour une formation interrompue et non pas achevée. Il contestait en outre le fait que l'employé pourrait utiliser les connaissances acquises dans le cadre de sa formation d'officier de carrière pour effectuer son travail d'officier de milice. Il relevait par ailleurs que la question de savoir si le remboursement était aussi dû pour les mois d'octobre, voire de novembre et de décembre 2018, pouvait demeurer indécise, dans la mesure où il avait réduit le montant à rembourser à 30'000 francs, ce qui correspondait aux frais de formation sur douze mois, alors que l'employé en avait passé au moins treize aux études. Enfin, l'accord de résiliation des rapports de travail du 28 septembre 2018 n'était entaché d'aucune irrégularité, car il avait permis à l'employé d'éviter une accumulation de frais de formation supplémentaires. C. C.a Par mémoire du 2 juillet 2020, l'employé (ci-après : le recourant) a saisi le Tribunal administratif fédéral (ci-après aussi : le Tribunal) d'un recours à l'encontre de la décision de l'employeur du 29 mai 2020 (ci-après : l'autorité inférieure), dont il demande l'annulation, la libération de tout remboursement lié aux frais de formation, et le versement de son salaire pour les mois de novembre et de décembre 2018, part au 13ème salaire comprise. Reprenant principalement les arguments déjà soulevés, il estimait que l'accord de résiliation du contrat de travail était nul et que la convention de formation constituait une atteinte excessive à sa liberté. Il invoquait par ailleurs une inégalité de traitement. Il requérait enfin la production par l'autorité inférieure des conventions de sortie des rapports de travail et formation de deux autres anciens aspirants officiers de carrière, ainsi que celles de tous les aspirants ayant abandonné leur formation. C.b Le 5 août 2020, l'autorité inférieure a conclu, dans sa réponse, au rejet du recours. Elle reprenait principalement les éléments déjà invoqués dans ses précédentes écritures. Elle ajoutait cependant que la validité de la convention de résiliation des rapports de travail du 28 septembre 2018 n'avait encore fait l'objet d'aucune décision définitive, de sorte qu'il n'y avait pas lieu d'entrer en matière sur les griefs du recourant concernant sa prétendue nullité et sur ses conclusions demandant à l'employeur de lui verser des salaires supplémentaires. Elle réfutait les arguments du recourant relatifs à la licéité de la convention et contestait le fait qu'elle n'aurait jamais requis le remboursement des frais de formation. C.c Dans sa réplique du 11 septembre 2020, le recourant soutenait que l'autorité inférieure avait bien rendu une décision concernant la validité de la convention de résiliation. Au demeurant, si tel ne devait pas être le cas, elle aurait alors

commis un déni de justice. Le recourant reprenait en outre ses arguments relatifs à l'absence de délai de réflexion, à la privation de deux mois de préavis et à l'excessivité du montant dont le remboursement était requis. Enfin, le recourant réitérait sa requête de preuve. C.d L'autorité inférieure a transmis sa duplique en date du 12 octobre 2020. Elle contestait notamment divers faits et l'interprétation que leur avait donnée le recourant. Pour le reste, elle reprenait quelques-uns des arguments déjà soulevés dans sa réponse. Elle considérait en outre qu'une renonciation systématique à exiger le remboursement des frais de formation ne serait pas établie par les deux dossiers dont le recourant demandait la production. C.e Dans ses déterminations finales du 25 janvier 2021, le recourant a principalement repris les griefs déjà développés dans ses précédentes écritures. Il invoquait toutefois en plus une violation du principe de la proportionnalité, et en particulier du principe d'équivalence, du principe de la bonne foi, l'autorité inférieure s'étant acharnée à réclamer le remboursement dudit montant et ayant adopté un comportement contradictoire. Enfin, il maintenait sa requête de production de moyens de preuve. Les autres faits et arguments pertinents des parties seront repris en tant que besoin dans les considérants en droit qui suivent. Droit : 1. La procédure de recours est régie par la loi fédérale du 20 décembre 1968 sur la procédure administrative (PA, RS 172.021), à moins 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) et la recevabilité des recours qui lui sont soumis.

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.