

BVGer A-5253/2024 vom 12. Januar 2026

Bundesverwaltungsgericht, 2026-01-12, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bvger_A-5253_2024

FR: TAF A-5253/2024 du 12 janvier 2026

IT: TAF A-5253/2024 del 12 gennaio 2026

Regeste

Fin des rapports de travail

Erwägungen

E. 1

La procédure de recours devant le Tribunal administratif fédéral 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; art. 37 LTAF), respectivement la loi fédérale du 24 mars 2000 sur le personnel de la confédération (LPers, RS 172.220.1), n'en disposent pas autrement. Le Tribunal examine d'office sa compétence (art. 7 PA) et librement la recevabilité des recours qui lui sont soumis.

E. 1.1

Conformément à l'art. 31 LTAF, en relation avec l'art. 36 LPers, le Tribunal administratif fédéral est compétent pour connaître du recours du 22 août 2024, en tant qu'il est dirigé contre une décision au sens de l'art. 5 PA, prise par un employeur fédéral au sens de l'art. 3 al. 2 LPers qui, comme en l'espèce, est une autorité précédente (cf. art. 33 let. e LTAF).

E. 1.2

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

E. 1.3

Les dispositions relatives au délai de recours, à la forme et au contenu du mémoire sont en outre remplies (cf. art. 50 et 52 PA). Le recours est ainsi recevable et il convient d'entrer en matière.

E. 2.1

Selon l'art. 49 PA, le Tribunal administratif fédéral contrôle les décisions qui lui sont soumises sous l'angle de la violation du droit fédéral, y compris l'excès ou l'abus du pouvoir d'appréciation (let. a), de la constatation inexacte ou incomplète des faits pertinents (let. b) et de l'inopportunité (let. c). Conformément à la jurisprudence en matière de droit du personnel, le Tribunal examine avec retenue les questions ayant trait à l'appréciation des prestations des employés, à l'organisation administrative, ou les problèmes liés à la collaboration au sein du service et aux relations de confiance. Dans le doute, il ne substitue pas son propre pouvoir d'appréciation à celui de l'autorité administrative qui a rendu la décision, laquelle connaît mieux les circonstances de l'espèce. Cette réserve, destinée à prendre en compte le pouvoir d'appréciation contextuel de l'employeur, n'empêche pas le Tribunal d'intervenir lorsque la décision attaquée semble objectivement inopportune (cf.

ATF 131 II 680 consid. 2.3.3 ; ATAF 2007/34 consid. 5 ; arrêts du TAF A-6652/2023 du 16 septembre 2024 consid. 2.2, A-680/2022 du 30 juin 2022 consid. 2.1).

E. 2.2

Le Tribunal vérifie d'office les faits constatés par l'autorité inférieure (art. 12 PA), sous réserve du devoir de collaborer des parties (art. 13 PA). 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. 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).

E. 2.3

L'objet du litige soumis au Tribunal est défini de la manière suivante.

E. 2.3.1

En procédure de recours, l'objet de la contestation (« Anfechtungsgegenstand ») est déterminé par la décision entreprise, plus spécifiquement par son dispositif. Les conclusions du recourant, qui, selon la maxime de disposition, déterminent l'objet exact du litige devant l'autorité de recours (« Streitgegenstand »), doivent s'inscrire dans ce cadre prédéfini, sous peine d'irrecevabilité. L'objet du litige peut être réduit, mais ne saurait être ni élargi, ni transformé par rapport à ce qu'il était devant l'autorité précédente, qui l'a fixé dans le dispositif de la décision entreprise (cf. ATF 144 II 359 consid. 4.3, 142 I 155 consid. 4.4.2 ; parmi d'autres : arrêt du TAF A-5410/2022 du 9 octobre 2024 consid. 2.3).

E. 2.3.2

En l'espèce, le recourant n'a pris aucune conclusion (subsidaire) en indemnisation fondée sur l'art. 34b LPers. Il s'est contenté de solliciter sa réintégration. Aux termes de ses observations finales, il a maintenu sa position après que l'autorité inférieure a explicitement relevé ce point (cf. supra let. E.b, E.e et E.f). En outre, le recourant est représenté par un avocat spécialiste en droit du travail. Il n'est ainsi pas possible de considérer que l'absence de conclusion en indemnisation résulte d'une méconnaissance du droit du personnel de la Confédération. Le recourant fait néanmoins valoir certains arguments qui pourraient aboutir à l'obtention d'une indemnité fondée sur l'art. 34b LPers (absence de violation grave du devoir de fidélité, absence d'avertissement, etc.), de sorte qu'en les examinant, le Tribunal statuera sur l'octroi d'une indemnité fondée sur l'art. 34b LPers malgré l'absence de conclusion prise dans ce cadre.

E. 2.4

Le Tribunal commencera ainsi par examiner la question du congé abusif (infra consid. 3). Il traitera ensuite des griefs du recourant qui pourraient remettre en cause les motifs du licenciement prononcé (infra consid. 4), ainsi que sa proportionnalité (infra consid. 5).

E. 3

Le recourant fait valoir qu'il a subi un licenciement abusif sous deux aspects.

E. 3.1.1

Premièrement, il soutient que la résiliation est abusive car son état de santé au moment de l'incident du 24 mars 2023 a été un facteur déterminant dans la décision de le licencier. Comme l'avait reconnu l'autorité inférieure elle-même, il se trouvait alors en état

d'irresponsabilité. La crise émotionnelle à laquelle il avait été en proie avait été d'une intensité telle qu'elle avait nécessité son hospitalisation pendant une semaine. Pour autant, cet évènement était un incident isolé, son travail et son comportement n'ayant fait l'objet d'aucune critique ou avertissement ni par le passé, ni par la suite lorsqu'il a été affecté au secteur logistique de l'autorité inférieure durant plus de huit mois. Il n'existait aucun motif supposant un risque de récurrence puisqu'il ne souffrait pas de problèmes psychiques, comme en témoignait la reprise de sa pleine capacité de travail attestée par son médecin. Secondement, le recourant soutient que le congé est abusif dans la manière avec laquelle il a été donné. L'autorité inférieure avait fait preuve de duplicité en signifiant celui-ci plus d'un an après l'incident, après avoir affecté à un poste provisoire pendant plus de huit mois, puis l'avoir suspendu pendant six mois. Elle n'avait pas justifié son refus de prolonger son affectation à un autre service, alors que les faits survenus le 24 mars 2023, qui avaient été portés à connaissance de l'autorité inférieure dès le surlendemain par l'épouse du recourant, n'avaient pas évolué jusqu'à son licenciement. Elle avait également affirmé que le principe de la présomption d'innocence s'appliquait, tout en revenant quelques mois plus tard sur cette affirmation en le licenciant. Un tel comportement de l'autorité inférieure était inconsistant, contradictoire et contrevenait au principe de la bonne foi. Il avait davantage laissé entrevoir la possibilité d'une réintégration plutôt qu'une cessation des rapports de travail et ainsi généré chez lui de faux espoirs.

E. 3.1.2

Pour sa part, l'autorité inférieure soutient que le licenciement est motivé par la violation grave du devoir de fidélité du recourant et la rupture du lien de confiance qu'elle avait provoquée. Son état de santé au moment des faits du 24 mars 2023 n'avait joué aucun rôle dans ce cadre. Elle n'avait du reste pas attendu le résultat d'une expertise sur la responsabilité pénale du recourant pour le licencier. A ce sujet, elle n'avait jamais reconnu l'état d'irresponsabilité dans lequel le recourant prétendait alors se trouver. Concernant les modalités de licenciement, l'autorité inférieure rappelle qu'avant l'entretien du 16 janvier 2024, les évènements du 24 mars 2023 n'avaient pas encore été clarifiés par une administration des preuves en bonne et due forme. C'est seulement à cette occasion que l'autorité inférieure avait reçu confirmation de la part du recourant qu'il était l'auteur du coup de feu. Elle l'avait alors immédiatement suspendu, avant de le licencier en juillet 2024, constatant que la durée de la procédure pénale en cours demeurait indéterminée. Ces éléments expliquaient pourquoi la résiliation était intervenue plus d'un an après les faits reprochés. Par ailleurs, elle s'était toujours réservée la possibilité de prendre des mesures relevant du droit du personnel avant qu'une décision ne soit rendue sur le plan pénal. En outre, aucune assurance particulière ne lui avait été fournie quant à la pérennisation de la mesure provisoire. Il ne pouvait dès lors prétendre qu'elle aurait nourri chez lui une impression de confiance.

E. 3.2

Le cadre légal relatif à la résiliation abusive des rapports de travail est le suivant.

E. 3.2.1

Les rapports de travail entre la Confédération et son personnel sont régis par LPers et l'ordonnance du 3 juillet 2001 sur le personnel de la Confédération (OPers, RS 172.220.111.3). 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.

E. 3.2.2

Conformément à l'art. 34c al. 1 let. b LPers, une résiliation est qualifiée d'abusive et entraîne la réintégration de l'employé lorsqu'elle intervient dans l'une des situations énumérées à l'art. 336 al. 1 CO. Au terme de l'art. 336 al. 1 let. a CO, le congé est notamment abusif lorsqu'il est donné par une partie pour une raison inhérente à la personnalité de l'autre partie, à moins que cette raison n'ait un lien avec le rapport de travail ou ne porte sur un point essentiel un préjudice grave au travail dans l'entreprise. La maladie est une raison inhérente à la personnalité au sens de la disposition précitée (cf. Wyler/Heinzer/Witzig, Droit du travail, 5ème éd. 2024, p. 859). Toutefois, la jurisprudence du Tribunal fédéral retient qu'après l'échéance du délai de protection (Sperrfrist) de l'art. 336c al. 1 let. b CO, l'employeur peut en principe librement résilier le contrat du travailleur empêché de fournir ses prestations pour cause de maladie, alors même que cette maladie est la cause de la résiliation. En effet, lorsque le travailleur souffre d'une maladie persistante qui a des répercussions négatives sur la relation de travail, notamment qui l'empêche de travailler, l'employeur doit pouvoir résilier le contrat ; la persistance de la maladie est alors un juste motif de résiliation. Ce n'est que dans des situations très graves que la résiliation pour cause de maladie persistante doit être qualifiée d'abusive au sens de l'art. 336 al. 1 let. a CO, soit lorsque l'employeur a directement causé la maladie du travailleur, par exemple lorsqu'il a omis de prendre les mesures de protection du travailleur telles que celles prévues à l'art. 328 al. 2 CO et que le travailleur est devenu malade pour cette raison. Si la situation n'atteint pas ce degré de gravité, comme c'est souvent le cas en présence d'une incapacité de travail en raison d'une maladie psychique, le congé n'est pas abusif (cf. ATF 150 III 78 consid. 3.1.2 s. et les réf. cit. ; arrêts du TF 4A_215/2022 du 23 août 2022 consid. 4.1, 4A_437/2015 du 4 décembre 2015 consid. 2.2.2 ; arrêt du TFAFA-6263/2013 du 15 mai 2014 consid. 6 ; Lukas Marxer, Die Kündigung von Staatsangestellten durch den Arbeitgeber gemäss Bundespersonalgesetz, thèse Berne 2025, no 455).

E. 3.2.3

La liste de l'art. 336 CO n'est pas exhaustive, mais concrétise l'interdiction générale de l'abus de droit (cf. art. 2 al. 2 du code civil suisse du 10 décembre 1907 [CC, RS 210]), ici applicable à un rapport de droit public, laquelle interdit l'exercice d'un droit contrairement à son but. D'autres situations constitutives de congés abusifs sont admises par la pratique, pour autant que la résiliation comporte une gravité comparable aux cas expressément envisagés par l'art. 336 CO. Ainsi, le caractère abusif d'une résiliation peut découler non seulement de ses motifs, mais également de la façon dont la partie qui met fin au contrat exerce son droit. Même lorsqu'elle résilie un contrat de manière légitime, la partie doit exercer son droit avec des égards. En particulier, elle ne peut pas se livrer à un double jeu, contrevenant de manière caractéristique au principe de la bonne foi. Il s'ensuit qu'une violation grossière du contrat, par exemple une atteinte grave au droit de la personnalité dans le contexte d'une résiliation, peut faire apparaître le congé comme abusif. En revanche, un comportement de l'employeur simplement discourtois ou indélicat est insuffisant car il ne ressortit pas à l'ordre juridique de sanctionner ces attitudes. Enfin, il appartient en principe à la partie congédiée de prouver le caractère abusif du congé (cf. ATF 136 III 513 consid. 2.3, 132 III 115 consid. 2.1, 131 III 535 consid. 4.2; arrêts du TF 4A_327/2023 du 18 janvier 2024 consid. 4.1, 8C_637/2022 du 2 juin 2023 consid. 4.2, 4A_259/2022 du 23 février 2023 consid. 4.1.2 ; ATAF 2016/11 consid. 10.2 ; arrêts du TAF A-3323/2024 du 28 mars 2025 consid. 5.1.2, A-2821/2022 du 26 septembre 2023 consid. 13.2.1, A-2360/2020

du 12 octobre 2020 consid. 5.2).

E. 3.3

Au cas d'espèce, le recourant échoue à démontrer que la résiliation des rapports de travail serait abusive en raison de son état de santé ou de la manière dont elle a été signifiée.

E. 3.3.1

En ce qui concerne l'état de santé du recourant au moment de l'incident du 24 mars 2023 ayant conduit à la résiliation des rapports de travail, l'autorité inférieure a considéré que le recourant, qui avait fait usage d'une arme à feu à son domicile le 24 mars 2023, avait contrevenu à son devoir de fidélité au point que le lien de confiance qui les unissait avait été irrémédiablement rompu. Le recourant a ainsi été licencié sur la base de l'art. 10 al. 3 let. a LPers. Il apparaît que son état de santé au moment de tirer un coup de feu n'a joué aucun rôle dans le processus de licenciement, ce qui est confirmé par le fait que l'autorité inférieure n'a pas attendu le résultat de l'expertise sur sa responsabilité pénale au moment des faits reprochés pour rendre sa décision. Enfin, le recourant déduit à tort des écritures de l'autorité inférieure qu'elle aurait reconnu qu'il se trouvait dans un état d'irresponsabilité. Elle a uniquement relevé (TAF pce 6, p. 2) que le recourant avait été hospitalisé en psychiatrie durant une semaine à la suite de l'incident, ce qui ne présume pas encore qu'il aurait connu une incapacité de discernement. A supposer même que la décision de licenciement eût été fondée, comme l'allègue le recourant, sur une atteinte à la santé dont il aurait souffert au moment de tirer un coup de feu, le Tribunal serait amené à conclure que ladite atteinte est en lien avec l'exécution du travail, ce qui priverait le congé de tout caractère abusif. En effet, selon le descriptif du poste du recourant, celui-ci peut notamment être tenu d'accomplir des missions policières de sécurité pour la protection d'objets, de transports ou de personnes. Il est attendu qu'il soit résistant au stress, flexible, bon organisateur et capable de communiquer efficacement. Or, selon le certificat médical présenté par le recourant le 16 janvier 2024, la reprise d'une activité à plein temps avec port d'une arme est conditionnée à ce que son poste respecte certaines limitations : hypersensibilité au stress, instabilité émotionnelle face aux frustrations et contrariétés, contacts limités avec le public, capacité d'adaptation au changement réduite. Partant, les tâches dévolues au recourant apparaissent, pour une partie d'entre elles au moins, incompatibles avec son état de santé qui présenterait ainsi un lien avec les rapports de travail. Au demeurant, le recourant n'avance pas que l'état émotionnel dans lequel il se trouvait au moment où il a fait feu à son domicile aurait été causé par la violation d'obligations incombant à l'employeur, ni que le délai de protection de l'art. 336c al. 1 let. b CO n'aurait pas été respecté.

E. 3.3.2

Le recourant ne saurait davantage être suivi lorsqu'il évoque un comportement inconsistant et contradictoire de l'autorité inférieure dans le cadre des différentes mesures prises à son égard. Il est établi qu'à la suite de son incapacité de travail totale, il a été affecté au secteur logistique du 1er mai 2023 jusqu'à sa suspension, le 16 janvier 2024. Il semble que, par ce transfert, l'autorité inférieure ait cherché une solution temporaire afin d'occuper le recourant à un poste qui ne nécessitait pas le port d'une arme de service. A la lecture des pièces du dossier, aucune assurance particulière n'a été donnée au recourant quant à la pérennisation de cette mesure provisoire. Lors d'entretiens les 22 septembre et 30 octobre 2023, l'autorité inférieure a réévalué la situation avec le recourant, dans l'attente d'un certificat médical

attestant sa faculté de travailler avec une arme. A cette occasion, le recourant a d'ailleurs fait part de son inquiétude d'être licencié. Il était ainsi conscient que les rapports de travail pourraient être amenés à évoluer négativement dans le futur. Dans ces circonstances, il ne pouvait déduire du comportement de son employeur un gage de poursuite des rapports de travail. Si le Tribunal concède que l'audition du recourant le 16 janvier 2024, au cours de laquelle ce dernier a confirmé pour la première fois avoir tiré un coup de feu à son domicile suite à une crise émotionnelle, aurait pu être menée avant cette date (cf. à ce sujet infra consid. 5.2.3.1), ce délai dans l'établissement des faits ne permet à lui seul faire de conclure que l'autorité inférieure se serait livrée à un double jeu. Au même titre, le recourant tente en vain de soutenir que l'autorité inférieure aurait admis l'application de la présomption d'innocence jusqu'à droit connu sur le plan pénal. Au contraire, elle s'est réservé le droit de prendre d'autres mesures relevant du droit du personnel, ce qui ressort expressément de son courrier du 12 février 2024. Elle n'a ainsi pas adopté un comportement contradictoire en n'attendant pas une décision définitive et exécutoire sur le plan pénal avant de résilier les rapports de travail. La question de savoir si l'autorité inférieure était tenue ou non par le principe de la présomption d'innocence relève du bien-fondé du licenciement et n'a pas d'impact sur son caractère abusif, qui doit être dénié.

E. 3.4

En conclusion, le recourant n'est pas parvenu à démontrer que le congé litigieux serait abusif. Dès lors, une réintégration ou une indemnité au sens de l'art. 34c al. 2 LPers apparaissent exclues.

E. 4

Il convient à présent d'examiner si la résiliation des rapports de travail est fondée sur des motifs objectivement suffisants.

E. 4.1.1

A ce titre, la critique du recourant porte tout d'abord sur différents faits retenus à l'appui de la décision attaquée. L'évènement du 24 mars 2023 n'avait pas attiré l'attention de ses voisins et n'avait fait pas fait l'objet d'une quelconque campagne médiatique, de sorte que l'autorité inférieure ne pouvait pas retenir qu'il aurait nuit à sa crédibilité ou son image. L'autorité inférieure avait également omis de tenir compte du fait qu'il ne disposait pas de sa pleine capacité de discernement au moment où il avait soi-disant fait un usage excessif de son arme à feu. Elle soutenait aussi à tort qu'il ne pouvait être transféré dans un autre service en raison de son casier judiciaire. D'une part, ce dernier était, à ce jour, toujours vierge ; d'autre part, l'exigence d'un casier judiciaire vierge n'était valable qu'à l'engagement. Sous l'angle de la violation du droit, le recourant relève que l'autorité inférieure fonde exclusivement le licenciement sur l'incident du 24 mars 2023, sans toutefois avoir eu accès au dossier pénal. Elle avait tenu pour acquis la commission d'une infraction alors que la procédure pénale n'était qu'au stade de l'instruction. Partant, la décision apparaissait prématurée et injustifiée au regard du principe de la présomption d'innocence. Le recourant se plaint également d'une violation du principe de la bonne foi en raison de l'attitude contradictoire adoptée par l'autorité inférieure. Premièrement, elle soutenait que son comportement avait rompu irrémédiablement le lien de confiance, ce qui était contredit par son occupation au secteur logistique pendant plus de huit mois après l'incident du 24 mars 2023, durant laquelle il n'avait fait l'objet d'aucun reproche. Deuxièmement, lors de l'entretien du 16 janvier 2024, l'autorité inférieure avait semblé vouloir déterminer dans

quelle mesure il pouvait continuer à travailler et avait affirmé dans son courrier du 12 février 2024 qu'elle se refusait de se prononcer sur le statut des rapports de travail, avant de changer d'avis quelques mois plus tard en le licenciant, alors que la situation n'avait pas évolué et qu'il était apte à travailler.

E. 4.1.2

De son côté, l'autorité inférieure rappelle que, selon les déclarations de l'épouse du recourant, le voisinage avait perçu ce qui se passait après le coup de feu tiré et l'intervention des services médicaux d'urgence et de la police cantonale. Son comportement avait donc bel et bien alerté l'attention de la population. En tout état de cause, savoir si l'affaire était restée confidentielle n'importait pas puisque le recourant avait l'obligation de s'abstenir de commettre tout acte susceptible de nuire à la réputation, la crédibilité et la bonne image de l'autorité inférieure. L'autorité inférieure conteste également ne pas avoir tenu compte des développements du recourant relatifs à son état de santé. En outre, elle maintient que le casier judiciaire du recourant ne peut plus être considéré comme vierge compte tenu de la procédure pénale en cours. En ce qui concerne la prétendue violation de la présomption d'innocence, l'autorité inférieure admet qu'une décision de licenciement ne saurait être justifiée par une condamnation pénale à elle seule. Ce n'était cependant pas le cas de la décision attaquée, qui n'indiquait nulle part qu'il s'était rendu coupable d'une infraction. Elle précisait bien que son comportement, qu'il avait reconnu et qui aurait pu entraîner un grand dégât d'image, était disproportionné, contraire aux principes fondamentaux relatifs à l'usage des armes à feu et remettait en cause l'existence du rapport de confiance, respectivement constituait un motif objectivement suffisant de licenciement, sans égard à la procédure pénale en cours. Au-delà de ces éléments, le caractère imprévisible et incontrôlable de la crise émotionnelle dont le recourant se prévalait avoir souffert au moment de tirer le coup de feu démontrait qu'il ne répondait plus aux exigences strictes en matière de sécurité qu'il devait remplir pour assurer l'exercice de sa fonction. Tel constat d'inaptitude s'imposait également au vu des limitations fonctionnelles décrites dans le certificat médical du 16 janvier 2024 et du retrait de ses armes par la police cantonale (...). Il en allait ainsi quand bien même l'autorité pénale parvenait à la conclusion qu'il se trouvait en état d'irresponsabilité ce jour-là. L'autorité inférieure affirme ensuite ne pas avoir contrevenu au principe de la bonne foi en résiliant le contrat de travail. Le recourant soutenait à tort qu'elle avait adopté une posture contradictoire en lien avec la présomption d'innocence. En effet, elle s'était expressément réservé le droit d'examiner la pertinence de mesures relevant du droit du personnel indépendamment d'une décision rendue sur le plan pénal, et aucune assurance particulière n'avait été donnée quant à la poursuite des rapports de travail. Le constat d'une rupture irrémédiable du lien de confiance n'était pas non plus contradictoire avec le transfert au secteur logistique durant huit mois puis la suspension provisoire du recourant. D'une part, celui-ci bénéficiait d'une période de protection jusqu'au 1er février 2024 qui empêchait toute résiliation. D'autre part, elle avait procédé à plusieurs investigations au cours de cette période, notamment l'entretien du 16 janvier 2024 où elle avait appris que le recourant était bel et bien l'auteur du coup de feu tiré à son domicile. Elle avait alors immédiatement suspendu le recourant. Dans ce contexte, il était particulièrement malvenu du recourant de tirer argument de la retenue dont elle avait fait preuve en résiliant les rapports de travail de manière ordinaire.

E. 4.2

Le cadre légal déterminant est le suivant.

E. 4.2.1

A teneur de l'art. 10 al. 3 let. a LPers, l'employeur peut résilier un contrat de durée indéterminée en cas de motifs objectivement suffisants en présence d'une violation d'obligations légales ou contractuelles importantes. Selon la jurisprudence du Tribunal administratif fédéral, une faute de l'employé est une condition (inhérente) d'application de l'art. 10 al. 3 let. a LPers (cf. arrêts du TAF A-6496/2023 du 12 mars 2025 consid. 5.2, A-4977/2022 du 5 septembre 2023 consid. 4.2.2.2, A-969/2014 du 11 novembre 2014 consid. 7.2 ; Jenny H. Burckhardt, *Die Rechtsfolgen der mangelhaften ordentlichen Kündigung im Bundespersonalgesetz im Vergleich mit den Regelungen des Obligationenrechts*, 2021, no 224). Parmi ses obligations professionnelles les plus importantes, l'employé doit exécuter le travail qui lui est confié avec soin, fidèlement et dans l'intérêt de l'employeur. Ce devoir général de diligence et de fidélité, à la base du contrat de confiance liant les parties, est réglé à l'art. 20 al. 1 LPers. En particulier, l'employé viole son devoir de fidélité et de sauvegarde des intérêts lorsqu'il n'observe pas les règles de droit, les accords contractuels, les directives ou les instructions données (cf. Peter Helbling, in : Portmann/Uhlmann [éd.], *Bundespersonalgesetz [BPG]*, 2013, art. 9 no 52 ss et 62). Le devoir de diligence lui impose d'accomplir ses tâches avec soin, au mieux des intérêts de son employeur, et de s'abstenir de tout comportement inadapté ou malhonnête (cf. arrêts du TAF A-4047/2018 du 23 décembre 2019 consid. 7.3, A-3148/2017 du 3 août 2018 consid. 7.1.3). A la différence de ce qui prévaut en droit privé, le devoir de diligence et de fidélité contient une double obligation de loyauté (*doppelte Loyalitätsverpflichtung*), dans la mesure où l'employé soumis à la LPers ne se doit pas uniquement de sauvegarder les intérêts et d'être loyal envers son employeur (devoir de confiance particulier), mais également envers l'Etat dans le cadre d'une relation de droit public (devoir de confiance général ; cf. arrêts du TAF A-5031/2024 du 2 octobre 2025 consid. 4.3.2, A-3899/2022 du 31 août 2023 consid. 6.3.3, A-1843/2021 du 6 décembre 2021 consid. 5.2.3 ; cf. Jérôme Candrian, *L'incidence des garanties de 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. 90 s.). L'étendue du devoir de fidélité de l'art. 20 al. 1 LPers s'inspire de l'art. 321e CO. Il se détermine en fonction de la relation de travail particulière, en tenant compte du risque professionnel, du degré de formation ou des connaissances spéciales qui sont exigées, ainsi que des capacités et qualités de l'employé que l'employeur connaissait ou devait connaître (cf. arrêt du TAF A-5420/2015 du 11 décembre 2015 consid. 3.3.2 ; cf. Rémy Wyler / Matthieu Briguet, *La fin des rapports de travail dans la fonction publique*, 2017, p. 74). Un fonctionnaire, pendant et hors de son travail, a l'obligation d'adopter un comportement qui inspire le respect et qui soit digne de confiance. Sa position exige qu'il s'abstienne de tout ce qui peut porter atteinte aux intérêts de l'Etat. Il doit en particulier éviter tout comportement de nature à entamer la confiance du public dans l'intégrité de l'administration et de ses employés ou à le rendre moins digne de confiance aux yeux de son employeur. Il est sans importance que le comportement répréhensible ait été connu ou non du public et ait attiré l'attention. Les exigences quant au comportement d'un policier excèdent celles imposées aux autres fonctionnaires. Sous peine de mettre en péril l'autorité de l'Etat, les fonctionnaires de police, qui sont chargés d'assurer le maintien de la sécurité et de l'ordre publics et exercent à ce titre une part importante de la puissance publique, doivent être eux-mêmes irréprochables (cf. arrêts du TF 8C_336/2019 du 9 juillet 2020 consid. 3.3.2, 8C_194/2018 du 5 juillet 2018 consid. 7.3, 8C_146/2014 du 26 juin 2014 consid. 5.5).

E. 4.2.2

Le principe de la présomption d'innocence, garanti par l'art. 32 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst., RS 101) et l'art. 6 par. 2 de la Convention du 4 novembre 1950 de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales (CEDH, RS 0.101), doit être observé dans le contexte d'un rapport de travail de droit public, dans la mesure où une résiliation d'un contrat de travail exclusivement fondée sur la suspicion d'une infraction pénale ne doit pas être prononcée avant qu'un jugement pénal définitif ne soit rendu (cf. arrêt du TAFA-969/2014 du 11 novembre 2014 consid. 4.1). Pour le surplus, ce principe n'engage pas l'autorité administrative, laquelle apprécie en principe les faits portés à sa connaissance indépendamment du juge pénal. Si l'intéressé fait ou va probablement faire l'objet d'une dénonciation pénale, il convient toutefois de suspendre la procédure administrative jusqu'à droit connu sur le procès pénal, dans la mesure où l'état de fait ou la qualification juridique du comportement litigieux sont pertinents dans le cadre de la procédure administrative (cf. ATF 119 Ib 158 consid. 2 ; arrêt du TF 1P.127/2000 du 8 mai 2000 consid. 3b ; arrêt du TAF A-2946/2021 du 31 janvier 2022 consid. 5.3.1). Ainsi, en matière de droit du personnel fédéral, si les faits reprochés à l'employé peuvent constituer une infraction pénale, ce n'est pas uniquement l'existence d'une condamnation qui est propre à justifier un licenciement (avec effet immédiat). Au contraire, il convient bien plus de déterminer si les faits à l'origine de l'enquête pénale et tels qu'établis sont de nature à remettre en cause l'existence du rapport de confiance nécessaire entre l'employé et l'employeur public. Dans la mesure où l'autorité administrative n'est pas liée par la qualification juridique retenue par le juge pénal, il importe peu que dite enquête aboutisse ou non à une condamnation. A cet effet, en vertu de la maxime inquisitoire (cf. supra consid. 2.2), l'autorité administrative peut se fonder sur les faits constatés par les autorités pénales et le dossier d'enquête s'ils sont de nature à emporter sa conviction dans le cadre de la procédure administrative (cf. arrêts du TAFA-2770/2021 du 30 décembre 2022 consid. 5.1.1, A-4076/2021 du 28 novembre 2022 consid. 5.4, A-2946/2021 du 31 janvier 2022 consid. 5.3.1).

E. 4.3

Appelé à se prononcer, le Tribunal retient les éléments suivants.

E. 4.3.1.1

A titre liminaire, le Tribunal rappelle que l'autorité inférieure a résilié les rapports de travail de manière ordinaire. La question de savoir si le comportement du recourant a entraîné une rupture irrémédiable du lien de confiance avec l'autorité inférieure, qui aurait pu justifier une résiliation immédiate des rapports de travail selon l'art. 10 al. 4 LPers, n'est pas décisive pour déterminer si le congé se fonde sur des motifs objectivement suffisants au sens de l'art. 10 al. 3 LPers. Partant, le recourant ne peut tirer argument de l'absence de rupture du lien de confiance et d'un comportement contradictoire dans ce cadre pour mettre en cause le bien-fondé du congé ordinaire. Ce grief sera en revanche examiné dans le cadre de la proportionnalité du licenciement (cf. infra consid. 5.2.3.1). En outre, le Tribunal relève que l'autorité inférieure a résilié le contrat uniquement sur la base de l'art. 10 al. 3 let. a LPers, qui vise la violation d'obligations légales ou contractuelles importantes. Le fait que le recourant ne soit plus en mesure d'exercer sa fonction en raison de crises émotionnelles involontaires, comme l'allègue l'autorité inférieure, ne tombe pas sous le coup de cette disposition, mais éventuellement de celles relatives aux aptitudes ou capacités insuffisantes pour effectuer le travail convenu (let. c) ou à la non-satisfaction de l'une des conditions

d'engagement (let. f). Au même titre, la question de la poursuite des rapports de travail malgré une potentielle inscription dans le casier judiciaire du recourant ne saurait être traitée sous l'angle de l'art. 10 al. 3 let. a LPers. Par conséquent, les arguments développés en ce sens pour justifier le licenciement peuvent d'ores et déjà être écartés.

E. 4.3.1.2

Cela étant exposé, le recourant ne remet pas fondamentalement en cause l'usage disproportionné et inadapté de son arme à feu le soir du 24 mars 2023, mais s'attache à souligner qu'il ne disposait alors pas de sa pleine capacité de discernement. Il échoue toutefois à démontrer de manière probante que tel aurait effectivement été le cas. La crise émotionnelle qu'il allègue avoir traversé au moment des faits et l'hospitalisation qui s'en est suivie ne suffisent pas à prouver que le comportement adopté ne lui est pas reprochable. Il ne fournit pas de détail contextuel expliquant les raisons qui l'ont plongé dans cet état ce soir-là, ce qui aurait pourtant permis d'apporter davantage de crédibilité à sa version des faits. Au contraire, lors de son audition du 16 janvier 2024, il a affirmé être conscient que son comportement était fautif. Bien qu'il s'en prévale, il n'a apporté aucune pièce issue de la procédure pénale qui prouverait qu'il aurait fait valoir son irresponsabilité dans ce cadre, et encore moins qu'un tel état d'irresponsabilité aurait été reconnu par les autorités pénales. Du reste, l'argumentation du recourant à cet égard est incohérente, reprochant tantôt à l'autorité inférieure de l'avoir licencié de manière abusive en se fondant sur son état de santé (cf. supra consid. 3.1.1), tantôt de ne pas avoir tenu compte de l'altération de sa capacité de discernement au moment des faits. Faute d'élément permettant d'établir son absence de discernement au moment des faits, le recourant échoue à démontrer un établissement incorrect des faits relatifs aux événements qui ont mené à son licenciement.

E. 4.3.1.3

Les conséquences de l'incident du 24 mars 2023 sur les rapports de travail doivent être appréciés de la manière suivante. Tout d'abord, il convient de souligner que le recourant appartient à la police militaire. En cette qualité, il incarne la puissance publique par excellence et dispose de moyens de contrainte étendus pour assurer ses missions. Le corollaire de ces prérogatives est de répondre à des exigences en matière de comportement qui dépassent celles des autres fonctionnaires de l'administration. Selon son cahier des charges, le recourant est tenu à des missions dans le domaine de la protection de personnes, de biens et de transports. Son degré d'exemplarité dans le cadre de la sécurité apparaît primordial. Or, le comportement adopté remet fondamentalement en cause sa capacité à assurer ce genre de missions délicates et exposées. Sa manière d'agir ne correspond pas aux prescriptions légales qui délimitent strictement l'usage d'une arme à feu par le personnel militaire. En effet, cette dernière ne peut être employée qu'en dernier recours, dans la mesure où les intérêts à protéger le justifie et de manière proportionnée aux circonstances (cf. art. 92 al. 2 let. d LAAM et 16 de l'ordonnance du 26 octobre 1994 concernant les pouvoirs de police de l'armée [OPoA, RS 510.32]). Certes, le recourant n'était pas en service et a fait usage de son arme personnelle et non de son arme de service. Cela étant, il admet lui-même que le coup de feu qu'il a tiré après s'être retranché à son domicile, car il refusait de communiquer avec les services d'urgence présents sur place, représente une utilisation disproportionnée et injustifiée d'une arme à feu. L'autorité inférieure est dès lors fondée à craindre que le recourant ne soit pas toujours capable de rester mesuré et de garder le contrôle de lui-même lors d'un futur engagement. Le fait que l'acte reproché ait eu lieu en dehors du service importe peu, dès lors qu'il est armé dans l'exercice de ses fonctions et qu'il

lui est justement reproché l'usage abusif d'une arme à feu. En d'autres termes, le comportement adopté par le recourant présente un rapport étroit avec ses obligations contractuelles. Au même titre et comme énoncé par la jurisprudence, le recourant ne saurait tirer argument du fait que son comportement n'ait pas attiré l'attention du public. Cette circonstance ne diminue pas la gravité de la violation des devoirs légaux et contractuels du recourant, d'autant que le risque d'attirer l'attention du public a été pris. Par conséquent, il convient de reconnaître que le comportement adopté par le recourant représente une violation grave de son obligation de fidélité, propre à fonder un motif objectivement suffisant de licenciement.

E. 4.3.1.4

Par ailleurs, le recourant ne peut être suivi lorsqu'il se prévaut de l'application du principe de la présomption d'innocence. Lors de son audition auprès de l'autorité inférieure, il a reconnu qu'il était bien l'auteur du coup de feu tiré à son domicile. Elle pouvait ainsi considérer, sur la base de cette déclaration, que l'état de fait était établi, sans devoir surseoir à statuer jusqu'au terme de la procédure pénale. En outre, la qualification pénale du comportement du recourant, en tant qu'elle porte sur la commission de violence ou menace contre les autorités et les fonctionnaires au sens de l'art. 285 CP, qui requiert entre autres la présence d'un membre d'une autorité et l'intention de le contraindre ou l'empêcher d'accomplir un acte officiel ou encore la commission d'une voie de fait à son encontre(cf. Veronica Klinke, in : Macaluso/Moreillon/Queloz [éd.], Commentaire romand, Code pénal II, 2e éd. 2025, art. 285 no 17s.), n'est pas pertinente sous l'angle des rapports de travail. Il résulte de ce qui précède que la résiliation des rapports de travail n'est in casu pas fondée sur la suspicion d'une infraction et que sa qualification juridique sur le plan pénal n'est pas déterminante pour l'issue du litige. L'autorité inférieure n'était ainsi pas liée par le principe de la présomption d'innocence. Elle était en droit de tirer librement les conséquences juridiques sur les rapports de travail des faits qu'elle a elle-même établis, indépendamment du cours de l'instruction pénale.

E. 4.3.1.5

Le Tribunal a d'ores et déjà écarté l'argumentation développée par le recourant au sujet de l'attitude contradictoire qu'aurait prétendument adopté l'autorité inférieure, de sorte qu'il suffit d'y renvoyer (cf. supra consid. 3.3.2). Faute d'une quelconque assurance fournie sans réserve par l'autorité inférieure au sujet de la poursuite des rapports de travail et de toute disposition préjudiciable prise en conséquence par le recourant, ce dernier ne saurait être protégé dans sa bonne foi (sur les conditions du droit au respect des promesses : arrêt du TAF A-2675/2023 du 25 octobre 2024 consid. 6.2.1 et les réf. cit.).

E. 4.4

Compte tenu de ces éléments, le Tribunal parvient à la conclusion que la résiliation des rapports de travail repose sur des motifs objectivement suffisants au sens de l'art. 10 al. 3 let. a LPers en raison de la violation grave du devoir de fidélité du recourant.

E. 5

Il reste à examiner si la décision de résiliation ordinaire des rapports de service est conforme au principe de proportionnalité, notamment si l'autorité inférieure pouvait se passer d'un avertissement à cet effet.

E. 5.1.1

Pour le recourant, le licenciement est disproportionné et un avertissement aurait dû être prononcé au préalable. Selon lui, le lien de confiance n'a pas été rompu de manière irrémédiable vu son transfert au service logistique de l'autorité inférieure pendant plus de huit mois après l'incident. Il n'avait d'ailleurs fait l'objet d'aucun reproche durant cette période. De plus, il n'existait pas de motif laissant présager d'une récidive de sa part. Si le manquement reproché avait été si grave, l'autorité inférieure aurait pu le licencier avec effet immédiat, ce qu'elle n'avait pas fait. En définitive, son intérêt à poursuivre les rapports de travail l'emportait, compte tenu de son ancienneté, des bons rapports de travail jusqu'à l'incident du 24 mars 2023 et de l'absence de violation fautive des obligations dans ce cadre, alors que l'autorité inférieure n'avait, pour sa part, subi aucune atteinte à sa crédibilité ou à son image dans cette affaire.

E. 5.1.2

L'autorité inférieure est d'avis qu'on ne pouvait de bonne foi attendre d'elle un avertissement pour enjoindre le recourant à cesser de tirer des coups de feu de manière disproportionnée, déraisonnable et imprévisible. Par ailleurs, un avertissement n'aurait pas suffi à restaurer le niveau de confiance nécessaire à l'exercice de la fonction du recourant compte tenu de la rupture irrémédiable du lien de confiance. Le recourant était ici malvenu de tirer argument du licenciement ordinaire pour démontrer que le manquement qui lui était reproché n'était pas si grave. Elle avait justement fait preuve de mesure, eu égard au principe de proportionnalité et à l'ancienneté du recourant, en ne le licenciant pas de manière immédiate. Nonobstant, les manquements reprochés étaient particulièrement graves et d'autant moins pardonnables que son comportement en dehors du service était soumis à des exigences particulièrement élevées en tant que membre de la police militaire. En tout état de cause, le recourant ne pouvait plus exercer en son sein en raison de son état de santé, comme cela ressortait du certificat médical produit par ses soins. Pour ces raisons, il n'y avait pas lieu d'attendre de sa part le prononcé d'un avertissement préalable au licenciement.

E. 5.2.1

Pour satisfaire au principe de la proportionnalité qui détermine la mise en oeuvre de l'action de l'Etat (cf. art. 5 al. 2 Cst.), 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 142 I 76 consid. 3.5.1, 136 IV 97 consid. 5.2.2 et les réf. cit.).

E. 5.2.2

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 (cf. art. 19 al. 1 LPers). Selon l'art. 31 al. 1 OPers, la résiliation du contrat de travail est considérée comme due à une faute de l'employé si l'employeur le résilie notamment pour un des motifs définis à l'art. 10 al. 3 let. a à d LPers.

E. 5.2.3.1

Un avertissement préalable est en principe nécessaire avant de prononcer une résiliation fondée sur l'art. 10 al. 3 let. a LPers, lorsqu'il est apte à provoquer un changement de comportement. La résiliation du contrat de travail est l'ultime mesure possible qui entre en

ligne de compte. Auparavant, il convient de tout mettre en oeuvre pour permettre la poursuite de la collaboration, afin de donner à l'employé concerné la possibilité de s'améliorer. Le comportement incriminé qui fonde le licenciement doit être en rapport avec celui qui a motivé l'avertissement préalable (cf. ATF 127 III 153 consid. 2b ; arrêts du TAF A-6496/2023 du 12 mars 2025 consid. 5.2, A-2821/2022 du 26 septembre 2023 consid. 12.2.2, A-448/2020 du 2 août 2021 consid. 6.1.5, A-3265/2018 du 2 mai 2019 consid. 4.3.1.1).

E. 5.2.3.2

Plus précisément, l'avertissement préalable à la résiliation ordinaire remplit deux fonctions. D'une part, il contient un reproche formulé par l'employeur quant au comportement critiqué (« Rügefunktion ») et, d'autre part, il exprime la menace d'une sanction (« Warnfunktion »). Il doit être compris comme une mise en garde adressée à l'employé et destinée à lui éviter des conséquences plus lourdes. L'avertissement revêt, ainsi, également le caractère d'une mesure de protection à l'égard de l'employé. En lui donnant la possibilité de s'améliorer, il concrétise le principe de la proportionnalité (cf. arrêt du TF 8C_500/2013 du 15 janvier 2014 consid. 7.5 ; arrêts du TAF A-3323/2024 du 28 mars 2025 consid. 6.2.2.2, A-4977/2022 du 5 septembre 2023 consid. 5.2, A-448/2020 du 2 août 2021 consid. 6.1.5).

E. 5.2.3.3

Nonobstant, une résiliation ordinaire sans avertissement préalable peut intervenir dans certains cas exceptionnels. Tel est notamment le cas lorsque l'état de fait est grave au point de rompre définitivement le lien de confiance nécessaire à la poursuite des rapports de travail et aurait pu justifier une résiliation avec effet immédiat (cf. art. 10 al. 4 LPers). De même, l'employeur peut se dispenser d'un avertissement lorsque des indices lui permettent légitimement de considérer que le comportement de l'employé ne changera pas et que, partant, une mise en demeure formelle s'avère d'emblée inutile (cf. ATF 143 II 443 consid. 7.5 ; arrêts du TAF A-5307/2018 du 18 juin 2019 consid. 6.6.2, A-5059/2018 du 24 avril 2019 consid. 6.1, A-169/2018 du 23 janvier 2019 consid. 4.3, A-7006/2015 du 19 octobre 2017 consid. 4.3.3 ; Wylér / Briguet, op. cit., pp. 65 ss). A cet égard, le seuil à franchir doit être placé haut et il doit être fait preuve de réserve, sans quoi la fonction de l'avertissement serait contournée et l'institution vidée de sa portée (cf. arrêts du TAF A-2950/2021 du 20 mars 2023 consid. 8.1.2, A-4076/2021 du 28 novembre 2022 consid. 7.3.3).

E. 5.3.1

Au cas d'espèce, le licenciement du recourant, qui a fait un usage disproportionné de son arme à feu, est apte à garantir l'intégrité de l'autorité inférieure et assurer la sécurité lors des missions dont elle est chargée. Il est aussi à même de protéger son image et sa bonne réputation au sein de l'opinion publique, car la poursuite des rapports de travail d'une personne envers qui des doutes subsistent quant à l'utilisation mesurée de son arme à feu risquerait d'être incomprise par le public. A cet égard et comme rappelé ci-dessus (cf. consid. 4.3.1.3), peu importe que le voisinage ait effectivement été alerté ou non par les événements, un simple risque de dégât d'image étant suffisant.

E. 5.3.2.1

En ce qui concerne la règle de la nécessité, il convient en premier lieu de rappeler qu'en application de l'art. 31 al. 1 LPers, la résiliation, valablement fondée sur l'art. 10 al. 3 let. a LPers, doit être considérée comme due à une faute de l'employé et que l'autorité inférieure n'était ainsi pas tenue, en application de l'art. 19 al. 1 LPers, de prendre de mesures

particulières pour garder l'employé à son service avant de s'en séparer.

E. 5.3.2.2

Le Tribunal considère néanmoins que plusieurs éléments mettent en doute la rupture irrémédiable du lien de confiance invoqué par l'autorité inférieure pour justifier l'absence d'avertissement préalable à la résiliation. Tout d'abord, l'autorité inférieure a occupé le recourant au secteur logistique pendant plus de huit mois suite aux événements survenus le 24 mars 2023 et le retrait de son arme par la police. Certes, cet emploi ne nécessitait pas le port d'une arme et était conçu de manière provisoire. Toutefois, l'autorité inférieure a très vite disposé de suffisamment d'éléments permettant d'entrevoir les actes reprochés au recourant. Elle a eu connaissance de l'intervention policière au domicile du recourant dès le lendemain. Le jour suivant, l'épouse du recourant l'a informée par téléphone qu'il avait tiré un coup de feu à son domicile. Le 28 mars 2023, le Ministère public (...) lui a communiqué l'ouverture d'une instruction pénale pour violences et menaces contre les autorités et les fonctionnaires. S'il ne peut être reproché à l'autorité inférieure d'avoir voulu obtenir confirmation des faits en interrogeant directement le recourant, elle n'explique pas de manière convaincante pourquoi elle a attendu le 16 janvier 2024 pour le faire. Cela aurait été pourtant possible dès la récupération par le recourant d'une capacité de travail partielle le 1er mai 2023. De plus, la période de protection dont il jouissait jusqu'au 1er février 2024 n'empêchait nullement l'autorité inférieure d'ordonner sa suspension au cours de cette période, voire une résiliation immédiate si elle estimait que de justes motifs la fondaient (cf. en ce sens : ATAF 2015/21 consid. 5). En s'accommodant de la continuation des rapports de travail durant plus d'une année, l'autorité inférieure a laissé supposer que les faits reprochés n'avaient pas détruit de manière irrémédiable le rapport de confiance. Le Tribunal observe également que les deux entretiens du 22 septembre et le 30 octobre 2023 avaient pour but de faire le point sur la capacité de travail du recourant. Il ressort en effet des notes de ces entretiens qu'elle demeurait en attente d'un certificat médical psychiatrique attestant qu'il puisse à nouveau travailler avec une arme, ce qui suggère la volonté de l'autorité inférieure de réaffecter le recourant, le moment venu, à ses fonctions habituelles. Le courrier du 12 février 2024 laisse également supposer que l'autorité inférieure espérait que le recourant puisse reprendre son poste au service de sécurité. Elle y indique ignorer, eu égard à la procédure pénale en cours, si le recourant remplit encore les conditions requises pour son engagement, et renoncer pour l'heure à d'autres mesures. Enfin, le fait que l'incident est un acte unique et que le recourant ne s'est vu reprocher aucun autre comportement durant ses six années de service pèsent également en faveur de ce dernier. Le Tribunal en conclut que le lien de confiance entre les parties n'a pas été irrémédiablement rompu. Il s'ensuit que l'autorité inférieure ne peut se justifier de l'absence d'avertissement précédent la résiliation par ce biais.

E. 5.3.2.3

Nonobstant ce constat, le Tribunal est d'avis qu'un avertissement n'aurait pas permis d'induire un changement dans le comportement du recourant. Pour cause, le recourant soutient avoir été en proie à une « crise émotionnelle violente » qui « ne peut pas être contrôlé[e] ni évité[e] » (recours, p. 9). Le caractère imprévisible de cette crise ne permet pas d'exclure qu'à l'avenir, elle puisse à nouveau se manifester, malgré la bonne volonté du recourant. Cette conclusion guidée par la prudence doit également s'imposer par les circonstances entourant le recours à une arme à feu, qui restent troubles. En effet, le recourant n'a fourni aucune explication concrète sur les événements qui lui ont fait perdre le

contrôle de lui-même ce soir-là. Sans autre explication, il n'est en l'état pas possible d'exclure que l'incident ne se reproduise. L'affectation provisoire du recourant au secteur logistique durant huit mois suite à cet épisode, bien qu'elle se soit apparemment déroulée sans difficulté, ne suffit pas à fournir les assurances nécessaires, ce d'autant que le recourant occupait alors un poste qui ne requérait pas le port d'arme et que les armes qu'il détenait à son domicile avaient été confisquées. Au même titre, la pleine capacité de travail avec port d'arme du recourant, attestée par le certificat médical du 16 janvier 2024, est conditionnée à certaines limitations (hypersensibilité au stress, instabilité émotionnelle face aux frustrations et contrariétés, contacts limités avec le public, capacité d'adaptation au changement réduite) difficilement compatibles avec les tâches sécuritaires et policières qui lui sont assignées. Le recourant risque ainsi inévitablement d'être engagé dans des missions que son état de santé ne permet pas d'assurer sans heurt. En définitive, il s'avère qu'un avertissement préalable à la résiliation se serait révélé inutile au vu du caractère incontrôlé de la crise émotionnelle à laquelle a été confrontée le recourant et des exigences imposées par l'exercice de sa fonction.

E. 5.3.3

En conclusion, on ne saurait faire grief à l'autorité inférieure de ne pas avoir signifié d'avertissement au recourant. Sous l'angle du critère de la nécessité, le licenciement apparaît ainsi proportionné.

E. 5.3.4

En dernier lieu, il existe un rapport raisonnable entre l'objectif visé par la mesure adoptée et les contraintes imposées en conséquence au recourant. Si les inconvénients professionnels et financiers subis par le recourant sont aisément saisissables, ils doivent céder le pas à la mesure de licenciement, justifiée par des impératifs de sécurité et d'exemplarité auxquels sont astreints les membres de la police militaire, qui incarnent la puissance publique par excellence (cf. supra consid. 4.2.1). Il convient également de confirmer que l'autorité inférieure a fait preuve de mesure, eu égard aux bons rapports de service du recourant durant six années, en lui proposant tout d'abord un emploi compatible au retrait de son arme de service, puis en le suspendant, avant de résilier de manière ordinaire les rapports de travail.

E. 5.4

En conséquence, le Tribunal estime que l'autorité inférieure était légitimée à prononcer un licenciement ordinaire sans avertissement préalable, qui s'avérait d'emblée inutile. En outre, elle a fait preuve de la mesure commandée par les circonstances, de sorte que la résiliation des rapports de travail s'avère proportionnée.

E. 6

Il résulte de l'ensemble des considérants qui précèdent que la décision de licenciement prononcée est conforme au droit et que rien ne permet de conclure qu'elle serait inopportune. En conséquence, elle sera confirmée et le recours, mal fondé, sera 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. Alors que 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 et 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). Partant, aucune indemnité à titre de dépens ne sera allouée en l'espèce.

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