

BVGer A-4350/2020 vom 7. Juni 2022

Bundesverwaltungsgericht, 2022-06-07, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bvger_A-4350_2020

FR: TAF A-4350/2020 du 7 juin 2022

IT: TAF A-4350/2020 del 7 giugno 2022

Regeste

Personnel fédéral

Erwägungen

E. 1

Formation L'employé accomplit, à la charge de l'employeur, la formation suivante : stage de formation Bachelor (officier de carrière) de l'Académie militaire à l'Ecole polytechnique fédérale de Zurich (avec filière d'études Bachelor en sciences politiques pour officiers de carrière intégrée) avec diplôme fédéral d'officier de carrière de l'Armée suisse.

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 donc 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 recevable de sorte qu'il convient d'entrer en matière. 2.

E. 2

Validité et durée de la convention La présente convention est valable pendant la formation et pendant les deux années qui suivent pour acquitter une éventuelle créance de remboursement en faveur de l'employeur. Elle entre en vigueur au moment où l'employé entre dans la formation de base (stage de formation Bachelor [officier de carrière] et échoit deux ans après la fin de la formation.

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 (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 (art. 12 PA), sous réserve du devoir de collaborer des parties (art. 13 PA). Le Tribunal applique le droit d'office, sans être lié par les motifs invoqués (art. 62 al. 4 PA), ni par l'argumentation juridique développée dans la décision entreprise. 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).

E. 3

Réserves concernant le remboursement L'employeur exige de l'employé au moins un remboursement partiel des frais de formation si l'employé abandonne volontairement la formation en cours, échoue aux examens intermédiaires ou finaux, quitte le service de la Confédération au cours des deux ans qui suivent la fin de la formation. Dans ces cas, l'obligation de remboursement porte sur un montant forfaitaire. Pendant la formation, l'employé s'acquitte d'un montant pro rata temporis de 2500.00 CHF par mois de formation accompli. Immédiatement après la fin du stage de formation Bachelor (officier de carrière), le montant forfaitaire dû à l'employeur s'élève à 105 000.00 CHF. Cette somme se réduit de 41/6 % chaque mois (4375.00 CHF) pendant deux ans. [...] ». A.c L'employé a débuté sa formation d'officier de carrière auprès de l'Académie militaire à l'EPF de Zurich (ACAMIL) le 1er septembre 2017. Par la suite, il a obtenu de très bons résultats à ses examens. A.d En septembre 2018, l'employé a informé oralement ses supérieurs de son désir de cesser sa formation. Celle-ci n'était pas ce à quoi il s'attendait. En outre, cette voie ne lui correspondait pas et sa situation en tant qu'étudiant ne le comblait pas non plus. A.e Le 14 décembre 2018, l'employé a été convoqué à un entretien avec le responsable de la gestion de l'engagement et de la carrière (chef GEC) de la brigade Instruction et entraînement aux Forces aériennes. Les parties sont en désaccord quant à la teneur de cet entretien. Selon l'employé, le chef GEC aurait tenté de lui mettre la pression, précisant qu'il ferait « tout ce qui est en son pouvoir » pour que l'employé paye la somme prévue en cas d'interruption de la formation ou de répudiation du contrat de travail. Se fondant sur le procès-verbal de l'entrevue, uniquement signé par le chef GEC, l'employeur conteste toute pression envers son employé. Le chef GEC lui aurait simplement rappelé les conditions de remboursement en vigueur selon la convention de formation et c'est en toute liberté que l'employé aurait décidé de continuer sa formation. À la fin de l'entretien, le chef GEC aurait également conseillé à l'employé de réfléchir encore un peu avant de prendre une décision. A.f Un second entretien, cette fois avec le nouveau chef GEC a eu lieu le 9 janvier 2019. Ce dernier aurait, encore une fois, rendu attentif l'employé aux conditions de remboursement applicables. N'ayant pas non plus signé le procès-verbal pour cette entrevue, l'employé conteste la teneur de celui-ci. A.g Par lettre du 16 janvier 2019, l'employé a résilié ses rapports de travail avec effet au 31 janvier 2019. La lettre fait référence à une discussion qui aurait eu lieu le jour même entre l'employé et le chef GEC. L'employé affirme avoir préparé une première lettre respectant le délai légal de congé, soit un préavis de trois mois et que c'est sur conseils du chef GEC qu'il aurait modifié la date de résiliation au 31 janvier 2019.

L'employeur conteste cette version des faits. Pour lui, il n'y a jamais eu de discussion à cette date et encore moins d'accord entre l'employé et le chef GEC. A.h L'employeur a pris note de la résiliation par courrier du 22 janvier 2019. Le jour même, il signait une convention de résiliation des rapports de travail. Un désaccord existe cependant entre les parties quant au moment où la convention de résiliation a été transmise à l'employé et sur la question de savoir si cette convention a été rédigée d'un commun accord. S'agissant du moment de la transmission de la convention, il ressort des arguments de l'employé qu'elle lui aurait été remise en mains propres le 31 janvier 2019. En revanche, selon l'employeur, la transmission de la convention aurait été effectuée le 22 janvier 2019. Ladite convention prévoyait notamment ce qui suit : « [...] 1. Les rapports de travail cessent d'un commun accord le 31.01.2019. Ils prennent fin à cette date sans délai de résiliation. 2. Selon convention de formation signée en date du 01.12.2016, l'employé est tenu de rembourser CHF 2'500.- par mois de formation accompli. Le remboursement est dû du 01.09.2017 au 30.09.2018, date à laquelle l'employé a émis le souhait d'interrompre sa formation. Le montant total à rembourser s'élève à CHF 32'500.-. La facture y relative sera établie séparément par le service compétent qui conviendra également des modalités de remboursement. [...] ». A.i Le 31 janvier 2019, l'employé a apposé sa signature sur la convention de résiliation. D'après ses dires, la personne chargée de lui faire signer le document l'aurait averti que, même dans le cas où il refuserait, la convention entrerait en force. A.j Par lettre du 20 mars 2019, l'employeur a invité l'employé à lui indiquer, jusqu'au 3 avril 2019, s'il choisissait de lui rembourser le montant de 32'500 francs par un versement unique ou par des paiements échelonnés, à savoir 20 versements à l'625 francs. A.k L'employé a pris position, le 17 avril 2019, au sujet du paiement des 32'500 francs. Dans cette lettre, il indique avoir manifesté son mécontentement et son désaccord dès la réception de l'information officielle le sommant de s'acquitter du montant précité, à savoir le 31 janvier 2019. Il rappelle également avoir requis un justificatif concernant cette somme et, ne l'ayant pas encore reçu, réitère sa demande. S'étant rendu compte que le métier d'officier n'était pas compatible avec ses aspirations familiales et personnelles, il considère en outre avoir agi de manière loyale en n'attendant pas la date maximale de fin de remboursement pour mettre un terme à ses rapports avec l'Armée. Concernant le principe du remboursement, il indique avoir entendu à de nombreuses reprises, lors de discussions avec des professionnels de l'Armée, que les frais de formation n'ont jamais été remboursés par une personne l'ayant interrompue. Il souligne aussi la mise en péril de son avenir financier et personnel due à la somme disproportionnée qui lui est demandée. Finalement, il propose de participer au paiement de ses frais de formation à hauteur d'un montant de 4'330 francs comprenant les frais de trois semestres à l'EPFZ (3 x 580 fr.), le coût du diplôme TOIEC (150 fr.), ainsi que la différence entre l'AG 1ère et 2ème classe (2'440 fr.). A.l L'employeur a répondu par courrier du 3 mars 2020. Il souligne que l'employé, ayant décidé en toute connaissance de cause de mettre fin avec effet au 31 janvier 2019 aux rapports de travail, doit rembourser 2'500 francs par mois de formation accomplie. Il mentionne également la renonciation au remboursement de la formation s'étant déroulée après le 30 septembre 2018, qu'il qualifie de « geste » en faveur de l'employé. L'employeur ajoute que, conformément à la convention de formation, il est demandé à tous les collaborateurs interrompant leurs études de rembourser les frais de formation. Il refuse donc la proposition de l'employé de participer à ces frais à hauteur de 4'330 francs. Certaines informations concernant le calcul des frais de formation se trouvent également dans ce courrier. Le calcul des 32'500 francs s'effectue sur la base d'un montant global de 105'000 francs. Celui-ci correspond aux coûts totaux de la formation d'officier de

carrière d'une durée de 42 mois, à savoir 420'000 francs multipliés par une valeur de marché de 25%. Les 420'000 francs comprennent la masse salariale du corps enseignant, les coûts des référents et formateurs externes, ceux de l'infrastructure globale de formation, ainsi que les coûts salariaux des aspirants officier en stage. Le formulaire concernant les modalités de remboursement est encore mis en annexe, étant précisé qu'en cas de désaccord, l'employé devra demander une décision susceptible de faire l'objet d'un recours. A.m Le 15 avril 2020, l'employé, par l'intermédiaire de son mandataire, s'est déterminé sur le courrier susmentionné. Il conteste, d'abord, la légalité de la convention de résiliation. Les raisons de cette contestation sont l'absence à la fois du délai de congé légal, d'une contrepartie en faveur de l'employé et d'un délai de réflexion. Deux aspects de la convention de formation sont ensuite remis en question. Le premier concerne le non-respect de l'exigence liée au barème dégressif. Le second a trait à la clause de remboursement. Cette dernière représenterait un engagement excessif au sens de l'art. 27 al. 1 du Code civil suisse du 10 décembre 1907 (CC, RS 210) de par son montant et son impact sur l'avenir économique de l'employé. A.n En réponse, le 12 mai 2020, l'employeur conteste que l'employé ait subi une pression et affirme que celui-ci a démissionné de sa propre initiative en toute connaissance de cause. Il rappelle encore une fois qu'il a été renoncé au remboursement de 10'000 francs pour les frais de formation des mois d'octobre 2018 à janvier 2019. Enfin, il a averti l'employé du fait qu'une décision allait être rendue. B. Par décision du 30 juin 2020, l'employeur a mis à la charge de l'employé un montant de 32'500 francs à titre de remboursement des frais de formation. En substance, il relève que l'employé a commencé sa formation en septembre 2017 et l'a interrompue de sa propre initiative. Il retient que la convention de formation du 1er décembre 2016 ne contient aucun engagement excessif et n'est pas illicite. Il rappelle le détail des coûts de cette formation, en mettant en avant la plus-value apportée par un diplôme ACAMIL sur le marché du travail civil. Il conteste en outre l'existence de toute pression de la part des supérieurs de l'employé quant à la signature de la convention de résiliation des rapports de travail. Ceux-ci ont par ailleurs été résiliés au 31 janvier 2019 conformément au souhait de l'employé. La convention de résiliation est donc valable et lie les parties. Il ajoute finalement que « c'est à bien plaisir » que le montant de la formation exigée est calculé sur 13 mois de formation au lieu des 16,5 mois effectivement effectués. C. C.a Par acte du 31 août 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 (ci-après : l'autorité inférieure) du 30 juin 2020. Le recourant conclut principalement à l'annulation de la décision et à sa réforme en ce sens qu'il est libéré de tout remboursement lié aux frais de formation et que l'employeur est contraint de lui verser son salaire pour les mois de février, mars et avril 2019, part au 13ème salaire compris. Subsidiairement, il conclut en plus à la constatation d'un déni de justice. En substance, reprenant en bonne partie les arguments déjà soulevés, il estime que l'accord de résiliation du contrat de travail est nul, de même que la convention de formation, cette dernière constituant une atteinte excessive à sa liberté, en particulier quant à son choix de continuer ou non sa formation. De plus, la somme qui lui est demandée à titre de remboursement de frais de formation ne respecterait pas l'exigence du barème dégressif. Invoquant également une inégalité de traitement, il requiert la production, par l'autorité inférieure, des conventions de sortie des rapports de travail et formation de deux aspirants en particulier et, de manière générale, de tous les aspirants ayant abandonné leur formation. C.b Dans sa réponse le 1er octobre 2020, l'autorité inférieure a conclu au rejet du recours dans la mesure de sa recevabilité. Elle relève que la validité de la convention de résiliation

du 31 janvier 2019 n'a encore fait l'objet d'aucune décision susceptible de recours, de sorte qu'il n'y a pas lieu d'entrer en matière sur les griefs du recourant concernant sa prétendue nullité, sur ses conclusions demandant à l'employeur de lui verser des salaires supplémentaires, ainsi que sur un éventuel déni de justice dont elle aurait été l'auteure. En outre, l'autorité inférieure réfute en substance les arguments du recourant relatifs à la licéité des conventions de formation et de résiliation des rapports de travail, ainsi que ceux ayant trait au montant demandé au recourant à titre de remboursement de frais de formation, et conteste le fait qu'elle n'aurait jamais requis de tels remboursements. C.c Le recourant a affirmé, dans sa réplique du 15 janvier 2021, que la décision concernant le remboursement des frais de formation est étroitement liée à la date à laquelle les rapports de travail ont pris fin. Il reprend ses arguments concernant la disproportion de la somme qui lui est demandé de rembourser, l'impact de celle-ci sur sa liberté de s'engager dans la formation et la profession de son choix et le fait que, si le délai légal de congé avait été respecté, il aurait eu droit à trois salaires supplémentaires d'un montant total supérieur à l'augmentation de l'obligation de remboursement des frais de formation. À titre subsidiaire, il renvoie à ses griefs et conclusions pris du déni de justice. Il ajoute que, sur le vu des rapports contractuels particuliers des parties, le remboursement des frais de formation s'apparenterait à une restitution, à tout le moins partielle, du salaire versé. Enfin, il maintient sa requête de moyens de preuve. C.d Le 5 février 2021, l'autorité inférieure a contesté, dans sa duplique, la version des faits exposée par le recourant, ce dernier les présenterait de sorte à ce « qu'ils parlent en sa faveur », afin de cacher qu'il aurait lui-même mis fin à son contrat de travail sans respecter les délais légaux. L'autorité inférieure relève en outre que les faits tels que relatés par le recourant varient entre ses différentes écritures. Pour le surplus, elle reprend ses explications et arguments relatifs à la résiliation des rapports de travail, aux coûts de la formation et au principe de l'égalité dans l'illégalité. C.e Dans ses déterminations finales du 9 avril 2021, le recourant a répété pour l'essentiel les griefs qu'il a développés à l'appui de ses précédentes écritures. De plus, il maintient sa demande de production de documents par l'autorité inférieure en faisant valoir le comportement contraire à la bonne foi et arbitraire de cette dernière en lien avec le remboursement de ses frais de formation. 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.

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. Pour sa part, l'autorité inférieure considère que la validité de la convention de résiliation n'a pas encore fait l'objet d'une décision et que, partant, cette problématique ne saurait 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 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. Dans la décision attaquée, l'autorité inférieure traite par ailleurs, en son considérant 8, des griefs soulevés par le recourant à ce sujet pour conclure à la validité de la convention de résiliation des rapports de travail. L'autorité inférieure ne peut donc être suivie lorsqu'elle fait valoir que la décision attaquée n'a pas tranché la question de la validité de la convention de résiliation. Les deux conventions précitées font bien partie de l'objet du litige. Il n'y a pas lieu d'examiner plus en détail le grief du déni de justice invoqué à titre subsidiaire par le recourant.

E. 4

Il convient de commencer par se pencher sur la question de la validité de la convention de résiliation.

E. 4.1

Les arguments qui divisent des parties sont les suivants.

E. 4.1.1

Le recourant fait valoir que la convention n'est pas valable pour divers motifs. Celle-ci serait en sa défaveur, puisqu'il serait le seul à y faire des concessions. En effet, en signant ladite convention, il s'exposerait à une potentielle pénalité de la part de l'assurance chômage et renoncerait au versement de trois mois de salaire ainsi qu'à une indemnité de départ, tout en acceptant de rembourser les frais de formation. L'autorité inférieure, ayant rédigé seule la convention de résiliation, ne ferait, pour sa part, 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 d'octobre 2018 à janvier 2019 doivent être imputés sur le salaire qu'elle ne sera plus astreinte à verser du fait de la suppression du délai de résiliation.

E. 4.1.2

Pour sa part, l'autorité inférieure considère que le recourant a signé la convention de résiliation car celle-ci était tout à son avantage, en ce sens que l'obligation de remboursement des frais de formation ne portait que sur la formation effectuée jusqu'au 30 septembre 2018. Ainsi, le recourant a économisé 10'000 francs (4 x 2'500 fr.), alors même qu'en conformité avec la convention de formation et l'art. 4 al. 5 de l'ordonnance du 3 juillet 2001 sur le personnel de la Confédération (OPers, RS 172.220.111.3), il aurait dû payer ses frais de formation jusqu'au 31 janvier 2019. Elle estime en outre s'être montrée accommodante en acceptant de résilier le contrat pour le 31 janvier 2019, sans obliger le

recourant à respecter le délai légal de résiliation de trois mois. S'agissant de la problématique du versement d'une indemnité de départ, le recourant n'y a aucun droit qui ressortirait de l'art. 19 LPers. L'autorité inférieure n'aurait ainsi aucune concession à faire à cet égard.

E. 4.2.1

Les rapports de travail du personnel de la Confédération sont régis en premier lieu par la loi du 24 mars 2000 sur le personnel de la Confédération (LPers, RS 172.220.1 ; 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 Briguet, *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/Briguet, *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/Briguet, *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/Briguet, *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.aJ

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 chercheront 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 Tribunal administratif fédéral [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; arrêts 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).

E. 4.2.3.2

Il est généralement distingué, dans le cadre d'un accord relatif à la fin des rapports de travail, entre le fait de contourner une disposition légale - à savoir de déroger à son sens et à son but - de celui de ne pas l'appliquer. En effet, il va de soi qu'en concluant un accord de résiliation, les parties acceptent qu'un certain nombre de dispositions qui s'appliqueraient en l'absence de convention ou qui seraient peut-être applicables (protection contre les licenciements, délai de congé, etc.), ne le sont pas. C'est en quelque sorte le corollaire de la liberté contractuelle (cf. arrêt du TF 4A_495/2007 du 12 janvier 2009 consid. 4.3.1.1 ; arrêt du TAF A-1711/2014 précité consid. 3.4 ; cf. ég. Aline Bonard, in: Dunand / Mahon (édit.), *Commentaire du contrat de travail*, 2013, n. 15 ad art. 335; Harry Nötzli, in: *Handkommentar zum BPG*, op. cit., n. 12 ad art. 10 LPers). Déterminer si une clause contourne la loi ou ne constitue qu'un cas de non application d'une norme, implique une appréciation au cas par cas, en fonction des circonstances de l'espèce (cf. Nötzli, précité, n. 13 ad art. 10 ; cf. ég. ATF 142 III 239 consid. 5.2.1). Dans chaque cas, il doit être procédé à une pesée des intérêts afin d'évaluer si les droits auxquels les deux parties ont renoncé sont approximativement de valeur équivalente (cf. arrêts du TF 4A_13/2018 et 4A_17/2018 du 23 octobre 2018 consid. 4.1.2, 4A_563/2011 du 19 janvier 2012 consid. 4.1; Marco Kamber, *Die Aufhebungsvereinbarung im Arbeitsvertragsrecht*, in: *Mitteilung des Instituts für Schweizerisches Arbeitsrecht [ArbR]* 2014 pp. 43-77, p. 60).

E. 4.3

Une convention de résiliation n'est valable que si les deux parties s'engagent à des concessions réciproques, d'importance comparable. Pour pouvoir en juger, il est nécessaire de préalablement déterminer le mode de résiliation qui aurait été appliqué par l'autorité inférieure si les parties n'avaient pas conclu de convention de résiliation.

E. 4.3.1

Au cas d'espèce, il convient de rappeler préalablement que le recourant a résilié les rapports contractuels dans son courrier du 16 janvier 2019, pour la fin du mois de janvier 2019. Or, le délai de résiliation applicable était de trois mois, comme il l'invoque par ailleurs lui-même dans son recours (cf. art. 30a al. 2 let. b OPers). Le contrat de travail ne contient aucune disposition relative à la résiliation des rapports de travail qui serait pertinente 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. é.g. 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. Il n'y a donc aucune concession de sa part sur ce point. Partant, il n'y a eu ni disproportion dans la convention de résiliation, ni renonciation de part et d'autre à des avantages particuliers. Quant au principe du remboursement des frais de formation, il correspond à ce qui était prévu dans la convention de formation et dans le contrat de travail quant au principe du remboursement, de sorte qu'il ne s'agit, là également, pas d'une concession faite par le recourant. Pour le reste, les questions de l'exigibilité et de la validité du remboursement seront analysées ci-après (cf. infra consid. 5).

E. 4.3.3

Il s'ensuit que la solution serait identique que la convention soit valable ou non. Enfin, 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.

E. 5

S'agissant des frais de formation, le recourant élève divers griefs à leur sujet qu'il convient de traiter à présent.

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. 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.

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 considère donc que, le recourant ayant disposé de plus d'un mois de réflexion avant de signer la convention de formation, ni son « jeune âge », ni « les éventuelles difficultés à rembourser » ne doivent être pris en compte. En outre, dans une comparaison entre le coût total d'une formation à l'ACAMIL et la taxe d'études demandée par l'EPF de Zurich, l'autorité inférieure souligne qu'il faut tenir compte des autres frais entraînés par une formation civile. Le recourant a ainsi 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. L'autorité inférieure en conclut que le montant de 2'500 francs par mois n'est aucunement exagéré. Finalement, elle relève qu'une échelle dégressive a bien été prévue, mais pour le montant à rembourser une fois la formation achevée.

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 mœurs (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 avait l'intention de commencer une formation auprès d'un corps de police cantonal, pour lequel il recevra 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. 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 conflits, 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, Broschures [sic] ACAMIL [consulté le 30 mai 2022]). Il s'agit d'autant de connaissances qui constituent un atout 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 32'500 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. l'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 O Pers mil), 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. Enfin, comme relevé ci-avant, les compétences acquises durant la formation lui sont toujours utiles et lui apportent un avantage certain sur le marché du travail. En effet, 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. Cela est d'autant plus vrai qu'il a obtenu de très bons résultats aux examens qu'il a passés. Pour toutes ces raisons, vu ce que recourent 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. 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. 6.1

En substance, il fait valoir que le remboursement des frais de formation 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 affirme 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. Ajoutant que, même dans l'hypothèse où des différences de traitement étaient opérées, le recourant ne pourrait pas s'en prévaloir pour ne pas payer ses propres frais de remboursement. Elle considère ainsi que les conditions d'application du droit à l'égalité dans l'illégalité ne sont pas remplies, d'autant plus qu'elle entend respecter les dispositions relatives au remboursement des frais de formation. À ce propos, elle 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 ; Moser/Beusch/Kneubühler, *Prozessieren vor dem Bundesverwaltungsgericht*, 2ème éd. 2013, no 3.144 ; 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 l'art. 29 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst., RS 101) et les art. 29 ss 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 officier 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. En outre, selon l'autorité inférieure, la situation des deux personnes dont il demande en particulier la production des conventions de résiliation diffère de sa propre situation. Pour le reste, s'agissant de rumeurs, il ne fournit pas d'indices suffisants pour exiger la production des conventions de résiliation 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. 6.3.4

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. Ses griefs y relatifs seront partant rejetés.

E. 6.4

Cela scelle le sort du recours, qui sera rejeté.

E. 7

Demeure la question des frais et dépens.

E. 7.1

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. 7.2

Le Tribunal peut allouer d'office ou sur requête à la partie ayant entièrement ou partiellement gain de cause une indemnité pour les frais indispensables et relativement élevés qui lui ont été occasionnés (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)

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