

BVGer A-3750/2016 vom 2. Februar 2017

Bundesverwaltungsgericht, 2017-02-02, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bvger_A-3750_2016

FR: TAF A-3750/2016 du 2 février 2017

IT: TAF A-3750/2016 del 2 febbraio 2017

Regeste

Fin des rapports de travail

Erwägungen

E. 1

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

E. 1.1

Le Tribunal administratif fédéral étant compétent, en vertu de l'art. 36 al. 1 LPers, sous réserve de l'exception prévue à l'art. 32 al. 1 let. c LTAF, qui n'est pas réalisée ici, pour connaître des recours contre les décisions au sens de l'art. 5 PA prises par l'employeur fédéral, et l'acte attaqué du 3 juin 2016 rendu par l'employeur du recourant satisfaisant aux conditions prévalant à la reconnaissance d'une décision au sens de l'art. 5 al. 1 PA, il s'ensuit sa compétence pour connaître de la contestation portée devant son instance (cf. arrêt du Tribunal administratif fédéral A-5541/2014 du 31 mai 2016 consid. 1.2).

E. 1.2

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

E. 1.3

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

E. 1.4.1

Selon l'art. 49 PA, le Tribunal administratif fédéral contrôle les décisions qui lui sont soumises sous l'angle de la violation du droit fédéral, y compris l'excès ou l'abus du pouvoir d'appréciation (let. a), de la constatation inexacte ou incomplète des faits pertinents (let. b) et de l'inopportunité (let. c). Le Tribunal fait cependant preuve d'une certaine retenue dans l'exercice de son libre pouvoir d'examen lorsque la nature des questions litigieuses qui lui sont soumises l'exige, singulièrement lorsque leur analyse nécessite des connaissances spéciales ou encore lorsqu'il s'agit de circonstances locales que l'autorité qui a rendu la décision connaît mieux (ATF 131 II 680 consid. 2.3.3 ; arrêt du Tribunal administratif

fédéral A-379/2016 du 8 septembre 2016 consid. 2.2). En matière de droit du personnel, le Tribunal examine ainsi avec retenue les questions ayant trait à l'appréciation des prestations des employés, à l'organisation administrative ou encore les 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, tout en s'assurant que celle-ci a agi en respect du droit. Cette réserve n'empêche au surplus pas le Tribunal d'intervenir lorsque la décision attaquée semble objectivement inopportune (cf. arrêt du Tribunal administratif fédéral A-379/2016 précité consid. 2.1 et les réf. cit. ; Moser/Beusch/Kneubühler, *Prozessieren vor dem Bundesverwaltungsgericht*, 2ème éd., Bâle 2013, n. 2.160).

E. 1.4.2

Le Tribunal administratif fédéral vérifie d'office les faits constatés par l'autorité inférieure (art. 12 PA), sous réserve du devoir de collaborer des parties (art. 13 PA). Il applique le droit d'office, sans être lié par les motifs invoqués (art. 62 al. 4 PA), ni par l'argumentation juridique développée dans la décision entreprise (Moser/Beusch/Kneubühler, *op. cit.*, n. 2.165). Il se limite en principe aux griefs soulevés et n'examine les questions de droit non invoquées que dans la mesure où les arguments des parties ou le dossier l'y incitent (cf. ATAF 2014/24 consid. 2.2 et les réf. cit. ; arrêt du Tribunal administratif fédéral A-379/2016 du 8 septembre 2016 consid. 2.2).

E. 1.5

L'objet du présent litige porte sur la question de savoir si le licenciement ordinaire significatif au recourant pendant le temps d'essai est intervenu valablement.

E. 2.1

Conformément aux art. 10 al. 3 LPers, 13 LPers et 30a al. 1 OPers, pendant la période d'essai, le contrat de travail peut être résilié par chacune des parties moyennant un délai de congé de sept jours, en respectant la forme écrite. L'art. 10 al. 3 LPers spécifie que l'employeur doit faire valoir un motif objectif et suffisant pour résilier un contrat de durée indéterminée. Ce même alinéa contient une énumération exemplative de semblables motifs, notamment la non-satisfaction de l'une des conditions d'engagement fixées dans la loi ou dans le contrat de travail (cf. art. 10 al. 3 let. f LPers). Les exigences ont dès lors été assouplies par rapport à l'ancien droit, dans la mesure où l'employeur devait faire valoir l'un des motifs exhaustivement prévus par l'art. 12 al. 6 aLPers, lesquels comprenaient notamment (let. a) la violation d'obligations légales ou contractuelles importantes, (let. b) les manquements répétés ou persistants dans les prestations ou dans le comportement, malgré un avertissement écrit, et (let. c) les aptitudes ou capacités insuffisantes pour effectuer le travail convenu dans le contrat ou la mauvaise volonté de l'employé à accomplir ce travail. Cela étant, l'exigence d'un motif de résiliation perdure sous le nouveau droit, motif qui, comme précédemment, doit être juridiquement reconnu tout à la fois objectif et suffisant (cf. arrêts du Tribunal administratif fédéral A-5682/2015 du 8 juin 2016 consid. 3.1, A-6428/2015 du 26 avril 2016 consid. 5.1).

E. 2.2.1

Eu égard à ce qui précède, il convient de considérer que la jurisprudence relative au licenciement durant le temps d'essai développée en relation avec l'art. 12 al. 6 aLPers (RO 2001 894) demeure applicable sous l'égide de l'art. 10 al. 3 LPers (cf. arrêts du Tribunal administratif fédéral A-5294/2013 du 25 mars 2014 consid. 3.2 et A-2347/2013 du 13 août

2013 consid. 4.3). Il faut donc en déduire que, si les circonstances évoquées par la jurisprudence permettant la résiliation durant la période d'essai sont réalisées, un motif de résiliation objectivement suffisant au sens de l'art. 10 al. 3 LPers existe.

E. 2.2.2

A cet égard, la jurisprudence pose que le temps d'essai est destiné à apprécier et évaluer les compétences, les capacités et le comportement de l'employé. En ce qui concerne ce dernier, le temps d'essai lui permet d'évaluer si le poste lui convient et lui offre par conséquent, à lui également, la possibilité de se dédire du contrat à des conditions moins restrictives qu'après le temps d'essai. Les motifs de licenciement ne doivent donc pas être fixés de manière trop restrictive. Selon la jurisprudence, le licenciement pendant le temps d'essai peut ainsi être prononcé lorsque l'on peut retenir, sur la base des constatations des supérieurs, que l'employé n'a pas su fournir la preuve de ses capacités et qu'une telle preuve ne sera vraisemblablement pas apportée à l'avenir. Par ailleurs, un licenciement peut également être prononcé pour des motifs personnels lorsque le rapport de confiance, nécessaire entre un employé et son employeur, ne peut être instauré ou lorsqu'il y a des motifs objectifs de retenir que la collaboration nécessaire avec les collègues et les supérieurs sera compromise, par exemple en cas d'intégration insuffisante dans la structure actuelle du personnel. Il va de soi, en outre, que la résiliation des rapports de travail durant le temps d'essai ne présuppose pas une faute de la part de l'employé, mais doit se fonder sur des motifs objectifs (arrêt du Tribunal fédéral du 5 octobre 2005, publié dans la Jurisprudence des autorités administratives fédérales [JAAC] 70.4 consid. 4.3.1; arrêts du Tribunal administratif fédéral A-5294/2013 précité consid. 3.2 et les réf. cit.).

E. 2.3

Le motif de licenciement relatif à l'existence d'une déclaration de sécurité ne ressort d'aucun texte légal. Toutefois, l'art. 10 al. 3 let. f LPers prévoit que la non-satisfaction de l'une des conditions d'engagement fixées dans la loi ou dans le contrat de travail fonde un motif objectivement suffisant pour résilier les rapports de travail. Cette disposition a remplacé l'art. 12 al. 6 let. f aLPers, qui avait la même teneur, si ce n'est qu'elle prévoyait la « disparition » et non pas la « non-satisfaction » de l'une des conditions d'engagement. Selon le message du Conseil fédéral concernant la loi sur le personnel de la Confédération (LPers) du 14 décembre 1998, entrent en ligne de compte comme conditions contractuelles « presque toutes les prémisses du contrat individuel nécessaires au maintien ou à la prolongation des rapports de travail » (FF 1999 1421, 1438). Les travaux parlementaires sont vierges d'indications pertinentes sur cette question (pour l'ancien droit : cf. BO 1999 CE 1075, 1092 s et BO 2000 CN 2, 10 s ; pour le nouveau droit : cf. BO 2012 CE 190, 199 et BO 2012 CN 1435, 1441 ; cf. arrêt du Tribunal administratif fédéral A-5541/2014 du 31 mai 2016 consid. 7.1).

E. 3.1

Au cas d'espèce, le recourant a signé un contrat de travail de durée indéterminée dont le chiffre 7 contient des « dispositions particulières ». Une desdites dispositions prévoit que : « une décision avec la déclaration de sécurité "La personne est jugée comme ne présentant pas de risques" conformément à l'art. 22 al. 1 let. a de l'ordonnance sur les contrôles de sécurité relatifs aux personnes (OCSP, RS 120.4) avant l'entrée en fonction constitue la condition préalable à la conclusion des rapports de travail ». Une deuxième disposition particulière prévoit par ailleurs que « Si aucune décision avec la déclaration de sécurité "La

personne est jugée comme ne présentant pas de risques" selon l'art. 22 al. 1 let. a de l'OCSP n'est prise pendant l'exercice de la fonction, cela peut être une raison de résiliation des rapports de travail conformément à l'art. 10 al. 3 let. f de la LPers ».

E. 3.1.1

Il sied de relever que la clause contractuelle précitée remplit la condition de « prémisses du contrat individuel de travail nécessaires au maintien ou à la prolongation des rapports de travail ». En effet, cette clause établit clairement que la conclusion et la pérennité des rapports contractuels entre l'employeur et l'employé sont conditionnées par le fait qu'une déclaration de sécurité n'ait pas été décernée ou seulement sous réserve. De la sorte, l'employeur a volontairement ajouté une condition d'engagement et l'employé l'a approuvée en signant son contrat de travail, reconnaissant également par-là la nature essentielle de cette clause contractuelle pour l'employeur, en tant qu'élément nécessaire du contrat conformément au principe de la confiance (cf. art. 24 al. 1 ch. 4 du Code des obligations du 30 mars 1911 [CO, RS 220]). Le recourant a dès lors admis que le maintien de son contrat de travail soit conditionné par l'existence éventuelle d'une déclaration de risque positive. Il sied également de constater que la formulation de cette clause est potestative et qu'il n'y a ainsi pas de résiliation automatique des rapports de travail en cas de déclaration de sécurité défavorable ou émise avec réserve (cf. à ce sujet l'arrêt du Tribunal administratif fédéral A-5541/2014 du 31 mai 2016 consid. 7.2).

E. 3.1.2

En l'occurrence, le Tribunal relève que le recourant ne conteste ni l'existence ni la validité de la clause précitée figurant dans son contrat de travail, de même qu'il ne conteste pas qu'une décision sur le risque ait été prononcée à son endroit. Cela étant, le recourant prétend que l'autorité inférieure était au courant de l'existence de la décision négative du Service spécialisé et que, dès lors, elle ne pourrait se baser sur ladite décision pour résilier les rapports de travail pendant le temps d'essai. Il considère que le nouveau contrôle de sécurité sollicité par l'autorité inférieure au Service spécialisé aurait dû être mené à terme avant de prononcer la résiliation litigieuse. Il apparaît ainsi que le recourant conteste la proportionnalité de la mesure de résiliation des rapports de travail, voire la bonne foi de l'employeur, mais n'allègue pas qu'une telle décision ne fonderait pas un motif de résiliation des rapports de travail au sens de l'art. 10 al. 3 let. f LPers.

E. 3.2

Pour satisfaire au principe de la proportionnalité, base et limite de l'activité de l'Etat (art. 5 al. 2 de la Constitution fédérale du 18 avril 1999 [Cst., RS 101]), il faut que la décision prononcée soit apte à produire les résultats escomptés (règle de l'aptitude), que ceux-ci ne puissent être atteints par une mesure moins incisive (règle de la nécessité) et qu'il existe un rapport raisonnable entre le but d'intérêt public recherché par cette mesure et les intérêts privés en cause, en particulier la restriction à la liberté personnelle qui en résulte pour la personne concernée (principe de la proportionnalité au sens étroit ; cf. ATF 136 IV 97 consid. 5 et les réf. cit.).

E. 3.2.1

Concernant la règle de l'aptitude, il est indéniable que la résiliation des rapports de travail en cause est apte à atteindre le but visé, à savoir celui de protéger la sécurité de l'Etat en empêchant le recourant d'accéder à des informations classées confidentielles, ainsi qu'à des installations militaires, des armes et de l'explosif sans supervision. En effet, la décision du

Service spécialisé prévoit que « la remise de l'arme personnelle ainsi que l'accès aux armes de l'armée, aux munitions ou aux matières explosives représentent de ce fait une mise en danger potentielle de la sécurité publique et aussi des militaires. En conséquence le Service spécialisé déconseille sans restriction dans votre cas la remise mentionnée d'une arme personnelle ainsi que l'accès aux armes de l'armée, aux munitions ou aux matières explosives » (cf. décision du Service spécialisé p. 6 annexée à la réponse l'autorité inférieure).

E. 3.2.2

S'agissant ensuite de la règle de la nécessité, il y a lieu de préciser ce qui suit.

E. 3.2.2.1

Il ressort du dossier de la cause qu'un nouveau contrôle de sécurité a été sollicité par l'autorité inférieure suite à l'engagement du recourant. Par ailleurs, il est vrai, comme le souligne le recourant, que l'autorité inférieure n'a pas mené ledit contrôle à terme avant de résilier les rapports de service. Cela étant, force est d'admettre que ladite autorité ne semblait manifestement pas avoir eu connaissance de l'existence du rapport de sécurité préexistant avant l'engagement du recourant en son sein, raison pour laquelle elle a engagé un nouveau contrôle de sécurité. En effet, il ressort de la prise de position de Y. _____ du 30 juin 2016 que celui-ci, ainsi que W. _____ - présent également à l'entretien d'embauche -, contestent le fait que le recourant les ait formellement informés qu'il était sous le coup d'un contrôle de sécurité négatif. Cette prise de position se trouve certes, dans une certaine mesure, en contradiction avec les déclarations de Y. _____ du 6 juin 2016 (cf. pièce n. 3 annexée à la réponse de l'autorité inférieure), aux termes desquelles il a confirmé avoir « abordé cette affaire ». Cependant, il ne ressort pas clairement desdites déclarations à quel moment celui-ci a réellement pris connaissance de l'existence de la décision négative relative au risque ainsi que de son contenu. En outre, les déclarations des autres personnes concernées confirment le fait que l'employeur n'avait pas connaissance de la décision négative avant l'engagement du recourant (cf. pièce n. 3 annexée à la réponse de l'autorité inférieure - prise de position de Z. _____). En effet, il résulte notamment de la prise de position des chefs de ligne du 30 juin 2016 que le recourant a, lors de l'entretien d'embauche, mentionné avoir été contrôlé plusieurs fois par la police durant sa jeunesse. Un extrait de son casier judiciaire lui a ainsi été demandé. Les chefs de ligne ont toutefois souligné que, à part le casier judiciaire, aucune autre recherche n'avait été entreprise. En outre, ceux-ci ont précisé que le recourant leur avait donné des informations incomplètes et qu'ils ne l'auraient en aucun cas engagé sur la base d'un contrôle négatif qui était encore en vigueur. Par ailleurs, il appert que - contrairement à ce que soutient le recourant - celui-ci n'a pas fait preuve de la transparence requise au sujet de cette décision négative relative au risque. En effet, il lui appartenait d'aborder pleinement cette question lors de l'entretien d'embauche et, le cas échéant, de produire une copie de la décision négative immédiatement. L'on peut dès lors comprendre que, en raison du comportement du recourant, les rapports de confiance entre celui-ci et son employeur aient été fortement ébranlés, et ce, surtout en période d'essai, les parties sachant que la présence d'une décision négative de risque constitue un motif de résiliation des rapports de travail (cf. consid. 3.1 ci-avant). En tout état de cause, force est d'admettre qu'il n'y a pas d'élément qui permettrait de retenir que l'employeur aurait eu un comportement contradictoire, propre à mettre en cause sa bonne foi en tant qu'Etat (art. 5 al. 3 et art. 9 Cst.) contractant (voir art. 2 du Code civil suisse du 10 décembre 1907 [CC, RS 210]).

E. 3.2.2.2

Le recourant prétend toutefois que le nouveau contrôle de sécurité aurait dû être mené à terme avant de résilier les rapports de service. Le Tribunal de céans ne peut - compte tenu des éléments qui suivent - soutenir le recourant dans son argumentation. En effet, à teneur de l'art. 18 al. 1 let. b de l'ordonnance sur les contrôles de sécurité relatifs aux personnes du 4 mars 2011 (OCSP, RS 120.4), le contrôle de sécurité est exécuté tous les six ans pour les personnes quant auxquelles un contrôle de sécurité élargi est exigé. Comme le souligne à juste titre l'autorité inférieure, l'art. 18 al. 2 OCSP - qui prévoit qu'une répétition du contrôle de sécurité est possible avant la fin du délai de cinq ans - n'est applicable que pour l'art. 18 al. 1 let. c OCSP, soit pour les personnes nécessitant un contrôle de sécurité élargi avec audition, étant donné que le délai de cinq ans ne concerne que cette catégorie de personnes. Force est par ailleurs de constater que la répétition du contrôle de sécurité n'est possible que lorsqu'il y a apparition de nouveaux risques ou qu'une nouvelle procédure pénale est ouverte à l'encontre de la personne concernée. Au cas d'espèce, il n'existe aucun nouveau risque à l'égard du recourant et aucune nouvelle procédure pénale n'a été ouverte à son endroit. Le recourant ne prétend d'ailleurs pas que tel aurait été le cas. Loin s'en faut. C'est donc à juste titre que l'autorité inférieure a mis un terme au nouveau contrôle de sécurité avant son échéance et qu'elle s'est basée sur la décision négative existante du Service spécialisé du 7 mai 2013 afin de résilier les rapports de service. Enfin, des mesures moins incisives, comme un déplacement du recourant dans un autre service, paraissent exclues en raison des recommandations figurant dans la décision de déclaration de risque, aux termes desquelles le recourant ne doit avoir aucun contact avec des armes, de l'explosif ou des munitions. En effet, il ne peut être constamment contrôlé que le recourant n'y obtienne pas accès.

E. 3.2.3

Concernant enfin la règle de la proportionnalité au sens étroit, il sied de procéder à une pesée des intérêts en présence, à savoir, d'un côté, l'intérêt privé du recourant à pouvoir travailler au sein de la Confédération et, de l'autre, l'intérêt public à résilier les rapports de travail afin d'assurer la sécurité de l'Etat et des installations militaires. Le Tribunal de céans constate à cet égard que le recourant ne fait valoir en substance qu'un intérêt privé légitime à pouvoir continuer à travailler et à ne pas devoir se réinscrire au chômage avec un risque de pénalités. Or, cet intérêt ne saurait supplanter l'intérêt public à résilier les rapports de travail afin d'assurer la sécurité de l'Etat et des installations militaires.

E. 3.2.4

Par conséquent, il ressort des éléments qui précèdent que la résiliation des rapports de travail sur la base de la décision du Service spécialisé du 7 mai 2013 respecte le principe de la proportionnalité à ces trois titres.

E. 3.3

Sur le vu de ce qui précède, le Tribunal retient que le motif invoqué à l'appui du licenciement ordinaire du recourant pouvait raisonnablement être considéré par l'autorité inférieure comme étant un motif objectivement suffisant pour mettre un terme au contrat de travail. Il peut dès lors être renoncé à examiner le second motif de licenciement fondé sur l'art. 10 al. 3 let. c LPers invoqué par l'employeur.

E. 4

Le recourant prétend encore que le licenciement ne peut être imputé à la commission d'une faute de sa part et requiert l'octroi d'une indemnité.

E. 4.1

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

E. 4.2

Au cas d'espèce, il ressort du dossier de la cause que le recourant a indiqué avoir consciemment caché l'existence de la décision négative du 7 mai 2013 du Service spécialisé afin d'optimiser ses chances pour obtenir le poste de travail en question. Il a ajouté n'avoir pas voulu « se griller » en révélant l'existence de cette décision négative et a souligné qu'il appartenait à l'employeur de procéder à des recherches (cf. pièce n. 4 annexée à la réponse de l'autorité inférieure, p. 4). Or, il y a lieu de préciser que, selon le principe de la bonne foi dans les relations contractuelles (art. 2 CC), il est attendu que les partenaires ne se trompent pas sur des faits importants (cf. consid. 3.1.1 et 3.2.2.1 ci-avant). De ce principe découle l'obligation d'information, de révélation et de vérité pour le candidat à un poste de travail (arrêt du Tribunal administratif fédéral A-5849 du 1er juillet 2010 consid. 2.5.3). Par conséquent, en cachant sciemment l'existence de la décision négative relative au risque du 7 mai 2013 lors de l'entretien d'embauche, le recourant a commis une faute au sens de l'art. 31 al. 1 let. a LPers, et ce, d'autant plus qu'il savait que l'absence de risque constituait une condition impérative à la conclusion du contrat de travail. En tout état de cause, cette question ne saurait être dotée de l'importance que semble lui vouer le recourant, puisqu'aucune indemnité au sens de l'art. 19 al. 3 LPers ne pourrait, même en l'absence de faute de sa part, lui être accordée. En effet, il sied d'admettre que le recourant ne travaille pas dans une profession où la demande est faible ou inexistante et n'est pas non plus âgé ou employé de longue date au sein de l'autorité inférieure. Par conséquent il y a lieu, compte tenu de ce qui précède, de considérer que l'autorité inférieure n'était pas tenue de prendre d'éventuelles mesures prévues à l'art. 19 al. 1 LPers, ni de verser au recourant une indemnité au sens de l'art. 19 al. 3 LPers ou une indemnité de départ selon l'art. 34c al. 2 LPers.

E. 5

Il convient encore de s'assurer que la résiliation des rapports de travail n'est pas abusive au sens de l'art. 336 CO par renvoi de l'art. 34c al. 1 let. b LPers. En effet, si les motifs invoqués par l'autorité inférieure à l'appui de la résiliation des rapports de travail du recourant sont objectivement suffisants (cf. consid. 3.3 ci-avant), le recourant semble au cas d'espèce contester que son licenciement puisse être considéré comme consécutif à une faute de sa part. Cela étant, il ne fournit pas le moindre indice qui permettrait de présumer l'existence d'une résiliation abusive de son contrat, ce qui lui incombe pourtant (cf. ATF 130 III 699 consid. 4.1; arrêt du Tribunal administratif fédéral A-5682/2015 du 8 juin 2016 consid. 5). D'ailleurs la manière de procéder de l'autorité inférieure concorde avec le déroulement des faits exposés, que le recourant ne conteste pour l'essentiel pas. Le Tribunal ne peut ainsi que constater que le licenciement du recourant n'est pas abusif.

E. 6

En résumé, il ressort des considérants en amont que le motif invoqué par l'autorité inférieure à l'appui du licenciement du recourant est un motif objectivement suffisant pour mettre un terme au contrat de travail selon l'art. 10 al. 3 let. f LPers. Au surplus, le recourant

ne peut prétendre à l'octroi d'une indemnité de licenciement et la résiliation ne saurait être considérée comme abusive au sens de l'art. 336 CO. Il s'ensuit que le recours doit être rejeté.

E. 7

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). Aucune indemnité à titre de dépens ne sera allouée en l'espèce. Le dispositif est porté à la page suivante.

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