

BVGer A-3713/2021 vom 30. Dezember 2022

Bundesverwaltungsgericht, 2022-12-30, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bvger_A-3713_2021

FR: TAF A-3713/2021 du 30 décembre 2022

IT: TAF A-3713/2021 del 30 dicembre 2022

Regeste

Fin des rapports de travail

Erwägungen

E. 1.1

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 (cf. art. 37 LTAF). Le Tribunal examine d'office et librement sa compétence (cf. art. 7 PA) et la recevabilité des recours qui lui sont soumis.

E. 1.2

L'exception prévue à l'art. 32 al. 1 let. c LTAF n'étant pas réalisée en l'espèce, le Tribunal administratif fédéral est compétent, en vertu de l'art. 36 al. 1 de la loi du 24 mars 2000 sur le personnel de la Confédération (LPers, RS 172.220.1), pour connaître du présent recours, l'acte attaqué du 21 juillet 2021 ayant été rendu par l'employeur du recourant et satisfaisant aux conditions qui prévalent à la reconnaissance d'une décision au sens de l'art. 5 PA.

E. 1.3

Etant le destinataire de la décision attaquée et étant particulièrement atteint par la résiliation de ses rapports de travail, le recourant a qualité pour recourir conformément à l'art. 48 al. 1 PA.

E. 1.4

Pour le surplus, le recours a été déposé en temps utile (cf. art. 50 al. 1 PA) et en la forme requise (cf. art. 52 PA). Il est recevable.

E. 2.1

Selon l'art. 49 PA, le Tribunal 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). De manière générale, le Tribunal fait 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 ou personnelles que l'autorité qui a rendu la décision connaît mieux (cf. ATF 131 II 680 consid. 2.3.3 ; arrêt du Tribunal administratif fédéral [TAF] A-379/2016 du 8 septembre 2016 consid. 2.2). En matière de droit du personnel en particulier, le Tribunal examine avec retenue les questions ayant trait à l'appréciation des prestations des employés, à l'organisation administrative ou à des problèmes liés à la

collaboration au sein du service et aux relations de confiance. Il ne substitue pas sans nécessité son propre pouvoir d'appréciation à celui de l'autorité administrative. Cette réserve n'empêche pas le Tribunal d'intervenir lorsque la décision attaquée apparaît objectivement inopportune (cf. ATAF 2007/34 consid. 5 ; arrêt du TAF A-1316/2019 du 21 janvier 2020 consid. 2.1).

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 consid. 2.2 et ATAF 2012/23 consid. 4 ; arrêt du TAF A-2663/2017 du 14 mars 2018 consid. 2.2).

E. 3

L'objet du présent litige porte sur la validité de la résiliation, pendant la période d'essai de trois mois, du contrat de travail de durée déterminée de six mois liant les parties. Le recourant en demande l'annulation en se prévalant d'une violation de son droit d'être entendu sous plusieurs aspects, ainsi que du fait que la décision serait basée sur une présentation tronquée et inexacte des faits par sa supérieure, griefs qu'il conviendra d'examiner en premier lieu (cf. consid. 5 et 6 ci-après). Quant au fond, le recourant argue pour l'essentiel que la décision ne reposerait pas sur des motifs objectifs suffisants, ne serait pas conforme au principe de la proportionnalité et, en définitive, entachée d'arbitraire (cf. consid. 7 ci-après). Par ailleurs, il soutient que l'autorité inférieure aurait enfreint le principe de la bonne foi et que son licenciement serait abusif (cf. consid. 8 ci-après). Ces différents griefs seront examinés au regard du droit applicable (cf. consid. 4 ci-après) et conduiront à traiter enfin des prétentions, notamment indemnitaires, invoquées par le recourant (cf. consid. 9 ci-après).

E. 4

Les différents griefs formels et matériels du recourant s'inscrivent dans le cadre juridique général suivant.

E. 4.1

En application de l'art. 12 al. 2 LPers en lien avec l'art. 30a al. 1 de l'ordonnance du 3 juillet 2001 sur le personnel de la Confédération (OPers, RS 172.220.111.3), les rapports de travail de droit public au sein de l'administration fédérale peuvent être résiliés de manière ordinaire pendant la période d'essai, moyennant un préavis de sept jours (cf. arrêt du TAF A-6870/2017 du 11 juin 2018 consid. 4.1). En outre, la durée de la période d'essai est de trois mois, avec la possibilité pour les parties de convenir de son raccourcissement, de sa suppression, ou de sa prolongation pour six mois maximum s'agissant de certaines catégories de personnel (cf. art. 27 OPers).

E. 4.2

Selon l'art. 6 al. 2 LPers, les dispositions pertinentes du Code des obligations du 30 mars 1911 (CO, RS 220) s'appliquent par analogie aux rapports de travail pour autant que la LPers et les autres lois fédérales n'en disposent pas autrement. Dans la mesure où ni la

LPers, ni l'OPers ne contiennent d'indications plus précises sur les motifs pour lesquels un rapport de travail peut être résilié pendant le temps d'essai, sont déterminantes les dispositions du CO, ainsi que la pratique qui s'y rapportent (cf. arrêts du TAF A-6870/2017 précité consid. 4.1, A-1058/2018 du 27 août 2018 consid. 4.1). De jurisprudence constante, calquée sur celle qui s'est développée en droit privée (cf. Dunand, *La fin du contrat de travail*, in : Dupont/Mahon (éds), *La fin des rapports de travail*, Genève 2021, p. 6), il est possible de mettre un terme de manière ordinaire à un contrat de durée déterminée pendant la période d'essai (cf. arrêts du TAF A-566/2015 du 24 août 2016 consid. 3.2, A-5333/2013 du 19 décembre 2013 consid. 4.2).

E. 4.3

La période d'essai doit permettre aux parties contractantes de faire connaissance et d'évaluer si elles répondent à leurs attentes mutuelles (cf. ATF 144 III 152 consid. 4.2, 134 III 108 consid. 7.1.1). Bien qu'il s'agisse d'un engagement contractuel peu contraignant conçu pour pouvoir mettre fin à une relation de travail à brève échéance, un licenciement pendant cette période doit être justifié et ne peut être décidé selon le seul bon vouloir de l'employeur. Cependant, sur le vu de l'objectif poursuivi par la période d'essai, les motifs de licenciement ne sont pas soumis à des exigences trop strictes. Ainsi, le licenciement pendant le temps d'essai peut être prononcé lorsque l'on peut retenir, sur la base des constatations des supérieurs de l'employé, qu'il n'a pas su fournir la preuve de ses capacités et qu'une telle preuve ne sera vraisemblablement pas apportée à l'avenir. De plus, le terme mis à la période d'essai n'a pas besoin d'être imputable à une faute de l'employé. Par exemple, la constatation motivée qu'il ne correspond pas au profil du poste est suffisante. Il en va de même, si, pour des raisons personnelles, la relation de confiance nécessaire à la fonction prévue ne peut pas être instaurée ou s'il y a des motifs objectifs de retenir qu'une collaboration future sans heurts et une activité administrative efficace semblent être remises en question. Des facteurs interpersonnels ou l'incapacité d'un employé à s'intégrer dans la structure de l'entreprise, à accepter les critiques, à gérer l'autorité de manière adéquate peuvent également conduire à ce qu'il soit mis fin à un rapport de travail pendant la période d'essai (cf. arrêts du TAF A-4843/2020 du 1er avril 2021 consid. 5.2, A-1058/2018 précité consid. 4.3, A-6870/2017 précité consid. 4.3 et A-3750/2016 du 2 février 2017 consid. 2.2.2).

E. 4.4

Malgré la nature particulière de la période d'essai et l'objectif poursuivi par celle-ci (cf. supra), un licenciement pendant cette période peut aussi s'avérer abusif. Dans cette hypothèse, l'employé peut demander une indemnité en lieu et place de sa réintégration (cf. art. 34c al. 2 LPers). L'art. 34c al. 1 let. b LPers renvoie expressément et sans aucune réserve à la notion de congé abusif prévu à l'art. 336 CO, de sorte que cette disposition et la jurisprudence y relative sont en principe applicables sans restriction aux rapports de travail de droit public (cf. ATAF 2016/11 consid. 10.2). Il convient toutefois d'examiner au cas par cas si le licenciement, qui remplirait les conditions de l'art. 336 CO, ou qui serait autrement considéré comme abusif dans le cadre d'un rapport de travail ordinaire, paraît admissible au regard du but poursuivi par la période d'essai (cf. arrêt du TAF A-4843/2020 précité consid. 4.3). Les dispositions relatives aux licenciements abusifs s'appliquant ainsi de manière plus restrictive (cf. ATF 136 III 96 consid. 2), la simple composante « arbitraire » d'un licenciement lors de la période d'essai ne permet pas de conclure à un abus de droit (cf. ATF 134 III 108 consid. 7.1.1 ; arrêts du TAF A-4843/2020 précité, consid. 4.3, A-3757/2020 du 16 mars 2021 consid. 6).

E. 4.5

Le caractère particulier du temps d'essai fait en sorte que l'administration dispose, s'agissant de déterminer l'existence d'un motif de résiliation, d'un large pouvoir d'appréciation (cf. ATF 134 III 108 consid. 7.1.1, 124 Ib 134 consid. 2a, 120 Ib 134 consid. 2a ; arrêts du TAF A-2347/2013 du 13 août 2013 consid. 4.3.2, A-5859/2012 du 15 mai 2013 consid. 4.3, A-691/2012 du 6 décembre 2012 consid. 7.1). La marge d'appréciation dont dispose l'employeur pour mettre fin aux rapports de service durant le temps d'essai implique qu'il n'a pas à prouver tous les éléments qui l'ont amené à se forger une opinion sur l'adéquation de l'employé à la fonction (cf. arrêt du Tribunal fédéral [TF] 8C_419/2017 du 16 avril 2018 consid. 5.3.2). Les raisons invoquées doivent toutefois être objectivement et suffisamment fondées.

E. 5

Le recourant se plaint en premier lieu d'une violation de plusieurs règles de procédure qu'il rattache notamment à son droit d'être entendu. La nature formelle de ces griefs conduit à ce qu'ils soient examinés au préalable.

E. 5.1.1

Sous l'angle du droit d'être entendu, le recourant reproche à l'autorité inférieure que son entretien d'évaluation du 1er juillet 2021, lors duquel il n'y aurait eu aucun dialogue, n'a été organisé et préparé que pour acter la décision de mettre un terme à son contrat de travail, alors que la décision de son employeur était déjà ferme et définitive avant qu'il ne puisse s'exprimer sur les reproches qui lui ont été adressés. Selon lui, la présence du chef du service du personnel lors de l'entretien d'évaluation du 1er juillet 2021 donnait à ce dernier un caractère « d'entretien de licenciement » et sa participation « est revenue à fusionner la décision de résiliation du contrat de stage et le recours hiérarchique interne en un acte administratif unique », écartant la possibilité d'un tel recours hiérarchique, alors même qu'il n'avait pas été entendu avant l'entretien. Ainsi, le document signé le 1er juillet 2021 ne correspondrait pas à un « préavis », mais déjà à la décision de licenciement. Il en prend pour preuve que le document réservait la possibilité de demander une réévaluation en vertu de l'art. 6 O-OPers, argumentant qu'il importe peu que cette voie de droit ne soit pas ouverte en l'espèce, car elle lui a été indiquée de manière officielle par l'autorité. Le recourant est d'avis que la décision du 21 juillet 2021 doit être considérée comme étant la seconde décision, rendue définitive par le rejet de sa demande de réévaluation interne de la première décision du 1er juillet 2021. De plus, il souligne que le Directeur de l'OFJ n'a pas donné suite à sa requête d'entretien de médiation, qui demandait à ce que ledit entretien soit conduit par un responsable de l'OFJ, en présence de sa supérieure et d'un traducteur externe au service. Le recourant argue encore avoir été mis devant le fait accompli et reproche à sa supérieure de ne pas lui avoir fait comprendre de manière suffisamment claire avant l'entretien du 1er juillet 2021 que son comportement et son travail ne convenaient pas, ce qui contreviendrait, selon lui, à son droit d'être entendu.

E. 5.1.2

Par ailleurs, le recourant fait valoir que l'autorité inférieure a toujours refusé de prendre position sur ses déterminations et arguments, que ce soit notamment dans son projet de décision du 15 juillet 2021 ou sa décision du 21 juillet 2021. Il critique encore le fait que l'autorité inférieure s'est contentée, dans sa réponse du 23 septembre 2021, de déclarer qu'il n'y avait pas lieu de traiter dans le détail ses innombrables affirmations infondées avancées

dans son recours, sans étayer son avis et répondre sur le fond. Si, en dépit de la manifestation de son désaccord, le recourant s'était vu, à plusieurs reprises, donner la possibilité par l'autorité inférieure de signer une convention de cessation des rapports de travail, il qualifie cette démarche, consistant à proposer une convention à un employé s'étant vu signifier son licenciement sans ménagement et ayant demandé une réévaluation de la décision, « d'étrange ». Il n'a pas signé ladite convention, mais a répondu au projet de décision datant du 15 juillet 2021, qui, bien que dans des conditions inacceptables, reconnaissait pour la première fois son droit d'être entendu. De son point de vue, ce projet de résiliation, non seulement aggravait la décision du 1er juillet 2021 en ne reprenant pas les remarques positives ayant été faites par sa supérieure lors de l'évaluation, mais, en plus, lui laissait pratiquement moins de 48 heures pour exercer son droit d'être entendu, le délai de cinq jours octroyé à cet effet étant réduit en raison de ses vacances.

E. 5.1.3

Il ressort de la décision querellée que l'autorité inférieure considère, pour sa part, que le droit d'être entendu a été dûment octroyé.

E. 5.2.1

Dans le cadre d'une résiliation des rapports de travail, l'autorité compétente ne peut parvenir à sa décision (définitive) qu'après avoir eu connaissance de la situation d'espèce pertinente et avoir entendu la personne concernée. Le droit d'être entendu (cf. art. 29 al. 2 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 [Cst., RS 101] et art. 29 et 30 al. 1 PA) est violé lorsque le licenciement est dans les faits déjà certain et établi avant même d'entendre l'employé concerné (cf. arrêts du TF 8C_340/2014 du 15 octobre 2014 consid. 5.2, non publié à l'ATF 140 I 320 et 8C_187/2011 du 14 septembre 2011 consid. 6). Afin que l'employé puisse exercer son droit d'être entendu de manière complète, il ne doit pas uniquement connaître les faits qui lui sont reprochés, mais également les conséquences auxquelles il doit s'attendre (cf. arrêts du TF 8C_258/2014 du 15 décembre 2014 consid. 7.2.4, 8C_158/2009 du 2 septembre 2009 consid. 5.2, non publié à l'ATF 136 I 39 ; arrêt du TAF A-224/2016 du 6 avril 2017 consid. 3.1.4). Pour ce faire, un projet de décision contenant les motifs de licenciement et mettant la résiliation en perspective est généralement remis à l'employé. Cela étant, il est dans la nature des choses qu'à ce moment, l'employeur ait en principe déjà l'intention de dissoudre les rapports de travail. Dans le cas contraire, il n'y aurait en effet aucun motif d'entendre l'employé. Il ne peut pas non plus être évité que l'employeur ne maintienne son avis initial, qui résulte lui-même des éléments qu'il a pu rassembler pour établir son projet de décision. Conformément au principe de la bonne foi (cf. art. 5 al. 3 Cst.), il est néanmoins essentiel que la décision de résiliation des rapports de travail ne soit pas déjà définitive au moment de donner la possibilité à l'employé d'exercer son droit d'être entendu et, partant, qu'il ne soit pas exclu que l'employeur ne revienne sur son intention (cf. arrêts du TAF A-5527/2020 du 31 mars 2022 consid. 3.3, A-6277/2014 du 16 juin 2015 consid. 7.2.1). Cela suppose une attention particulière de l'employeur à l'égard de son employé (cf. arrêt du TAF A-5307/2018 du 18 juin 2019 consid. 4.1.4).

E. 5.2.2

L'étendue du droit de s'exprimer ne peut pas être déterminée de manière générale, mais doit être définie au regard des intérêts concrètement en jeu. L'idée maîtresse est qu'il faut permettre à une partie de pouvoir mettre en évidence son point de vue de manière efficiente

(cf. arrêts du TF 2C_1101/2014 du 23 novembre 2015 consid. 5.1, 2D_16/2015 du 29 octobre 2015 consid. 2.2.1). En matière de rapports de travail de droit public, des occasions relativement informelles de s'exprimer avant le licenciement peuvent remplir les exigences du droit constitutionnel d'être entendu, pour autant que la personne concernée ait compris qu'une telle mesure pouvait entrer en ligne de compte à son encontre (cf. arrêts du TF 8C_817/2015 du 6 juillet 2016 consid. 4.3.1, 8C_243/2015 du 17 mars 2016 consid. 5.5 et les arrêts cités). Sauf cas d'urgence, le collaborateur doit pouvoir disposer de suffisamment de temps pour préparer ses objections. La jurisprudence admet qu'en l'absence de délai uniformisé, un délai de 8 à 10 jours est en principe raisonnable (cf. arrêts du TF 8C_301/2017 du 1er mars 2018 consid. 3.2, 8C_615/2016 du 15 juillet 2017 consid. 3.2.1 ; arrêt du TAF A-7220/2017 du 18 mars 2021 consid. 5.3.2.1), ce délai pouvant toutefois être plus court notamment en cas de résiliation pendant le temps d'essai (cf. not. arrêt du TAF A-5859/2012 du 15 mai 2013 consid. 3).

E. 5.2.3

Le droit d'être entendu comprend également le droit que l'autorité prenne connaissance des arguments de l'administré, les examine avec soin et motive sa décision (cf. art. 32 al. 1 et 35 al. 1 PA ; ATF 145 IV 99 consid. 3.1, 142 III 433 consid. 4.3.2, 142 II 324 consid. 3.6 ; arrêts du TAF A-4343/2018 du 1er février 2021 consid. 3.2.1, A-3162/2018 du 12 mars 2019 consid. 4.1). Le justiciable doit en effet pouvoir la comprendre et la contester utilement. Pour répondre à cette exigence, l'autorité doit mentionner, au moins brièvement, les motifs qui l'ont guidée et sur lesquels elle a fondé sa décision de manière que l'intéressé puisse se rendre compte de la portée de celle-ci et l'attaquer en connaissance de cause. Elle n'a toutefois pas l'obligation d'exposer et de discuter tous les faits, moyens de preuve et griefs invoqués par l'administré, mais peut au contraire se limiter aux questions décisives pour l'issue du litige ; la motivation peut d'ailleurs être implicite et résulter des différents considérants de la décision (cf. ATF 143 III 65 consid. 5.2, 142 II 154 consid. 4.2 et les réf. cit., 141 V 557 consid. 3.2.1 ; arrêts du TF 8C_372/2020 du 19 avril 2021 consid. 3.1, 4A_266/2020 du 23 septembre 2020 consid. 4.1 ; ATAF 2013/46 consid. 6.2.3 et 6.2.5 ; arrêts du TAF A-6219/2019 du 12 juillet 2021 consid. 6.1, A-4345/2019 du 8 avril 2021 consid. 5.1).

E. 5.2.4

La nature formelle de la garantie constitutionnelle du droit d'être entendu a pour conséquence que sa violation entraîne en principe l'annulation de la décision attaquée (cf. ATF 144 I 11 consid. 5.3). Une exception existe néanmoins en matière de droit du personnel fédéral. Ainsi, conformément à l'art. 34b al. 1 let. a LPers, une indemnité doit être allouée à l'employé lorsque l'employeur a violé une norme de procédure - en particulier son droit d'être entendu - dans le cadre de la résiliation des rapports de travail (cf. not. arrêts du TAF A-5527/2020 précité consid. 3.3.3 et 3.6, A-4626/2020 du 2 mars 2022 consid. 3.3.3, A-1504/2020 du 25 mai 2021 consid. 3.3.3, arrêt A-566/2015 du 24 août 2016 consid. 3.7.3).

E. 5.3

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

E. 5.3.1

Il est constant que le recourant a été invité à un entretien d'évaluation le 1er juillet 2021, au cours duquel des manquements dans son comportement et sa manière de travailler lui ont

été signifiés. Vu les reproches formulés, l'autorité inférieure lui a communiqué son intention de résilier son contrat de stage pendant la période d'essai. Dans une argumentation parfois confuse, avancée pour l'essentiel au stade de la réplique seulement, le recourant soutient que la décision de mettre un terme aux rapports contractuels avait, en réalité, déjà été irrémédiablement arrêtée avant cet entretien d'évaluation et que l'octroi par la suite de la possibilité de s'exprimer en date du 15 juillet 2021 sur le projet de décision n'a eu lieu que pro forma.

E. 5.3.2

Le Tribunal observe, avec le recourant, que le document signé lors de cet entretien du 1er juillet 2021, intitulé « Evaluation de la période d'essai », contient, de la part de l'autorité inférieure, quelques formules qui manquent de nuance. Par ailleurs, le moment et la manière dont l'autorité inférieure a proposé au recourant de signer une convention de cessation des rapports de travail, soit avant qu'il n'ait eu l'occasion de s'exprimer sur les reproches adressés et en lui indiquant « sans réponse de votre part, nous procéderons à la résiliation des rapports de travail par voie décisionnelle », sont sujets à caution, dans la mesure où, pris ensemble, ils peuvent donner l'impression que l'employeur est uniquement disposé à discuter des modalités de la résiliation mais que le sort de l'employé est déjà scellé, quand bien même ce dernier n'a pas encore disposé de la faculté de faire valoir, en connaissance de cause, d'éventuelles objections. Dans le même sens, il peut être relevé que l'autorité inférieure s'est maladroitement référée, dans son mémoire de réponse, à « sa décision interne du 1er juillet 2021 ». Certes encore, il ne fait pas de doute que l'autorité inférieure avait, au moment de l'entretien du 1er juillet 2021, l'intention de résilier le contrat du recourant, ce que la jurisprudence considère comme étant dans la nature des choses (cf. supra consid. 5.2.1), et qu'elle l'a manifestée de façon sûre au cours de la procédure de licenciement. Cela étant, eu égard à ce qui suit (cf. infra consid. 5.3.3 et 5.3.4), ces éléments ne conduisent pas le Tribunal à retenir que l'autorité inférieure aurait déjà définitivement arrêté sa décision avant l'octroi du droit d'être entendu et c'est à tort que le recourant lui reproche de n'avoir tenu aucun compte de ses objections.

E. 5.3.3

De fait, après l'entretien du 1er juillet 2021, le recourant a, dans un courrier daté du 2 juillet 2021, remis le 7 juillet 2021 au directeur de l'autorité inférieure, présenté, de manière détaillée, ses arguments et contesté l'ensemble des reproches qui lui avaient été adressés. En réponse à cette missive, l'autorité inférieure lui a indiqué que, si elle devait procéder à la résiliation par la voie décisionnelle, faute de signature de la convention de cessation des rapports de travail qui lui avait été proposée, elle prendrait en compte cette prise de position spontanée et que l'intéressé aurait naturellement encore l'occasion de prendre position sur un projet de décision. Se conformant à cette déclaration, l'autorité inférieure a formellement accordé le droit d'être entendu au recourant, le 15 juillet 2021, avec la notification du projet de décision de licenciement, un délai étant fixé au 20 juillet 2021 pour prendre position. Dans le délai imparti, le recourant a alors été en mesure de rédiger une brève détermination qui reprenait pour l'essentiel les arguments qu'il avait précédemment exposés et renvoyait en particulier à sa prise de position du 2 juillet 2021, longue de dix pages, dans laquelle il a détaillé ses arguments et donné de nombreux exemples pour étayer ses dires. À cet égard, le Tribunal considère que, si le délai accordé pour exercer le droit d'être entendu, soit cinq jours calendaires, est certes bref, il demeure raisonnable et suffisant au vu des particularités de la présente affaire tenant, en particulier, tant à la nature du contrat en cause qu'à sa durée

limitée, et au fait que la résiliation est intervenue dans le cadre de la période d'essai. Il convient en particulier de relever que le recourant connaissait les raisons qui motivaient la résiliation des rapports de travail au moment où il a reçu le projet de décision, celles-ci lui ayant en particulier déjà été présentées à l'occasion de l'entretien du 1er juillet 2021. Aussi, si le recourant estimait ne pas pouvoir formuler ses observations dans le délai imparti, il aurait pu solliciter une prolongation du délai pour s'exprimer, ce qu'il n'a pas fait. S'il est vrai que le recourant semble avoir été en vacances jusqu'au 19 juillet 2021, il n'en demeure pas moins qu'il savait qu'une décision de résiliation de ses rapports de travail était envisagée et qu'un projet de décision, sur lequel il aurait à nouveau la possibilité de s'exprimer, allait lui parvenir. En conséquence, il se devait, le cas échéant, de prendre des dispositions pour faire suivre son courrier et être en mesure d'y répondre dans un délai raisonnable. Au surplus, le projet de décision lui a également été envoyé par courriel et il est constant que le recourant a finalement été en mesure d'y donner suite en préparant une brève prise de position.

E. 5.3.4

En outre, il ressort de la décision entreprise et du projet qui l'a précédé que l'autorité inférieure a pris connaissance des arguments du recourant quant aux manquements reprochés, en a tenu compte et y a répondu, certes de manière sommaire. En effet, elle a indiqué avoir pris connaissance des prises de position des 2 et 20 juillet 2021 et retranscrit brièvement le point de vue du recourant. Elle a en particulier constaté qu'il y décrivait longuement diverses situations concrètes vécues dans le cadre de ses traductions et contestait de manière détaillée, point par point, et parfois avec véhémence, les critiques qui lui avaient été faites. L'autorité inférieure a poursuivi en constatant que les explications fournies contribuaient à souligner les divergences de vues, de perceptions et d'opinions avec les attentes et les exigences de sa supérieure et mettait en évidence le désaccord entre les parties. Par ailleurs, il a été relevé que l'appréciation qui avait été faite concernant le mauvais fonctionnement de la collaboration et l'impossibilité de fonder une relation de confiance avait été confirmée par les allégués du recourant dans sa détermination du 20 juillet 2021. En effet, son imperméabilité à la critique, tant en relation avec la méthode de traduction que pour ce qui touchait à la compréhension des rôles des supérieurs et des collaborateurs, démontrait qu'une collaboration harmonieuse était impossible. Certes, l'autorité inférieure n'a pas traité des nombreux exemples utilisés par le recourant pour appuyer ses objections, notamment quant à la qualité de ses traductions d'un point de vue juridique, mais elle n'avait pas l'obligation de se prononcer sur tous ses arguments, ni de répondre à toutes ses dénégations (cf. supra consid. 5.2.3). Quoiqu'en dise le recourant, il ressort de ce qui précède que l'autorité inférieure a pris en considération ses explications pertinentes, bien qu'elle ait considéré qu'elles n'étaient pas de nature à la faire revenir sur son intention de mettre un terme à son contrat de stage. Vu le but poursuivi par la période d'essai (cf. supra consid. 4.3), la marge d'appréciation dont dispose l'autorité inférieure à cet égard (cf. supra consid. 4.5), ainsi que les circonstances de l'espèce, notamment la teneur des déterminations du recourant, qui a pu faire valoir son point de vue à deux reprises, il appert que la décision attaquée repose sur une motivation suffisante et que l'autorité inférieure a suffisamment pris en considération les objections du recourant. Il convient, à cet égard, de relever le fait que ses prises de position datées des 2 et 20 juillet 2021 consistaient pour l'essentiel à rejeter la faute, parfois de manière inappropriée, sur sa supérieure hiérarchique et qu'elles pouvaient, de fait, amener l'autorité inférieure à constater que l'établissement d'une relation de confiance nécessaire à une collaboration fructueuse

était impossible.

E. 5.3.5

Dans ces circonstances, il ne peut être considéré, à satisfaction de droit, que la décision de l'autorité inférieure était définitivement et irrémédiablement arrêtée avant même d'entendre le recourant et que le délai qui lui a été imparti pour prendre position sur le projet de décision du 15 juillet 2021 n'était qu'une démarche de façade dont la possibilité d'influer sur la décision finale était d'emblée exclue. Partant, le grief pris de l'exercice prétendument pro forma du droit d'être entendu, ainsi que celui d'une motivation insuffisante de la décision attaquée - griefs qui sont en l'espèce liés (cf. à ce sujet Kilian Meyer, *Die gerechte Begründung*, Aktuelle Juristische Praxis [AJP] 2010, p. 1416-1432, p. 1417 ss ; Mark Villiger, *Die Pflicht zur Begründung von Verfügungen*, ZBl 90/1989, p. 137-171, p. 160 ; René Wiederkehr, *Die Begründungspflicht nach Art. 29 Abs. 2 BV und die Heilung bei Verletzung*, ZBl 111/2010, p. 481-506, p. 483) -, comme celui de la brièveté du délai accordé pour s'exprimer, doivent être rejetés.

E. 5.3.6

S'agissant des autres reproches du recourant en lien avec le droit d'être entendu, le Tribunal constate que la présence du chef de service lors de l'entretien du 1er juillet 2021 ne prête aucunement le flanc à la critique et que le recourant se méprend lorsqu'il soutient que cette présence l'a privé d'un recours hiérarchique interne, dans la mesure où cette voie de droit n'est pas prévue. Aussi, le refus d'accorder à la fois une réévaluation sur la base de l'art. 6 O-OPers (cf. aussi infra consid. 8.4), question qui sort au demeurant de l'objet du litige, ainsi qu'un entretien en présence d'une personne neutre ne représente pas une violation du droit d'être entendu, car le recourant n'avait aucun droit de se prévaloir de tels moyens (cf. en ce sens Dubey/Zufferey, *Droit administratif général*, 2016, n. 1972). De fait, ni l'art. 29 PA, ni l'art. 29 Cst. ne donnent en principe à celui qui est partie à une procédure administrative le droit d'être entendu oralement (cf. ATF 134 I 140 consid. 5.3). De même, le refus de la supérieure du recourant de se prononcer sur les remarques écrites qu'il lui a fait parvenir après l'entretien du 1er juillet 2021 ne saurait, là non plus, fonder une violation du droit d'être entendu, dans la mesure où l'autorité inférieure lui a octroyé la possibilité de s'exprimer par la suite et a brièvement pris position sur ses arguments dans sa décision de résiliation. Finalement, l'argument du recourant selon lequel il aurait été mis devant le fait accompli, rien ne laissant présager une résiliation de son contrat de stage, sera traité plus loin en lien avec le principe de proportionnalité (cf. infra consid. 7.4).

E. 5.4

En considération de ce qui précède, l'ensemble des griefs pris de la violation du droit d'être entendu du recourant sont infondés et doivent en conséquence être écartés.

E. 6

Dans un autre grief, le recourant soutient que l'autorité inférieure aurait procédé à un établissement inexact et incomplet des faits pertinents.

E. 6.1

De fait, le recourant prétend que la décision entreprise se base sur « une représentation tronquée et inexacte des faits ». Selon lui, son ancien employeur a fait preuve de partialité à son égard en adoptant pleinement le point de vue de sa supérieure hiérarchique, plutôt que de procéder à une évaluation objective de son travail. L'autorité inférieure a ainsi privilégié

la version de sa supérieure hiérarchique au détriment d'une appréciation objective des faits. Le recourant y voit également une violation du principe de l'égalité de traitement.

E. 6.2

L'autorité inférieure, quant à elle, estime avoir basé sa décision sur des motifs exhaustifs et suffisants.

E. 6.3

En vertu de l'art. 12 PA, l'autorité constate les faits d'office et procède s'il y a lieu à l'administration de preuves. Les faits, examinés d'office par l'autorité, représentent les faits pertinents c'est-à-dire ceux constituant les fondements factuels pertinents pour régler les rapports juridiques en cause. Le point de savoir si un fait se révèle pertinent ou non doit être déterminé à la seule lumière de la disposition légale applicable (cf. ATF 122 II 17 consid. 3 ; arrêt du TAF 6219/2019 du 12 juillet 2021 consid. 6.1 et les références citées). La maxime inquisitoire oblige en particulier l'autorité à déterminer également les faits favorables aux intérêts de l'administré, dans la mesure de ses possibilités (cf. arrêt du TAF A-480/2021 du 9 août 2021 consid. 5.1.1, A-4345/2019 précité consid. 2.2.1). Certes, la jurisprudence admet que, dès le moment où l'autorité de première instance, en sa qualité d'employeur, est amenée à informer son employé de l'éventualité de la prise de mesures à son encontre, celle-ci ne revêt plus une position complètement neutre et impartiale, contrairement à une instance judiciaire de recours susceptible d'être par la suite appelée à se prononcer sur la question. D'une part, l'autorité de première instance doit garantir à l'agent concerné un traitement égal sur le plan formel, et, d'autre part, elle doit veiller au bon fonctionnement de l'administration publique en sa qualité d'employeur (cf. ATF 108 Ib 419 consid. 2b; arrêt du TF 2A.520/2000 du 23 mars 2001 consid. 4b/bb), ce qui la met souvent dans la situation où elle doit sauvegarder des intérêts opposés (cf. arrêt du TAF A-4054/2015 du 15 février 2016 consid. 5.1.3). Cette situation ne la dispense néanmoins pas d'établir les faits et d'apprécier les preuves de manière consciencieuse et équilibrée (cf. Jérôme Candrian, L'incidence des garanties du droit public matériel et procédural sur les rapports de travail du personnel de la Confédération in Bohnet/Dunand/Mahon, Les procédures en droit du travail, 2020, p. 100).

E. 6.4

En l'espèce, le recourant, qui se prévaut d'une violation du principe d'égalité de traitement (cf. art. 8 al. 1 Cst.) bien que celui-ci ne s'applique pas en tant que tel dans le cadre de l'établissement des faits par l'employeur, ne peut non plus être suivi lorsqu'il soutient que l'autorité inférieure n'a pas établi les faits pertinents de manière complète et exacte avant de rendre sa décision. En effet, lorsqu'elle a pris sa décision de mettre un terme aux rapports de travail, elle avait à sa disposition les versions opposées de la supérieure du recourant et de ce dernier et a pris en considération, de manière équilibrée, les arguments de part et d'autre. De plus, au travers de ses écrits, le recourant a lui-même reconnu certains éléments ressortant du discours de sa supérieure, tels que l'existence d'une relation conflictuelle avec elle, ou encore le fait que celle-ci lui avait fait plusieurs remarques négatives pendant la période d'essai. Ainsi, il ne peut pas être reproché à l'autorité inférieure d'avoir notamment utilisé ces éléments pour fonder sa décision.

E. 6.5

Vu ce qui précède, le grief pris de l'établissement incomplet et inexact de l'état de fait pertinent est mal fondé et doit, lui aussi, être écarté.

E. 7

Il convient à présent d'examiner si des motifs objectivement suffisants ont mené à la résiliation du contrat de travail pendant la période d'essai (cf. infra consid. 7.1-7.3). Si tel devait être le cas, il s'agira d'examiner si la décision est conforme au principe de proportionnalité (cf. infra consid. 7.4).

E. 7.1

Dans sa décision, l'autorité inférieure reprend les motifs qui ont été exposés au recourant lors de l'entretien du 1er juillet 2021. Elle relève que le recourant accepterait mal les contraintes de la traduction juridique, celui-ci n'utilisant pas toujours la terminologie légale ni ne citant toujours les textes officiels. Le feedback unanime des révisions de traductions qu'il avait effectuées aurait en outre laissé apparaître la difficulté à le convaincre de ne pas substituer ses propres traductions au texte original. De ce fait, les révisions de ses traductions auraient été ardues, conflictuelles et coûteuses en temps, malgré le petit nombre de corrections à apporter. Sous l'angle du comportement du recourant, l'autorité inférieure met également en avant son manque d'intégration, celui-ci n'ayant, selon elle, pas entretenu de contacts avec ses collègues directs en dehors de ceux nécessaires aux révisions. Elle relève également que le recourant aurait tenu des propos négatifs sur le travail d'autres personnes et son incapacité à comprendre le rôle respectif des supérieurs et des employés. L'autorité inférieure expose que l'appréciation qui a été faite quant au mauvais fonctionnement de la collaboration a d'ailleurs été renforcée par les allégations du recourant ressortant de ces différents courriels, missives et écritures. Son imperméabilité aux critiques et sa tendance à penser que seul son point de vue était juste aurait montré qu'une collaboration harmonieuse était impossible. De fait, il pouvait être attendu d'un stagiaire qu'il prenne en compte les conseils et remarques de ses collègues et s'appuie sur leur travail. Par ailleurs, le recourant aurait été informé que toutes les collègues ayant eu à réviser ses textes, dont certaines sont fortement expérimentées et diplômées en droit, avaient formulé les mêmes remarques. Pour ce qui est de la question de l'intégration du recourant, qui n'était, contrairement à ce qu'il prétend, pas le seul motif invoqué à l'appui de la décision de résiliation, elle précise que, à l'instar des contrats à durée indéterminée, l'intégration est aussi un critère déterminant pour les contrats de travail à durée déterminée avec des stagiaires. S'agissant de l'obligation de télétravail, qui aurait certes compliqué l'intégration de l'intéressé, l'autorité inférieure explique qu'il avait été convenu que celui-ci se rendrait physiquement dans les locaux pendant les trois premières semaines de son stage pour « faciliter la mise au courant et l'intégration dans l'équipe ». Selon l'autorité inférieure, le recourant n'aurait d'emblée fait aucun effort d'intégration, « se dérochant notamment aux tentatives de small talk ».

E. 7.2

Le recourant, quant à lui, expose que la décision de licenciement ne reposerait sur aucun motif objectif et serait disproportionnée. Premièrement, il explique qu'une forte réticence à accepter les contraintes de la traduction juridique ne serait pas un refus et que, dans l'ensemble, il aurait employé, pour une large part, la terminologie appropriée, preuve en est que la qualité de ses traductions avait été relevée par sa supérieure. Il se réfère à trois exemples que cette dernière aurait cités lors de l'entretien du 1er juillet 2021 pour expliquer avoir en l'occurrence utilisé une locution juridique valable et réfuter le reproche selon lequel il aurait inventé une terminologie personnelle. Par ailleurs, il conteste avoir remis en cause le travail d'autrui en général, de même que les compétences ou les qualités de quiconque,

dans tous les cas de manière régulière, mais admet avoir fait des critiques ponctuelles sur la clarté et la précision de certains passages de textes qu'il avait à traduire, sans doute rédigés trop rapidement, ce qui rendait la traduction incertaine ou hasardeuse. Aussi, il invoque que la majorité des révisions de ses textes se seraient déroulées très rapidement et sans difficultés, car il aurait accepté sur le champ la grande majorité des propositions de correction qu'il estimait pertinentes. Il concède toutefois que d'autres révisions de plus grande ampleur auraient été ardues en raison de la technicité des textes, de son travail méticuleux et sans concession, sans jamais cependant atteindre une durée excessive. À ses yeux, le seul argument sur lequel l'autorité inférieure base réellement sa décision était un manque d'intégration. Pour pouvoir juger du bien-fondé de cette critique, sa supérieure aurait au moins dû donner une série de critères précis permettant de définir ce qu'est une intégration suffisante, ce qu'elle n'a pas fait. Plus précisément, le recourant affirme que, malgré les difficultés posées par le télétravail qui a justement constitué un obstacle à son intégration, les nombreux contacts qu'il a eus avec ses collègues étaient empreints de courtoisie et de cordialité et démontraient une collaboration efficace. Il considère de surcroît que l'intégration au sein d'une équipe durant la période d'essai doit se traiter de manière différente selon qu'il s'agit de l'intégration d'un stagiaire engagé pour six mois, ou d'un employé au bénéfice d'un contrat à durée indéterminée. Selon lui, « un stagiaire universitaire présent pour six mois n'est pas là pour s'intégrer à une équipe qu'il est destiné à quitter bientôt - ce qui ne veut pas dire, bien évidemment, qu'il ne doit pas s'efforcer de collaborer le mieux possible avec ses collègues ». Un éventuel défaut d'intégration ne saurait ainsi justifier de mettre un terme à son stage avant la fin de la période d'essai, d'autant moins que son intégration ne saurait être qualifiée d'insuffisante. À cet égard, il considère que les jurisprudences citées par l'autorité inférieure à l'appui de sa décision ne seraient pas pertinentes in casu. Ainsi, la décision querellée ne se baserait pas sur des motifs objectifs, mais uniquement sur l'intolérance de sa supérieure à son égard, raison pour laquelle elle serait arbitraire.

E. 7.3

Sur ce vu, le Tribunal considère ce qui suit.

E. 7.3.1

À titre liminaire, le recourant se méprend lorsqu'il invoque que les jurisprudences citées par l'autorité inférieure à l'appui de sa décision, indiquant que les facteurs interpersonnels et la question de l'intégration de l'employé au groupe peuvent constituer des motifs suffisants de résiliation, ne sont pas pertinentes dans sa situation et que, de ce fait, la décision confinerait à l'arbitraire. D'une part, les principes relatifs à la résiliation ordinaire de contrats de travail à durée indéterminée pendant la période d'essai s'appliquent également aux contrats de durée déterminée (cf. supra consid. 4.2). D'autre part, il faut distinguer la jurisprudence sur laquelle l'autorité inférieure fonde son raisonnement de la conclusion à laquelle elle parvient au cas d'espèce, l'objet de la contestation résultant du dispositif de la décision attaquée et non de sa motivation.

E. 7.3.2

En l'espèce, les pièces du dossier indiquent que le recourant rencontrait effectivement certaines difficultés à s'intégrer au sein de son équipe. C'est notamment le cas s'agissant des relations de travail conflictuelles qu'il entretenait avec sa supérieure. Cependant, il est vrai que la problématique de l'intégration peut, en l'espèce, être quelque peu relativisée. De fait,

il ressort des griefs de l'autorité inférieure que ce qu'elle désigne comme un manque d'intégration consiste en réalité en un manquement dans le comportement du recourant, par le fait de ne pas s'être conformé aux règles de fonctionnement de son équipe de travail, notamment en ne répondant pas aux messages quotidiens qu'envoyaient ses collègues. Certes, la bonne intégration d'un employé, menant à ce que les tâches de chacun soient effectuées conformément aux attentes de l'employeur et qu'il n'y ait pas de dissensions entre collaborateurs, est primordiale dans tous rapports de travail. Toutefois, le recourant indique à raison que le degré d'intégration demandé pendant la période d'essai à un stagiaire présent pour six mois ne devrait pas être identique à celui attendu d'un employé dont les rapports de travail sont voués à se prolonger sur une plus longue durée. De surcroît, les difficultés posées à l'intégration d'un nouveau collaborateur par l'obligation de télétravail liée à la pandémie doivent aussi être prises en considération. Cela étant dit, le Tribunal peut certes suivre le recourant lorsqu'il argue que le reproche lié à un manque d'intégration dans l'équipe ne saurait, dans les circonstances de l'espèce, à lui seul, être suffisant pour justifier son licenciement. Toutefois, contrairement à ce qu'il prétend, la décision de l'autorité inférieure de mettre un terme aux rapports de travail ne se fonde pas uniquement sur son manque d'intégration. Bien au contraire, il ne s'agit que d'un point évoqué parmi d'autres à l'appui de la décision de résiliation.

E. 7.3.3

Les autres motifs ont trait au comportement adopté par le recourant dans le cadre de son travail. D'emblée, il sied de préciser que les qualités du recourant sur le plan linguistique, de même que l'engagement dont a fait preuve lors de son stage au sein de l'autorité inférieure ne sont pas contestés. En effet, il ressort notamment du formulaire d'évaluation signé le 1er juillet 2021 par les parties que les « traductions générales » du recourant étaient excellentes et que sa capacité à accomplir ses tâches de manière indépendante, de même que sa "curiosité intellectuelle » étaient appréciées. Toutefois, et bien qu'il ait rejeté toutes les critiques formulées à son encontre en donnant de nombreux contre-exemples, le fait qu'il ait reconnu, d'une part, avoir été en désaccord avec sa supérieure à plusieurs reprises concernant certaines de ses traductions ou révisions et, d'autre part, s'être battu contre des corrections qu'il estimait inutiles démontre que l'autorité inférieure a basé ses reproches sur des éléments concrets pouvant être retenus. En effet, le temps d'essai doit permettre aux parties de mieux faire connaissance afin d'établir un rapport de confiance en leur permettant de déterminer si elles se conviennent mutuellement et si leurs attentes respectives sont remplies. La finalité du temps d'essai porte tant sur la personnalité du collaborateur que sur son adéquation avec une certaine fonction. Or, il ressort des propres aveux du recourant et du dossier de la cause que des tensions entouraient son travail, en particulier en raison de sa difficulté à accepter les remarques de ses collègues et de sa supérieure, notamment concernant les contraintes posées par la traduction juridique, et de sa remise en cause, parfois peu délicate, du travail d'autrui, et ce bien que le but poursuivi, à savoir s'« efforcer sans relâche » à contribuer à l'amélioration des textes de l'administration fédérale, soit, sur le principe, louable. Dans ces conditions, il ne peut être retenu que la décision attaquée serait fondée, comme le soutient le recourant, sur la seule animosité de sa supérieure à son égard. Le recourant a adopté un comportement propre à instaurer un climat qui n'était pas propice à une collaboration harmonieuse et efficiente, ce qu'il admet lui-même lorsqu'il concède que son travail était « sans concession, ni facilité avec ses collègues ». Au demeurant, son comportement après réception de la décision attaquée consistant à envoyer des courriels discourtois et irrespectueux à sa supérieure hiérarchique ne plaide pas en sa

faveur. La continuation des rapports contractuels après le temps d'essai ne pouvant pas lui être imposée dans une telle situation, le Tribunal retient que l'autorité inférieure, qui dispose d'un large pouvoir d'appréciation en la matière (cf. supra consid. 4.5), s'est prévaluée de motifs objectivement suffisants pour y mettre un terme et que sa décision ne prête pas le flanc à la critique sous cet angle.

E. 7.3.4

Sur ce vu, l'autorité inférieure a invoqué des motifs objectivement suffisants pour justifier la résiliation des rapports de travail et sa décision ne relève pas de l'arbitraire à ce titre.

E. 7.4

Enfin, même si les motifs de licenciement ne sont pas soumis à des exigences trop strictes pendant la période d'essai, le principe de la proportionnalité, qui détermine l'activité de l'Etat (cf. art. 5 al. 2 Cst.), doit également être respecté.

E. 7.4.1

Le recourant reproche à sa supérieure de ne pas lui avoir fait comprendre de manière suffisamment claire et avant le 1er juillet 2021 que son comportement et son travail ne convenaient pas avant qu'un terme ne soit mis au contrat de stage. Selon lui, rien ne pouvait laisser prévoir la résiliation des rapports de travail, d'autant moins qu'à la fin du mois de juin 2021, sa supérieure lui aurait confié un mandat devant l'occuper au-delà du mois de juillet. Il base ce grief notamment sur l'art. 19 al. 1 LPers.

E. 7.4.2

Selon l'art. 19 al. 1 LPers, avant de résilier le contrat de travail sans qu'il y ait faute de l'employé, l'employeur prend toutes les mesures qui peuvent raisonnablement être exigées de lui pour garder l'employé à son service. La notion de faute de l'employé est définie à l'art. 31 OPers. Ainsi, une résiliation pour l'un des motifs prévus à l'art. 10 al. 3 let. a à d LPers est notamment considérée comme étant de la faute de l'employé.

E. 7.4.3

Comme il a été expliqué plus en détail ci-avant, l'objectif de la période d'essai est de pouvoir mettre un terme à une relation contractuelle de manière simplifiée (cf. supra consid. 4.3). Si l'avertissement préalable à la résiliation donne la possibilité à l'employé de s'améliorer et concrétise le principe de proportionnalité, il est admis qu'en raison des particularités liées à la période d'essai, des remarques adressées à un employé traduisant le mécontentement de ses supérieurs quant à son comportement ou à son travail sont considérées comme constituant un avertissement suffisant. Un avertissement formel, selon lequel le contrat de travail de l'employé risque d'être résilié s'il ne modifie pas son comportement ou sa manière de travailler, n'est donc pas nécessaire (cf. également arrêts du TAF A-566/2015 précité consid. 3.1, A-5859/2012 précité consid. 4.5.2 ; Wyler/Briguet, La fin des rapports de travail dans la fonction publique, Principes généraux LPers-CH, LPers-VD, Berne 2017, p. 73).

E. 7.4.4

En l'espèce, il est établi que le recourant a fait l'objet de plusieurs remarques dénotant du manque de satisfaction de sa supérieure à son égard. Notamment concernant la mauvaise impression qu'il donnait en ne répondant pas aux messages échangés par ses collègues, alors même qu'il avait été averti dès son premier jour de travail de cette habitude. Le fait qu'en

réaction, il ait commencé à envoyer un courriel quotidien à ses collègues, sans pour autant répondre auxdits messages, en se justifiant par son besoin de concentration, ainsi que par la nature des messages qui ne demanderaient selon lui aucune réponse, démontre que le recourant n'a pas pleinement pris en compte les remarques qui lui avaient été faites. De plus, divers signes de tension entre sa supérieure et lui-même sont apparus au cours de la période d'essai. Par exemple dans le cadre de sa première traduction, pour laquelle il considère que sa supérieure « a buté et s'est braquée » sur des points qui n'auraient pas dû être soulevés, alors que sa traduction ne présentait, selon lui, aucun problème, que ce soit au niveau du français, de son contenu ou de sa forme. Ainsi, à ses yeux, si la révision a été compliquée, conflictuelle et chronophage, ce n'était pas de sa faute, mais bien celle de sa supérieure, qui aurait d'emblée placé leur relation de travail sous un rapport de force. Il justifie la durée de certaines de ses traductions, jugée excessive par sa supérieure, par la nouveauté que représentait pour lui l'exercice de la révision orale, ainsi que par le fait qu'il se soit « défendu contre certaines propositions inutiles ». En outre, il s'est même vu reprocher par sa supérieure d'avoir mauvais caractère. Les exemples précités illustrent ainsi des relations de travail conflictuelles entre le recourant et sa supérieure et du fait que cette dernière lui a, à plusieurs reprises, adressé des remarques reflétant son mécontentement, laissant ainsi la possibilité au recourant de les prendre en considération. Celles-ci étant suffisamment claires, il aurait dû en déduire que, dans l'optique d'une continuation de son stage, il devait s'adapter et modifier son comportement et sa manière de travailler. Ainsi, il peut être déduit des divers arguments avancés par le recourant que, non seulement il y a eu plusieurs désaccords concernant sa manière de travailler et de se comporter, mais qu'il en était de plus pleinement conscient. Ensuite, l'art. 19 al. 1 LPers n'est d'aucun secours au recourant. D'une part, l'on peut bien lui reprocher une faute, car il a été mis fin à son contrat de stage en raison de ses prestations et de son comportement, raisons constituant des motifs objectivement suffisants (cf. art. 10 al. 3 let. b LPers ; supra consid. 7.3). D'autre part, sur le vu des particularités liées à la période d'essai, un employeur ne doit pas être tenu d'entreprendre tout son possible pour garder un employé à son service (cf. arrêt du TAF A-566/2015 précité consid. 4.2.2.6). Pour le surplus, la question du nouveau mandat de traduction confié par sa supérieure à la fin du mois de juin sera abordée plus loin en lien avec le principe de la bonne foi (cf. infra consid. 8).

E. 7.4.5

En définitive, la décision s'avère conforme au principe de proportionnalité.

E. 7.5

En résumé, l'autorité inférieure s'est prévaluée de motifs objectivement suffisants au sens de la jurisprudence pour justifier la résiliation des rapports de travail, celle-ci étant au demeurant proportionnée.

E. 8

Il sied encore d'examiner les griefs du recourant relatifs à la violation du principe de la bonne foi, ainsi qu'à un manque de loyauté de la part de l'autorité inférieure à la lumière d'un éventuel caractère abusif du licenciement.

E. 8.1

Il peut être déduit des écritures du recourant qu'il invoque la mauvaise foi de l'autorité inférieure, laquelle ne se serait pas conduite de manière loyale à son égard. En effet, il indique avoir reçu de nouvelles tâches de la part de sa supérieure hiérarchique,

respectivement de la suppléante de cette dernière, peu avant d'être convoqué à l'entretien au cours duquel on lui a brusquement annoncé la décision de mettre un terme à son contrat de stage. Il en tire deux conclusions possibles : soit l'autorité inférieure l'aurait sciemment induit en erreur en lui faisant abusivement croire qu'il allait continuer à travailler au mois de juillet 2021, soit sa supérieure était en réalité contente de son travail et avait l'intention de poursuivre son stage, ce qui viendrait confirmer qu'il a été mis devant le fait accompli et ne pouvait se douter des manquements reprochés. Un autre élément qui démontrerait le comportement déloyal de l'autorité inférieure serait l'indication erronée de la possibilité de demander une réévaluation dans le document établi à la suite de l'entretien du 1er juillet 2021. Bien que cette voie de droit n'était pas applicable en l'espèce, le recourant estime que l'autorité inférieure, lui ayant donné cette indication, aurait dû s'y tenir et procéder à une telle réévaluation. Finalement, le recourant soutient que l'autorité inférieure, en bloquant l'accès au bâtiment et à son compte personnel dès le 23 juillet 2021, l'empêchant de ce fait de prendre congé de ses collègues, et en refusant de lui fournir une copie des courriers électroniques ayant disparu de sa boîte mail pendant ses vacances, ne se serait pas montrée fair play.

E. 8.2

L'autorité inférieure conteste le caractère abusif ou déloyal du comportement des supérieurs du recourant envers celui-ci. Elle justifie le blocage de l'accès à son ordinateur et au bâtiment, le 23 juillet 2021, en raison des courriels « hostiles et incivils » envoyés par le recourant à sa supérieure ainsi qu'au service du personnel et du contenu confidentiel des textes et informations des dossiers traités par les traducteurs. Ces mesures auraient eu pour finalités de sauvegarder la confidentialité des dossiers et de garantir la sécurité personnelle de la supérieure du recourant et du directeur de l'office.

E. 8.3

L'art. 336 CO contient une liste de situations constitutives d'abus. Cette liste n'est pas exhaustive, mais concrétise l'interdiction générale de l'abus de droit (art. 2 al. 2 du Code civil suisse du 10 décembre 1907 [CC, RS 210]), ici applicable à un rapport de droit public. D'autres situations constitutives de congés abusifs sont admises par la pratique, pour autant que la résiliation comporte une gravité comparable aux cas expressément mentionnés à l'art. 336 CO (cf. ATF 136 III 513 consid. 2.3). Il appartient en principe à la partie congédiée de prouver le caractère abusif du congé (cf. ATF 139 III 13 consid. 3.1.3.2, 130 III 369 consid. 4.1 ; arrêts du TAF A-2632/2020 du 5 août 2021 consid. 7.4.5, A-4913/2016 du 26 juillet 2017 consid. 5.1.2 et A-2846/2016 du 18 avril 2017 consid. 6). Le caractère abusif de la résiliation peut découler non seulement des motifs du congé, mais également de la façon dont la partie qui met fin au contrat exerce son droit (cf. ATF 131 III 535 consid. 4.2, 125 III 70 consid. 2b et 118 II 15 consid. 4b/bb). Dans cet exercice, l'employeur, lorsqu'il résilie de manière légitime un contrat, doit en effet agir avec égards. Une résiliation abusive peut aussi apparaître dans le cas où l'employeur porte une atteinte grave à la personnalité de l'employé ou adopte un comportement biaisé ou trompeur contrevenant de manière caractéristique au principe de la bonne foi. Il en va de même lorsque l'employeur exerce son droit de résiliation de manière inappropriée ou s'il existe une disproportion évidente entre les intérêts en jeu (cf. ATF 136 III 513 consid. 2.3, 132 III 115 consid. 2.2 et 2.4 ; arrêt du TAF A-2632/2020 précité consid. 7.4.4.2). Un comportement de l'employeur simplement inconvenant ou une attitude indélicate ne suffisent pas (cf. ATF 132 III 115 consid. 2.2 et 2.3). Par exemple, le fait pour l'employeur d'avoir affirmé à son collaborateur qu'il ne serait

pas licencié et de lui notifier son congé une semaine plus tard est un comportement certes incorrect, mais qui ne rend pas à lui seul le congé abusif (cf. ATF 131 III 535 consid. 4.2 p. 538 s.; arrêt du TF 4C.234/2001 du 10 décembre 2001 consid. 3b, non publié à l'ATF 128 III 129). Il convient d'examiner, à l'aune de ces principes, si le licenciement du recourant peut être qualifié d'abusif compte tenu des circonstances de l'espèce.

E. 8.4

Conformément à ce qui a été conclu ci-dessus, plus particulièrement au regard des manquements dans le comportement du recourant en lien avec sa manière de travailler (cf. supra consid. 7.3.3), la décision de résiliation des rapports de travail repose sur des motifs objectivement suffisants, de sorte qu'elle ne saurait, sous cet angle, être considérée comme abusive. Cependant, comme on l'a vu, l'abus peut également surgir dans les modalités de la résiliation. À cet égard, on peut relever plusieurs éléments. Premièrement, le refus de l'autorité inférieure de procéder à une réévaluation au sens de l'art. 6 O-OPers ne viole pas le principe de la bonne foi. À l'image d'une indication erronée des voies de recours qui ne saurait ouvrir une voie de droit inexistante (cf. ATF 129 III 88 consid. 2.1, ATF 119 IV 330 consid. 1c ; arrêts du TF 8D_5/2017 du 20 août 2018 consid. 8.2, 5A_545/2012 du 21 décembre 2012 consid. 5.1), l'indication de la possibilité de procéder à une réévaluation ne crée pas un droit à une telle réévaluation dans une situation où elle n'est pas prévue. D'autant moins que le recourant a pu recourir contre la décision de licenciement. Deuxièmement, le soi-disant brusque revirement d'avis des supérieures du recourant, qui auraient décidé de le licencier, après lui avoir pourtant attribué un mandat conséquent, ne constitue pas un comportement déloyal, dans la mesure où le recourant ne pouvait pas en déduire que son contrat de stage serait, de ce fait, mené à son terme. Au demeurant, même si l'on devait admettre que ce comportement n'était pas pleinement adéquat, cela ne serait pas suffisant pour que la résiliation des rapports de travail soit abusive au sens de l'art. 336 CO (cf. supra consid. 8.3). En outre, le recourant avait fait l'objet de suffisamment de remarques de la part de sa supérieure pour se rendre compte qu'à défaut d'un changement de comportement de sa part, il risquait d'être licencié pendant la période d'essai (cf. supra consid. 7.4.4). Troisièmement, en refusant de lui transmettre ses courriels professionnels, ainsi qu'en lui refusant l'accès aux bâtiments et à son poste de travail, l'autorité inférieure était dans son droit, tout en ayant pris des mesures qui peuvent paraître sévères. Il peut être retenu que, conformément à l'explication de l'autorité inférieure, les e-mails du recourant ayant été envoyés dans le cadre de son travail, ceux-ci ne font pas partie de « sa propriété intellectuelle ». Le refus d'accès à son poste de travail pouvait quant à lui se justifier par le caractère confidentiel des dossiers traités. En revanche, le blocage de l'accès aux bâtiments qui visait à éviter tout risque de conflit direct entre le recourant et sa supérieure ou avec le directeur de l'office, même si le dernier jour de travail du recourant était initialement fixé au 21 juillet 2021, peut sembler excessif. Cela ne saurait toutefois suffire à retenir que l'autorité inférieure a gravement violé les droits de la personnalité du recourant au point de rendre la résiliation abusive. Il s'ensuit que le grief du recourant quant à la violation du principe de la bonne foi, du comportement déloyal dont aurait fait preuve l'autorité inférieure et, partant, quant au caractère abusif de la résiliation de son contrat doit être rejeté.

E. 9

Il reste désormais à adresser brièvement les revendications, en particulier indemnitaires, formulées dans le recours.

E. 9.1

En substance, le recourant fait valoir qu'il avait escompté que son stage se poursuivrait à son terme, soit jusqu'au 31 octobre 2021. Par conséquent, il a renoncé à déposer sa candidature pour certains postes dont la date d'entrée en fonction était prévue pour le début du mois d'août ou mi-octobre 2021. Il aurait aussi dû demander la prolongation de sa mise en disponibilité auprès du Ministère français de l'Éducation nationale. La fin prématurée de son stage auprès de l'autorité inférieure lui aurait ainsi causé un manque à gagner de trois mois de salaire mais également un dommage pour le trimestre suivant et un tort moral résidant dans l'interruption d'une expérience unique au sein de l'administration fédérale, une « perte professionnelle » difficile à compenser. Il conclut donc, à défaut d'une réintégration dans son ancien poste dont il concède qu'elle serait difficile à envisager, à l'octroi d'une indemnité de six mois de salaire pour le dommage et le tort moral qu'il aurait subis et à la publication du présent arrêt sur le site internet et intranet de l'autorité inférieure.

E. 9.2

En l'espèce, la réintégration du recourant ne saurait à l'évidence entrer en ligne de compte, vu les hypothèses limitatives dans lesquelles elle peut intervenir (cf. art. 34c LPers). Pour ce qui est des conclusions du recourant en versement d'une indemnité pour le gain manqué et le tort moral subis, il sied de relever ce qui suit. Eu égard au fait que l'autorité inférieure disposait de motifs objectivement suffisants pour résilier le contrat de stage pendant le temps d'essai, que cette mesure respecte le principe de proportionnalité et qu'elle n'est pas abusive, le recourant n'a pas droit à une indemnité, ni sur le fondement de l'art. 34b, ni sur celui de l'art. 34c LPers. Par ailleurs, la résiliation étant fondée sur une faute du recourant (cf. supra consid. 7.4.2 et 7.4.4), il en va de même de l'indemnité fondée sur l'art. 19 al. 3 LPers, et ce, malgré son âge (cf. art. 78 al. 1 let. c et al. 3 let. c OPers). Par ailleurs, dans ces circonstances, on ne saisit pas en quoi le recourant aurait subi un grave préjudice à sa personnalité en raison de la résiliation des rapports de travail justifiant l'octroi d'une indemnité pour tort moral (cf. art. 49 CO), étant précisé que « l'interruption d'une expérience unique au sein de l'administration fédérale » n'atteindrait manifestement pas le seuil de gravité requis. Dans l'hypothèse où le recourant s'estime néanmoins en droit d'obtenir une telle indemnité, il lui appartiendra de le démontrer et de faire valoir ses prétentions dans le cadre d'une action idoine. Le Tribunal ne saurait ainsi l'examiner ici davantage (cf. arrêt du TF 8C_468/2019 du précité consid. 5.5 ; arrêts du TAF A-2946/2021 du 31 janvier 2022 consid. 6, A-5703/2018 du 24 mai 2019 consid. 6.4.1). Pour ces raisons, la question relative à la publication du présent jugement sur le site internet et intranet de l'autorité inférieure, qui devrait être comprise en lien avec la réparation en tort moral (cf. art. 49 CO), n'a pas besoin d'être examinée plus avant.

E. 10

De l'ensemble des considérants qui précèdent, il suit que le recours, mal fondé, doit être rejeté.

E. 11

Conformément à l'art. 34 al. 2 LPers, la procédure de recours est gratuite, de sorte qu'il n'est pas perçu de frais de procédure. 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 du règlement du 21 février 2008 concernant les frais, dépens et indemnités fixés par le

Tribunal administratif fédéral [FITAF, RS 173.320.2]). Les autorités fédérales et, en règle générale, les autres autorités parties n'ont pas droit aux dépens (art. 7 al. 3 FITAF). Par suite, aucune indemnité à titre de dépens ne sera allouée en l'espèce. (le dispositif est porté en page suivante)

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