

BVGer A-5541/2014 vom 31. Mai 2016

Bundesverwaltungsgericht, 2016-05-31, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bvger_A-5541_2014

FR: TAF A-5541/2014 du 31 mai 2016

IT: TAF A-5541/2014 del 31 maggio 2016

Regeste

Fin des rapports de travail

Erwägungen

E. 4

Il convient ensuite de se pencher sur la question du droit matériel applicable au cas d'espèce.

E. 4.1

Les modifications du 14 décembre 2012 de la LPers entrées en vigueur le 1er juillet 2013 (RO 2013 1493) ne contiennent pas de dispositions transitoires. En l'absence de dispositions transitoires, la question du droit applicable doit être tranchée par le biais des principes généraux du droit intertemporel (cf. arrêts du TAF A-612/2015 du 4 mars 2016 consid. 3.1.1 ; A-2117/2013 du 6 mars 2014 consid. 1.3 ; Peter Helbling, in : Portmann / Uhlmann [éd.], Bundespersonalgesetz [BPG], Berne 2013, art. 41 LPers n° 6). En ce qui concerne le droit matériel, sont en principe applicables les dispositions en vigueur lors de la réalisation de l'état de fait qui doit être apprécié juridiquement ou qui a des conséquences juridiques (cf. ATF 139 V 338 consid. 6.2 ; 137 V 105 consid. 5.3.1 ; ATF 136 V 24 consid. 4.3 ; arrêt Moser / Beusch / Kneubühler, op. cit., n° 2.202 ; Moor / Flückiger / Martenet, Droit administratif, vol. I, 3ème éd., Berne 2012, p. 184).

E. 4.2

En l'occurrence, la résiliation litigieuse est intervenue le 26 août 2014 pour l'échéance du 31 décembre 2014. Elle se fonde certes sur le comportement du recourant entre 2008 et 2014, soit avant et après l'entrée en vigueur du nouveau droit. Cela étant, il appert de la décision querellée que ce sont principalement les faits entre 2012 et 2014 et la décision CSP du 22 juillet 2014 qui ont fondé la résiliation. Dès lors, l'état fait déterminant s'est produit après l'entrée en vigueur de la nouvelle LPers et cette dernière s'applique en l'espèce dans sa version ultérieure aux modifications du 14 décembre 2012.

E. 5

S'agissant du grief de constatation arbitraire des faits en matière d'évaluation des prestations de l'employé, il y a lieu de souligner ce qui suit.

E. 5.1

Au sens de l'art. 4 al. 3 LPers, l'employeur veille à prévenir l'arbitraire dans les rapports de travail et introduit un système d'évaluation fondé sur des entretiens avec le collaborateur qui soit propre à assurer, d'une part, une rétribution tenant équitablement compte des prestations fournies et, d'autre part, un développement de l'employé axé sur des objectifs. Les

supérieurs hiérarchiques ont un entretien personnel avec leurs collaborateurs et procèdent à leur évaluation une fois par an (cf. art. 15 al. 1 de l'Ordonnance du 3 juillet 2001 sur le personnel de la Confédération [OPers, RS 172.220.111.3]).

E. 5.2

L'entretien personnel sert l'évolution professionnelle du collaborateur et a pour but d'examiner les conditions dans lesquelles le travail est fourni et de convenir d'objectifs (cf. art. 15 al. 2 OPers). Selon l'art. 2 al. 1 de l'Ordonnance du Département fédéral des finances du 6 décembre 2001 concernant l'ordonnance sur le personnel de la Confédération (O-OPers, RS 172.220.111.31), l'entretien avec le collaborateur porte sur sa situation professionnelle et la manière dont il est dirigé (let. a), sur son développement personnel (let. b) et sur l'accord sur les objectifs en matière de prestations et de comportement (let. c).

E. 5.3

Quant à l'évaluation personnelle, elle sert de base à l'évolution du salaire, laquelle est opérée en fonction des objectifs convenus en matière de prestations, de comportement et de compétences (art. 15 al. 3 OPers ; voir également art. 2 al. 1 O-OPers). Selon l'art. 3 O-OPers, les objectifs en matière de prestations se rapportent aux résultats du travail et de projets (al. 1) ; quant aux objectifs en matière de comportement, ils se rapportent aux compétences professionnelles, personnelles et sociales ainsi qu'aux compétences directionnelles, il est également possible d'ajouter un autre objectif en matière de comportement librement choisi (al. 2). Selon l'art. 17 OPers (dans son état au 1er janvier 2016), les prestations et le comportement des employés sont évalués selon les échelons compris entre 1 et 4. L'échelon 1 correspond à "insuffisant" (le résultat ne correspond pas aux objectifs fixés), l'échelon 2 à "suffisant" (le résultat correspond dans une large mesure aux objectifs), l'échelon 3 à "bien" (le résultat correspond aux objectifs fixés) et l'échelon 4 à "très bien" (le résultat dépasse clairement les objectifs fixés). L'art. 3 al. 3 O-OPers précise encore que les objectifs en matière de prestations et de comportement qui ont été convenus sont évalués au moyen de mots ou de pourcentages.

E. 5.4

Il peut également être relevé qu'en signant le formulaire d'évaluation, les collaborateurs et les supérieurs directs confirment que l'entretien et l'évaluation personnelle ont eu lieu (art. 4 O-OPers). En cas de désaccord entre le supérieur et l'employé à propos des résultats de l'évaluation, l'art. 6 al. 1 O-OPers prévoit une procédure spécifique pour contester dite évaluation, notamment l'employé doit notamment, demander par écrit une réévaluation au supérieur direct de son supérieur dans les quatorze jours qui suivent la signature du formulaire d'évaluation.

E. 5.5

En l'espèce, A. _____ allègue que son employeur a fait preuve d'arbitraire en retenant une évaluation globale de 1 lors de l'APIS 2013.

E. 5.5.1

Il ressort du dossier que, lors de l'APIS 2013, les notes suivantes ont été attribuées au recourant (cf. let. F supra) : Pondération Note Compétence technique 30% 3 Compétence quantité 25% 2 Compétence individuelle 15% 2 Compétence sociale 15% 1 Critère libre 15% 2 Evaluation globale 100% 1 Il appert qu'en retenant une évaluation globale de 1 pour l'année 2013, l'autorité inférieure a procédé de manière arbitraire. En effet, si un poste de

l'évaluation a effectivement été noté à 1 (soit la compétence sociale), force est de constater que l'autorité inférieure a omis de considérer les autres notes et leur pondération. L'évaluation aurait dû être ainsi faite : Pondération Note Note pondérée Compétence technique 30% 3 0.9 Compétence quantité 25% 2 0.5 Compétence individuelle 15% 2 0.3 Compétence sociale 15% 1 0.15 Critère libre 15% 2 0.3 Evaluation globale 100% 2.15 Il ressort de ce qui précède que l'évaluation globale du recourant aurait dû être au minimum de 2. Il sied de rappeler que les évaluations écrites et les pondérations ont justement pour but d'éviter les évaluations arbitraires. A cet égard, il peut être relevé que l'avertissement formel du 11 février 2014 était également erroné puisque s'il constate effectivement que le recourant a été évalué à 1 pour son comportement, il retient la même note s'agissant des prestations, ce qui n'est pas soutenable au vu de ce qui précède.

E. 5.5.2

Il n'y a cependant pas lieu d'apporter un poids déterminant à ces erreurs. En effet, d'une part, l'employeur s'est fondé sur le comportement du recourant pendant plusieurs années et non pas uniquement sur l'évaluation globale de 2013 pour résilier les rapports de travail et, d'autre part, l'avertissement du 11 février 2014 s'est principalement concentré sur le comportement du recourant et non pas sur ses prestations globales (cf. consid. 6 infra). De même, il y a déjà lieu ici d'écarter les arguments du recourant déclarant avoir signé les feuilles d'entretien d'évaluation et les feuilles APIS contre son gré et sans en reconnaître le contenu (cf. recours ch. 22 p. 13). En effet, ces allégations - en sus de n'être nullement étayées par des moyens de preuve - ne sont pas pertinentes. D'une part, la signature des feuilles d'évaluation ne vaut pas acceptation de leur contenu, mais uniquement confirmation que l'entretien d'évaluation a eu lieu et, d'autre part, les divergences entre l'employeur et l'employé à propos de l'évaluation annuelle font l'objet d'une procédure spécifique (cf. consid. 5.4 supra). Or, il n'appert pas du dossier que le recourant aurait initié une telle procédure.

E. 6

Aux termes de l'art. 10 al. 3 LPers, les rapports de travail de durée indéterminée peuvent être résiliés en cas de motifs objectivement suffisants. Cette disposition contient un catalogue de motifs de licenciement qui n'est pas exhaustif ("notamment" ; cf. Message concernant une modification de la loi sur le personnel de la Confédération du 31 août 2011 [Message LPers], FF 2011 6171 ss, 6182). Dans sa décision, l'autorité inférieure s'appuie sur deux motifs, à savoir un manquement dans le comportement, ainsi que l'existence d'une déclaration de sécurité datée du 22 juillet 2014 (cf. consid. 7 infra).

E. 6.1

Concernant le motif de manquement dans les prestations ou le comportement, celui-ci est expressément prévu à l'art. 10 al. 3 let. b LPers.

E. 6.1.1

La frontière entre manquement dans le comportement et violation d'obligations légales ou contractuelles importantes est difficile à identifier. La notion de comportement - en tant qu'elle ne constitue pas une violation d'obligation au sens de l'art. 10 al. 3 let. a LPers - englobe notamment le comportement de l'employé pendant le service envers sa hiérarchie, ses collègues, ses subalternes et les tiers (cf. JAAC 65.95 consid. 3.a), les comportements inconvenants ou révoltants, le manque de prise de responsabilités (Verantwortungsbereitschaft), la capacité de travailler en équipe, les manques de volonté à

la collaboration, de dynamisme et d'intégration (cf. arrêt du TAF A-6898/2015 du 10 mars 2016 consid. 3.2.2 et réf. cit.). Contrairement aux prestations de travail, lesquelles peuvent être évaluées dans une large mesure d'après des critères objectifs, le comportement d'un employé est qualifié par une évaluation subjective, ce qui augmente le risque d'une résiliation arbitraire. Le souhait de l'employeur de se séparer d'un employé difficile ne fonde pas de motif de licenciement. Les manquements dans le comportement du collaborateur concerné doivent plutôt être reconnaissables (nachvollziehbar) par un tiers. Par cette approche objective d'évaluation, il est assuré que les sources de tensions seront analysées de près en cas de licenciement à la suite de conflits. Le comportement de l'employé doit conduire à une perturbation de la marche de service ou affecter la relation de confiance entre lui et son supérieur (cf. arrêts du TAF A-6898/2015 précité consid. 3.2.2 et réf. cit.).

E. 6.1.2

Si ce sont le comportement et les rapports avec un ou plusieurs collègues qui sont en cause, une affectation à un autre lieu de travail n'est envisageable que dans la mesure où il existe l'assurance que le changement de lieu de travail permet effectivement de résoudre des problèmes d'ordre relationnel (cf. ATF 137 I 58 consid. 4.2.3).

E. 6.1.3

Le motif de l'art. 10 al. 3 let. b LPers existant déjà avant l'entrée en vigueur de la révision de la LPers en juillet 2013, la jurisprudence et la doctrine développées sous l'ancien droit au sujet de ce motif de résiliation peuvent ainsi être reprises (cf. arrêt TAF A-969/2014 du 11 novembre 2014 consid. 5.2.1). Aux termes de l'ancien art. 12 al. 6 let. b LPers, après le temps d'essai, il y avait motif de résiliation ordinaire par l'employeur dans les cas de manquements répétés ou persistants dans les prestations ou dans le comportement, malgré un avertissement écrit préalable. Ainsi, sous l'ancien droit, si le comportement de l'employé était en cause, la résiliation ordinaire devait être précédée d'un avertissement écrit émanant de l'employeur ; cette exigence, qui figurait expressément à l'ancien art. 12 al. 6 let. b LPers, valait également, selon la jurisprudence, dans le contexte de l'ancien art. 12 al. 6 let. a et c LPers (cf. arrêts du TF 8C_500/2013 du 15 janvier 2014 consid. 7 ; 1C_277/2007 du 30 juin 2008 consid. 5 ; arrêt du TAF A 6723/2013 du 28 janvier 2015 consid. 6.1 et réf. cit.). La LPers révisée ne fait aujourd'hui plus mention de l'avertissement à titre de préalable à une résiliation des rapports de travail, quel que soit le motif de cette résiliation (cf. art. 10 al. 3 LPers). Cela étant, le législateur a clairement exprimé sa volonté de reprendre les principes dégagés à ce sujet par la jurisprudence sous l'égide de l'ancien droit. Ainsi, il s'avère que l'employeur demeure tenu d'adresser à l'employé un avertissement dans un certain nombre de situations, notamment celles décrites à l'art. 10 al. 3 let. b et c LPers, lorsqu'il est apte à provoquer un changement de comportement (cf. Message du Conseil fédéral concernant une modification de la loi sur le personnel de la Confédération du 31 août 2011, FF 2011 6171 ss, 6183 ; arrêts du TAF A 6723/2013 du 28 janvier 2015 consid. 6.2 ; A-969/2014 précité consid. 6.1 ; A-5218/2013 du 9 septembre 2014 consid. 7.4.8). Il reste toutefois possible de renoncer à prononcer un avertissement dans certains cas exceptionnels. A cet effet, 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 (cf. arrêt du TAF A-969/2014 précité consid. 6.1). 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 ; cf.

arrêts du TAF A-1684/2009 du 14 septembre 2009 consid. 6.2.2 ; A-5893/2007 du 11 avril 2008 consid. 3.7). 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 TAF A 6723/2013 précité consid. 6.3).

E. 6.2

En l'espèce, il sied d'examiner si le comportement de A. _____ constituait un manquement dans le comportement propre à fonder un motif de licenciement au sens de l'art. 10 al. 3 let. b LPers.

E. 6.2.1

A ce propos, les arguments, selon lesquels le recourant aurait eu des évaluations positives s'agissant des critères "compétence qualité" et "compétence quantité" ne sauraient avoir la valeur probante que leur prête le recourant, en tant qu'elles concernent les résultats du travail. En effet, l'autorité inférieure a reproché au recourant des manquements dans son comportement et non pas dans ses prestations pour résilier les rapports de travail. Par ailleurs la BLA a reconnu n'avoir aucun reproche à formuler à l'endroit du recourant s'agissant de ses prestations de travail (cf. réponse du 2 novembre 2014 ch. 2.9 p. 4).

E. 6.2.2

Le recourant reconnaît avoir rencontré des problèmes de comportement au cours des années 2012 et 2013 (cf. droit d'être entendu du 20 août 2013 ch. 2 p. 2 [dossier BLA p. 90 s]) et les justifie par des difficultés familiales et conjugales qui auraient commencé fin 2010 (cf. recours ch. 3 p. 5). Il peut être relevé que l'intéressé a déclaré regretter que cette situation ait influencé sur ses performances et son attitude (cf. droit d'être entendu précité *ibid.*). Toutefois, l'intéressé argumente que les difficultés professionnelles rencontrées provenaient essentiellement du fait qu'il avait cherché à mettre sur le tapis des dysfonctionnements au sein de son unité organisationnelle (cf. droit d'être entendu précité *ibid.*), notamment au sujet du manque de conduite de l'un de ses supérieurs (cf. recours ch. 5 p. 5) à la suite de quoi il aurait été victime d'un traitement inégal par rapport à ses collègues de travail. Cette allégation relève d'une nature potentiellement abusive de la résiliation des rapports de travail et sera ainsi traitée sous cet angle (cf. consid. 9 *infra*).

E. 6.3

S'agissant de l'évaluation des objectifs impartis à A. _____ en matière de comportement, il sied de rappeler que ceux-ci se rapportent aux compétences professionnelles, personnelles et sociales ainsi qu'un autre objectif en matière de comportement librement choisi (cf. consid. 5.3 *supra*).

E. 6.3.1.1

Pour les années 2008 à 2011, des objectifs clairs ont été fixés en matière de comportement (cf. définition des objectifs du 23 janvier 2008, dossier BLA p. 3 s ; convention sur les critères de prestations [ci-après : convention] du 27 janvier 2009, dossier BLA p. 13 s ; convention des 28 et 29 janvier 2010, dossier BLA p. 18 ; convention du 6 janvier 2011, dossier BLA p. 24 s). Il s'agissait en substance pour le recourant de respecter ses collègues et supérieurs, de s'occuper de soi-même et non pas des autres collaborateurs au sein de l'atelier, de limiter l'utilisation du téléphone portable pendant les heures de travail, de ne pas

fumer dans les bâtiments ou encore de cesser les disputes s'agissant du choix de la station de radio et du volume de cette dernière.

E. 6.3.1.2

S'agissant des évaluations pour la période précitée, il est régulièrement souligné que l'intéressé ne fait pas toujours preuve du respect attendu envers ses collègues, qu'il fait des remarques à ces derniers, qu'il ne contrôle pas à suffisance son tempérament explosif, qu'il met la radio trop fort et qu'il perturbe l'atelier (cf. entretien d'orientation du 20 juin 2008, dossier BLA p. 9 s ; APIS du 22 octobre 2008, dossier BLA p. 11 s ; APIS du 23 juin 2009, dossier BLA p. 15 ; APIS du 16 octobre 2009, dossier BLA p. 17 s ; APIS du 7 juin 2010, dossier BLA p. 21 ; entretien d'orientation du juin 2011, dossier BLA p. 26). D'une manière générale il sied également de souligner que les APIS pour cette période relèvent généralement une amélioration du comportement du recourant envers ses collègues, même si des hauts et des bas sont également constatés. Les notes obtenues lors des APIS sont synthétisées par la suite (cf. consid. 6.3.4.5 infra) et il y a lieu de s'y référer. Selon la note de service du 21 décembre 2011, le comportement de A. _____ lors des libérations à Z. _____ les 30 novembre 2011 et 1er décembre 2011, à Y. _____ les 12 et 13 décembre 2011 et à X. _____ les 15 et 16 décembre 2011 a été qualifié de "malhonnête, moqueur, méchant, irrespectueux, paroles blessantes, menaces de frapper et injurieux" (cf. dossier BLA p. 61).

E. 6.3.2.1

Les objectifs pour l'année 2012 portaient également sur le respect à avoir vis-à-vis des collègues de travail, d'éviter de perturber l'atelier, d'apprendre à travailler en équipe, de gérer ses provocations et d'accepter la critique (cf. convention du 5 décembre 2011, dossier BLA p. 29 s). Le 25 juillet 2012, les supérieurs de A. _____ lui ont fixé les objectifs suivants : 1. communiquer correctement avec son chef d'atelier, ses collègues d'atelier et toutes les autres personnes de l'entreprise, 2. maîtriser le langage non-verbal, 3. pas de remarque désobligeantes ou inutiles, 4. améliorer la constance de la bonne humeur. Afin de contrôler le respect de ces objectifs, tant A. _____ que ses deux supérieurs ont évalué hebdomadairement le comportement de l'intéressé et ce jusqu'à la semaine 51 (cf. dossier BLA p. 49 à 54).

E. 6.3.2.2

Selon l'entretien d'orientation du 22 mai 2012 (cf. dossier BLA p. 31), le recourant a été rendu attentif au fait que son supérieur ne voulait plus ni agressions ni critiques envers les collaborateurs et les supérieurs. Le supérieur a également rappelé au recourant que la radio était accessible à tout le monde et que le choix de la station se faisait en collaboration avec les collègues. Enfin, le recourant a été averti que si les abus en matière de téléphone portable persistaient, dit téléphone resterait au vestiaire. Lors de l'APIS du 12 octobre 2012 (cf. dossier BLA p. 32 s), il a été relevé que malheureusement le comportement du recourant envers son chef et ses collègues s'était avéré inacceptable de janvier à août 2012 et que des mesures - sous forme d'évaluations hebdomadaires - avaient été prises par ses supérieurs dès la mi-août 2012 pour que le recourant prenne conscience de ses actes. S'il est constaté que l'intéressé a fait des efforts, le supérieur souligne que A. _____ doit absolument encore en faire quant à son attitude, à ses critiques, à ses réflexions et envers ses collègues afin de maintenir une bonne ambiance de travail. Il est encore précisé que si un grand changement ne se fait pas avant la fin de l'année ses supérieurs prendront d'autres

mesures. A. _____ a également fait l'objet d'un rapport sur le comportement lors d'un déplacement dans un autre arsenal en date des 29 et 30 novembre 2012 (cf. dossier BLA p. 64). Selon dit rapport, le prénommé aurait eu un comportement inadéquat au volant d'un véhicule de fonction et qu'en sus d'arriver en retard au rendez-vous du matin, il aurait tenu des propos désagréables et particulièrement à l'égard des dames. De plus, il n'aurait pas participé à un travail d'équipe et aurait fumé dans les bâtiments, beaucoup utilisé son téléphone portable privé et serait resté à l'écart de ses collègues. Les évaluations hebdomadaires sur les semaines 34 à 51 de l'année 2012 ont donné lieu à un bref rapport du 4 mars 2013, dont le recourant a pris connaissance par sa signature le 15 mars 2013. Il y est notamment relevé que les résultats ne correspondaient pas aux attentes, que l'évolution n'était pas stable et que les différentes remarques faites ne donnaient pas de résultats suffisants (cf. dossier BLA p. 48).

E. 6.3.3.1

Pour l'année 2013, le recourant a en substance reçu les objectifs de se concentrer sur le travail, de respecter les collaborateurs et leurs idées, de faire attention à son attitude et comportement personnel pour éviter de perturber l'atelier, d'avoir une conscience professionnelle, d'être honnête, de développer une aptitude à travailler en équipe et dans un environnement bruyant, de gérer ses provocations, d'accepter la critique et de faire attention aux téléphones, à l'expression vocale et au bavardage.

E. 6.3.3.2

En avril 2013 (cf. dossier BLA p. 36), le comportement de A. _____ est décrit comme provocateur, agressif et critique vis-à-vis des collaborateurs et de son chef. Des abus avec l'utilisation du téléphone portable sont également constatés. Selon l'entretien d'orientation du 24 juin 2016 (cf. dossier BLA p. 37), le comportement du prénommé est encore provocateur et critique vis-à-vis des collaborateurs. L'intéressé étant dès lors invité à faire son travail sans toujours observer et critiquer ses collègues afin de retrouver le calme et une bonne harmonie dans l'atelier. Il lui a également encore été répété de faire attention avec l'utilisation de son téléphone portable. Selon l'APIS du 15 octobre 2013, le comportement du recourant envers son chef et ses collègues s'est avéré suffisamment inacceptable de janvier à mi-août 2013 pour que ses supérieurs ajoutent une APIS (recte : un entretien d'orientation) supplémentaire pour lui faire prendre conscience de ses erreurs. Si des efforts ont été remarqués, il est précisé que dits efforts ne sont pas suffisants et qu'ils doivent être maintenus concernant son attitude moqueuse, ses critiques, ses réflexions déplacées et son langage envers ses collègues. De même, il est souligné son manque de flexibilité à accepter les remarques et les ordres de son chef ou encore que le recourant doit pouvoir s'intégrer et travailler avec tous ces collègues. L'intéressé est également averti qu'un grand changement devait se faire avant la fin de l'année car les objectifs n'étaient pas atteints (cf. entretien d'orientation du 8 avril 2013, dossier BLA p. 36 ; entretien d'orientation du 24 juin 2013, dossier BLA p. 37 ; APIS du 15 octobre 2013, dossier BLA p. 38 s). Par un rapport de situation du 4 novembre 2013 (cf. dossier BLA p. 55) portant sur la période de 2007 à 2013, le supérieur de A. _____ a analysé la situation et les variantes qui s'offraient à lui s'agissant du poste de travail du prénommé. Il en ressort un besoin de "absolument régler cette situation dans les meilleurs délais, la situation devient très lourde pour tout le monde" et qu'à ce titre, la variante licenciement qui est qualifiée de "solution radicale mais efficace pour régler le problème" a la préférence dudit supérieur.

E. 6.3.4.1

Par convention du 11 décembre 2013, le recourant a en substance reçu comme objectifs pour l'année 2014 (cf. dossier BLA p. 40-42) d'avoir un comportement personnel caractéristique en relation avec l'effort à consentir pour éviter des vices, d'accepter les remarques, de s'occuper de ses affaires, de surveiller son langage et son comportement et de s'intégrer au sein d'une équipe.

E. 6.3.4.2

Au début de cette période, il est d'abord constaté que le comportement de A. _____ a changé, qu'il est moins provocateur et moins agressif, même s'il doit encore éviter les quelques réflexions vis-à-vis des collaborateurs (cf. entretien d'orientation du 31 janvier 2014, dossier BLA p. 43). L'entretien d'orientation du 6 mars 2014 constate que son comportement s'est bien amélioré et qu'il y a une meilleure entente au sein de l'atelier (cf. dossier BLA p. 44). Cependant, lors du troisième entretien d'orientation du 28 avril 2014, il est relevé que son comportement s'est amélioré au sein de l'atelier, mais qu'il faut surveiller son langage, son comportement et s'intégrer aussi avec les autres collègues et que malgré les efforts, les résultats ne sont pas suffisants (cf. dossier BLA p. 45). Il appert ainsi que l'intéressé, à la fin du mois d'avril 2014, n'a pas rempli les objectifs auxquels il avait lui-même souscrits par convention signée le 11 décembre 2013. Certes, ces objectifs ne devaient être atteints qu'à la fin du mois de juin, mais aucun élément au dossier ne permet de dire qu'entre avril et juin 2014, le comportement du recourant se serait amélioré. Il ne l'allègue par ailleurs lui-même pas.

E. 6.3.4.3

Il sied aussi de souligner qu'au cours de l'année 2014, A. _____ a effectué plusieurs déplacements externes en 2014. Ainsi, du 14 au 21 mars 2014, l'intéressé a effectué un déplacement externe qui n'a donné lieu à aucune évaluation ou plainte. Du 24 au 28 mars 2014, il a fait un déplacement externe à l'issue duquel il a été relevé à son endroit que le recourant devait accepter les critiques et savoir se remettre en question et qu'il devait mieux surveiller son comportement verbal et mieux argumenter ses positions de manière respectueuse. Des notes de 2 en matière de compétence individuelle et de compétence sociale ont été attribuées au recourant (cf. APIS du 19 mai 2014, dossier BLA p. 46 s). Par pli du 7 avril 2014, un collègue du recourant s'est plaint auprès de l'employeur qu'il y avait un problème majeur lié au recourant qui perturbait et détruisait la bonne marche de l'atelier. Par dite lettre, le collègue se plaint également de comportements inacceptables du recourant envers lui, et ce à plusieurs reprises. Selon le rapport de comportement du 10 avril 2014 rédigé le 9 mai 2014 (cf. dossier BLA p. 65), A. _____ a eu un "comportement à la limite de l'acceptable et avec une montée d'adrénaline non totalement maîtrisée" lors d'une reddition de matériel avec la troupe et qu'un tel comportement face à la troupe ne pouvait être accepté en raison de l'atteinte portée à l'image de l'armée suisse. Le 29 avril 2014, un entretien de service avec les collaborateurs de l'atelier auquel était affecté le recourant a été mené en l'absence de ce dernier. Il appert du procès-verbal de cet entretien une constance certaine dans les griefs reprochés au recourant, notamment quant aux remarques désobligeantes et déplacées, aux provocations, à l'utilisation abusive du téléphone portable, voire encore à des menaces physiques. Par courriel du 29 avril 2014 adressé au supérieur de A. _____, un chef d'unité de la BLA a relevé que le recourant avait délaissé ses collègues - surchargés - en pleine reddition du matériel par la troupe. Par courriel du même jour, un autre chef d'unité de la BLA a écrit au supérieur du recourant pour se plaindre de plusieurs

points. Ainsi, il a relevé que ses collaborateurs venaient toujours se plaindre du comportement négatif et agressif de A. _____, lequel apprécierait de leur faire peur. L'intéressé aurait également la fâcheuse habitude de toujours critiquer la façon de travailler des autres et les collaborateurs de la BLA ne voulaient plus travailler avec le prénommé et demandaient qu'il change de poste. Enfin A. _____ aurait été impoli avec le suppléant au chef de l'équipement personnel lors du premier équipement des écoles de recrues à Y. _____. Si l'auteur de ce courriel n'en veut personnellement pas au recourant, il sied de souligner qu'il a expressément requis qu'il ne le voulait plus en déplacement externe pour éviter tout conflit entre collègues.

E. 6.3.4.4

Finalement, A. _____ a fait l'objet d'une plainte de son supérieur en date du 24 juillet 2014 suite à des menaces verbales et physiques qu'il aurait proférées. Celui-ci conteste les faits et rien au dossier ne permet au Tribunal de retenir que cette plainte était fondée et que A. _____ avait effectivement eu le comportement qui lui y était reproché. Toutefois, il sied de relever que le comportement menaçant attribué au recourant dans la plainte précitée est cohérent avec les autres griefs figurant au dossier. Cependant, les faits ne sont pas suffisamment étayés au dossier de la cause pour que le Tribunal puisse prendre en considération cette plainte, dont l'autorité inférieure elle-même n'a pas été capable de confirmer qu'elle aurait réellement été déposée (cf. note interne du 14 mars 2016 de la BLA p. 2 en relation avec le considérant 2 de l'ordonnance du Tribunal de céans du 8 mars 2016).

E. 6.3.4.5

Les notes obtenues lors des APIS annuelles peuvent être ainsi synthétisées : 2008 2009
2010 2011 2012 2013 Compétence technique 30% 4 3 4 4 4 3 Compétence quantité 25% 3
3 3 4 4 2 Compétence individuelle 15% 3 3 3 3 2 2 Compétence sociale 15% 3 2 2 2 1 1
Critère libre 15% 3 2 2 3 2 2 Moyenne (pondérée) 3.3 2.7 3 3.4 2.95 2.15

E. 6.3.5.1

Il ressort de ce qui précède, que les manquements dans le comportement reprochés à A. _____ se constituent principalement de manques de respect envers son entourage professionnel et de volonté à collaborer et s'intégrer, ou encore d'une incapacité à travailler en équipe. Ces problèmes comportementaux ont été constatés, d'une part, par ses collègues et sa hiérarchie et, d'autre part, par des tiers lors de déplacements à l'extérieur. Certes, le recourant ne semble jamais avoir eu un comportement suffisamment grave de nature à fonder à lui seul un licenciement pour cette raison (la question de l'objet de la plainte du 24 juillet 2014 reste cependant réservée faute d'éléments au dossier). Cela étant, l'intéressé a présenté des problèmes récurrents notamment d'agressivité verbale - ce qu'il conteste (cf. observations du recourant du 16 mai 2016) - et de critiques envers les collaborateurs pendant près de six ans. A cet égard, lesdits manquements sont antérieurs, concomitants et postérieurs aux problèmes conjugaux et familiaux rencontrés par le recourant, de sorte qu'il y a lieu de relativiser l'impact de ces derniers. En tout état de cause, les problèmes personnels allégués par le recourant ne sauraient justifier des comportements inadéquats sur sa place de travail. L'intéressé a également toujours eu de la peine à accepter les remarques et critiques de ses supérieurs, mais a fait preuve de plus de réactivité quand il s'agissait de critiquer le travail des autres. Tant les supérieurs que les collègues du recourant ont estimé qu'en raison de son comportement, le recourant perturbait la marche de service. Le Tribunal estime également que le comportement du recourant était de nature à affecter de manière

importante les rapports de confiance, l'ambiance de travail et la marche de service. Il ne saurait ainsi être reproché à l'employeur d'invoquer des problèmes comportementaux dans le but de se séparer d'un employé difficile. Ce d'autant plus que l'employeur a mis en place de nombreuses mesures pour modifier le comportement du recourant, sans succès significatif malgré les engagements répétés du recourant. Ainsi, toutes les conventions annuelles sur les prestations ont fixé au recourant comme objectif d'améliorer son comportement. S'il a toujours accepté ces objectifs, force est toutefois de constater qu'il ne les a jamais atteints, faisant même l'objet d'évaluations annuelles plutôt médiocres (entre 2 et 1 sur les années 2009 à 2013) en matière de compétence sociale. Il en va de même de l'APIS du 19 mai 2014 pour une courte mission où le recourant a obtenu une note de 2. Il sied également de relever, notamment eu égard aux problèmes de comportement du recourant lors des déplacements extérieurs, qu'une affectation à un autre lieu de travail n'était pas envisageable dans la mesure où l'employeur n'avait pas l'assurance que le changement de lieu de travail permettait effectivement de résoudre des problèmes d'ordre relationnel. Il peut être rappelé que le Tribunal examine avec retenue les questions ayant notamment trait à l'appréciation des prestations des employés, de problèmes liés à la collaboration au sein du service et des relations de confiance. Il ne substitue pas son propre pouvoir d'appréciation à celui de l'autorité administrative (cf. consid. 2.1 supra).

E. 6.3.5.2

En résumé de ce qui précède le Tribunal estime, avec la retenue requise, que la récurrence des problèmes de comportements de A._____ fondait un motif objectivement suffisant de résiliation des rapports de travail au sens de l'art. 10 al. 3 let. b LPers. Il n'y a dès lors pas lieu de retenir une mauvaise application du droit fédéral par l'autorité inférieure sur ce point. Le fait que le recourant ait reçu trois primes de prestations - CHF 300.- en 2009, CHF 500.- en 2012 et CHF 100.- en 2013 - n'est pas contradictoire avec une telle appréciation. En effet, dites primes lui ont été octroyées en remerciement de prestations exécutées par l'intéressé alors qu'elles sortaient de son cahier des charges, indépendamment de son comportement.

E. 6.4

Il sied maintenant d'examiner si l'employeur a respecté les règles ayant trait à l'avertissement préalable avant de résilier les rapports de travail en raison du comportement du recourant (cf. consid. 6.1.3 supra).

E. 6.4.1

Par un courrier du 11 février 2014 intitulé "avertissement", l'employeur a reproché à ce dernier des manquements inacceptables dans son comportement conduisant à une perturbation de la marche de service. Il y a également souligné que des objectifs clairs avaient été fixés - référence explicite à la convention sur les objectifs du 11 décembre 2013 (cf. dossier BLA p. 40) - entre l'intéressé et ses supérieurs et que des bilans périodiques seraient établis afin de mesurer les résultats. Dès lors l'employeur attendait un comportement irréprochable et a averti l'intéressé que si les objectifs n'était pas totalement atteints jusqu'au 30 juin 2014, l'employeur se réservait le droit de prendre des mesures pouvant aller jusqu'à la résiliation des rapports contractuels (cf. dossier BLA p. 58). Dès lors, le recourant avait connaissance de ce qui lui était reproché, de ce qu'il devait impérativement changer avant le 30 juin 2014 et quels risques il encourrait s'il ne satisfaisait pas à ses objectifs. L'avertissement remplissait ainsi clairement ses fonctions de reproche

(Rügefunktion) quant à un comportement et de menace (Warnfunktion) de sanction.

E. 6.4.2

Il peut également être relevé que cet avertissement écrit avait été précédé de l'entretien du 11 décembre 2013 au cours duquel les objectifs 2014 du recourant avaient été fixés de manière claire, notamment en matière de remarques inutiles, de mauvaise humeur, d'agressivité, de provocation et de respect d'autrui. Il appert, suite à cet entretien, une amorce de changement dans le comportement du recourant entre les mois de décembre 2013 et janvier 2014 (cf. du formulaire d'entretien du 31 janvier 2014, dossier BLA p. 43).

E. 6.4.3

L'avertissement du 11 février 2014 a eu dans un premier temps l'effet escompté, dans la continuité des efforts produits par le recourant depuis l'entretien du 11 décembre 2013. En effet, l'entretien d'évaluation du 6 mars 2014 souligne les progrès du recourant s'agissant de son comportement. Toutefois, l'intéressé n'a dès la fin mars 2014 plus fait les efforts nécessaires, donnant lieu à une APIS de 2 lors de son déplacement externe à la fin du mois de mars 2014 (cf. dossier BLA p. 46). Le 7 avril 2014, le recourant a fait l'objet d'une dénonciation par un collègue se plaignant que le recourant "perturbe et détruit la bonne marche de service" et qu'il a eu un "comportement inacceptable envers [le plaignant] à plusieurs reprises". Le 10 avril 2014, l'intéressé n'a pas eu un comportement adéquat sur une place d'arme et fait l'objet d'un rapport sur le comportement. Lors de l'entretien d'orientation du 28 avril 2014, le recourant a été rendu attentif au fait que même si une amélioration du comportement avait été constatée, les résultats n'étaient pas suffisants (cf. dossier BLA p. 45). Le 29 avril 2014, l'intéressé a encore fait l'objet de deux plaintes en raison de son comportement, dites plaintes émanant de chefs d'unité de la BLA. Le même jour, des collègues du recourant ont eu une séance au cours de laquelle il est apparu une grande lassitude des collaborateurs de la BLA vis-à-vis du comportement de A._____. Il a en particulier été relevé que le recourant faisait des remarques désobligeantes, provoquait verbalement, abusait de son téléphone portable, faisait preuve d'un comportement caractériel, n'en faisait qu'à sa guise avec la radio et qu'à une reprise, mécontent du choix de la chaîne de radio, l'intéressé avait lancé cette dernière à travers l'atelier, la cassant en plusieurs morceaux. De plus, à une reprise au moins, le recourant a menacé un collègue de lui "casser la gueule", menacé un autre collègue de lui "infliger un coup à la tête" et tiré avec force un troisième collègue en bas de l'échelle sur laquelle il se trouvait. Il appert également qu'un collègue a dû recourir à l'aide d'un psychologue en raison des reproches, critiques et accusations proférés par le recourant. Enfin, les collègues de A._____ se sont plaints de devoir s'adapter à ses changements d'humeur et du fait qu'il est difficile d'avoir une bonne ambiance de travail quand il est présent. Certes, le recourant avait jusqu'au 30 juin 2014 pour atteindre ses objectifs et changer son comportement. Cela étant, l'enchaînement des événements en avril permettait à l'employeur d'estimer que l'intéressé n'avait pas atteint ses objectifs en matière de comportement déjà à la fin du mois d'avril. Il sied également de relever que le recourant n'a pas allégué avoir amélioré son comportement entre avril 2014 et juin 2014 et qu'aucun élément au dossier ne permet d'entrevoir une quelque amélioration. Dès lors, le recourant n'a pas rempli les objectifs en matière de comportement qui lui avaient été fixés non seulement dans les objectifs personnels fixés le 11 décembre 2013 (cf. dossier BLA p. 40 ss), mais aussi dans l'avertissement du 11 février 2014.

E. 6.4.4

De la sorte, l'avertissement remplissait ses fonctions de reproche quant à un comportement et de menace de sanction et était apte à provoquer un changement de comportement chez le recourant, ce qu'il a par ailleurs fait à très court terme. Ainsi, l'employeur a respecté les règles formelles pour résilier les rapports de travail de A. _____

E. 6.5

Le Tribunal constate ainsi que les règles formelles ont été respectées et que la résiliation des rapports de travail est fondée matériellement sur la base de l'art. 10 al. 3 let. b LPers. Sur ce point déjà, il y a lieu de confirmer la décision querellée et rejeter les prétentions du recourant s'agissant d'une éventuelle indemnité pour résiliation des rapports de travail en l'absence d'un motif objectivement suffisant (cf. recours ch. 2 p. 35). Il pourrait dès lors être renoncé à examiner le second motif de licenciement invoqué par l'employeur. Toutefois, considérant la nature très différente des motifs et le fait que le recourant soulève des griefs à ce propos, le Tribunal l'examinera également.

E. 7.1

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

E. 7.2

Le 31 mars 2008, le recourant a signé un contrat de travail de durée indéterminée (cf. let. B supra) dont l'art. 7 contient des "conditions particulières". Une de ces conditions prévoit que "si lors du contrôle de sécurité du personnel, la déclaration de sécurité n'est pas décernée ou seulement sous réserve, cela peut constituer une résiliation du contrat concerné". Il sied de relever que la clause contractuelle précitée remplit la condition de "prémisses du contrat individuel nécessaires au maintien ou à la prolongation des rapports de travail". En effet, cette clause établit clairement que la conclusion et la pérennité des rapports contractuels entre l'employeur et l'employé sont conditionnées par le fait qu'une déclaration de sécurité n'est pas décernée ou seulement sous réserve. De la sorte, l'employeur a volontairement ajouté une condition d'engagement et l'employé l'a approuvé en signant son contrat de travail, reconnaissant également par-là la nature essentielle de cette clause contractuelle. Le recourant a dès lors admis que le maintien de son contrat de travail soit conditionné par l'existence éventuelle d'une déclaration de risque positive. Il sied également de constater que la formulation de cette clause est potestative et qu'il n'y a ainsi pas de résiliation automatique des rapports de travail en cas de déclaration de sécurité défavorable ou émise avec réserve.

E. 7.3

En l'espèce, le Tribunal relève que A._____ ne conteste ni l'existence ni la validité de la clause précitée figurant son contrat de travail, de même qu'il ne conteste pas qu'une décision sur le risque assortie de réserve ait été prononcée à son endroit. En substance, le recourant s'est étonné qu'une telle décision ne soit rendue qu'après 6 ans de service (cf. recours ch. 31 let. a p. 19). Il a également déclaré être abstinent aux stupéfiants depuis le mois de juillet 2013 (cf. recours ch. 31 let. c p. 20) et ne pas avoir accès - ou alors sous supervision - à des informations confidentielles ou à des installations militaires comprenant une zone protégée 2 (cf. recours ch. 32 p. 22). Selon lui, l'autorité inférieure ne pouvait pas résilier les rapports de travail en se fondant sur cette décision CSP, mais devait prendre les mesures préconisées dans le dispositif de dite décision. Il apparaît ainsi que le recourant conteste la proportionnalité et l'opportunité de la mesure de résiliation des rapports de travail, mais n'allègue pas qu'une telle décision ne fonderait pas un motif de résiliation des rapports de travail au sens de l'art. 10 al. 3 let. f LPers.

E. 7.3.1

Pour satisfaire au principe de la proportionnalité, il faut que la décision prononcée soit apte à produire les résultats escomptés (règle de l'aptitude), que ceux-ci ne puissent être atteints par une mesure moins incisive (règle de la nécessité) et qu'il existe un rapport raisonnable entre le but d'intérêt public recherché par cette mesure et les intérêts privés en cause, en particulier la restriction à la liberté personnelle qui en résulte pour la personne concernée (principe de la proportionnalité au sens étroit ; cf. ATF 136 IV 97 consid. 5.2.2 et réf. cit.).

E. 7.3.1.1

Concernant la règle de l'aptitude, il est indéniable que la résiliation des rapports de travail est apte pour atteindre les buts visés, à savoir protéger la sécurité de l'Etat en empêchant le recourant d'accéder à des informations classées confidentielles et des installations militaires comprenant une zone protégées 2.

E. 7.3.1.2

S'agissant de la règle de la nécessité, certes le service spécialisé n'a lui-même pas exigé le licenciement du recourant dans sa décision CSP. En effet, il a notamment recommandé que l'intéressé fasse l'objet, d'une part, de contrôles réguliers en matière de stupéfiant et, d'autre part, d'un contrôle strict de la part de ses supérieurs afin qu'il n'accède pas à des informations classées confidentielles et des installations militaires comprenant une zone protégées 2 sans supervision (cf. décision CSP p. 12). Cela étant, l'autorité inférieure n'était pas liée par la décision CSP et n'était ainsi pas contrainte d'appliquer les recommandations qui y étaient contenues. Pour preuve, la clause contractuelle précitée (cf. consid. 7.2 supra) prévoit que le licenciement est aussi fondé lorsque la décision est assortie de réserve, ce qui est précisément le cas en l'espèce. Après avoir examiné les problèmes de comportement du recourant précités (cf. consid. 6 supra) à la lumière de l'analyse du risque contenu dans la décision CSP, l'autorité inférieure était en effet légitimée à estimer qu'un licenciement était nécessaire pour atteindre le but visé. Des mesures moins incisives, comme le déplacement du recourant dans un autre service, étaient exclues en raison des problèmes de comportement du recourant, lesquels ne se cantonnaient pas à l'atelier sellerie, mais se manifestaient également lors de ses déplacements externes.

E. 7.3.1.3

Concernant la règle de la proportionnalité au sens étroit, il sied de procéder à une pesée des intérêts en présence, à savoir d'un côté l'intérêt privé du recourant à pouvoir travailler pour la Confédération et, d'un autre côté, l'intérêt public à résilier les rapports de travail afin d'atteindre les buts précités. Le recourant ne fait valoir en substance qu'un intérêt privé légitime à pouvoir continuer à travailler auprès du même employeur et ainsi pouvoir assumer ses charges, notamment en matière de contribution d'entretien pour sa fille. Mais celui-ci ne saurait supplanter l'intérêt public à résilier les rapports de travail afin d'assurer la sécurité de l'Etat et des installations militaires.

E. 7.3.1.4

Il ressort de ce qui précède que la résiliation des rapports de travail sur la base de la décision CSP respecte le principe de proportionnalité. Encore bien d'avantage si l'on considère le comportement du recourant.

E. 7.3.2.1

L'éventuelle liberté d'appréciation dont l'autorité inférieure pourrait disposer se détermine en interprétant la norme qui fonde sa compétence (cf. Tschannen / Zimmerli / Müller, Allgemeines Verwaltungsrecht, 4ème éd., Berne 2014, § 26 n° 4 et réf. cit.). C'est d'ailleurs cette même interprétation de la norme qui fixe le cadre légal et donne ainsi les limites de l'éventuelle liberté d'appréciation à ne pas franchir, faute de quoi son exercice est illégal (cf. art. 49 let. a PA ; Moor / Flückiger / Martenet, op. cit., n° 4.3.2.2 p. 740 s.). Pour sa part, le contrôle de l'opportunité au sens de l'art. 49 let. c PA intervient à l'intérieur même du cadre légal dans lequel l'autorité dont l'acte est attaqué a exercé sa liberté d'appréciation. Lorsque ce grief est soulevé, l'autorité supérieure ne vérifie pas si des normes juridiques ont été violées, mais s'assure que la décision en cause est bien la meilleure que l'autorité inférieure pouvait prendre (cf. Moor / Poltier, Droit administratif, vol. II, 3ème éd., Berne 2011, n° 5.7.4.5 ; aussi ATF 136 V 351 consid. 5.1.2). Aussi, dans la mesure où l'opportunité concerne le choix entre plusieurs solutions valables du point de vue juridique, cette question ne peut-elle constituer un grief que lorsque l'administration dispose d'un pouvoir d'appréciation complet (cf. arrêt du TAF B 6455/2008 du 31 juillet 2009 consid. 8 et réf. cit.).

E. 7.3.2.2

Comme il a déjà été constaté sous l'angle de la proportionnalité, plus précisément s'agissant de la nécessité de la mesure, l'employeur ne pouvait pas prendre de mesure moins incisive. Les alternatives offertes, telles que le changement de poste du recourant, n'étant pas envisageables en raison des manquements dans le comportement du recourant et de la décision CSP. De plus, le recourant a fait l'objet de plusieurs mesures afin de lui permettre de changer positivement d'attitude. Ces mesures ont parfois eu des effets à court terme, mais le recourant n'est jamais parvenu à atteindre un comportement suffisant pour s'intégrer dans son unité. Il appert dès lors que la décision n'était pas inopportune.

E. 7.3.3

Le Tribunal constate qu'il existait un motif objectivement suffisant pour résilier les rapports de travail sur la base de l'art. 10 al. 3 let. f LPers et que dite résiliation respecte le principe de proportionnalité et n'est pas inopportune. En conséquence, il y a lieu de confirmer la décision attaquée également sous cet angle.

E. 8

Vu le nombre de problèmes constatés en matière de remplissage des heures de travail lors des entretiens d'orientation et des évaluations personnelles, la question de savoir si un motif de résiliation des rapports de travail sous l'angle d'une violation d'obligations légales ou contractuelles importantes au sens de l'art. 10 al. 3 let. a LPers pourrait se poser (cf. arrêt du TF 8C_346/2015 du 9 juillet 2015 consid. 6.2). Toutefois, étant donné que deux motifs de résiliation des rapports de travail ont déjà été retenus, la question peut souffrir de rester ouverte.

E. 9.1

Dans son mémoire de recours, le recourant allègue que l'autorité inférieure aurait porté atteinte à sa personnalité en tolérant, d'une part, que ses supérieurs lui fassent des réprimandes quotidiennes et, d'autre part, qu'un des supérieurs de l'intéressé dévoile des informations confidentielles à son propos. Il ne ressort pas de la motivation du recours (cf. ch. 20-21 p. 12 s, ch. 5 p. 27 ss) et de ses conclusions (cf. p. 35) que le recourant plaide que son licenciement serait abusif de ce fait. S'il ne déduit pas expressément de prétentions de la violation de la protection de sa personnalité à ce titre (cf. art. 328 CO), il faut toutefois retenir, au vu de son argumentation et de sa conclusion à l'octroi d'une indemnité sous l'angle de l'art. 34b al. 1 LPers (cf. recours ch. V. 1, p. 34), qu'il en déduit que la résiliation des rapports de travail est abusive (cf. consid. 9.3 infra). Son argumentation selon laquelle il aurait été licencié en raison de remarques faites sur la marche de service sera également traitée sous cet angle (cf. consid. 9.4 infra). Pour sa part, l'autorité inférieure ne se prononce pas sur l'existence d'un harcèlement psychologique (cf. duplique ch. 2.10 p. 4) mais réfute que le recourant a été traité différemment que ces collègues de travail.

E. 9.2

Le Tribunal rappelle ici que l'autorité inférieure a reproché au recourant des manquements dans son comportement et l'existence d'une décision CSP défavorable à son endroit pour fonder une résiliation ordinaire des rapports de travail. Au vu des considérations qui suivent, il apparaît que seul un des deux motifs invoqués à l'appui de la résiliation est susceptible de constituer une conséquence de mobbing dont il serait abusif que l'employeur puisse se prévaloir (cf. arrêt du TAF A 2117/2013 du 6 mars 2014 consid. 3.2.3.1). En effet, l'existence d'une décision CSP défavorable au recourant ne saurait être constitutive d'une conséquence de mobbing, notamment eu égard au fait qu'il s'agit d'une décision qui n'est pas rendue par l'employeur et que ce dernier n'a aucune emprise sur dite décision et son contenu. Il peut donc déjà ici être constaté que le licenciement n'est pas abusif s'agissant du motif de l'existence d'une décision CSP.

E. 9.3.1

En soi, l'existence d'une situation de mobbing - par ailleurs ici alléguée mais pas rendue vraisemblable - ne conduit pas automatiquement à rendre un licenciement abusif. Des situations sont cependant concevables dans lesquelles une résiliation devient abusive dès lors que le motif de licenciement invoqué est l'une des conséquences du harcèlement psychologique dont fait l'objet l'agent de la part de son employeur (cf. ATF 125 III 70). Par exemple en cas de manquements dans les prestations (art. 10 al. 3 let. b LPers), d'aptitudes ou capacités insuffisantes ou de mauvaise volonté de l'employé à accomplir son travail (art. 10 al. 3 let. c LPers) qui découleraient eux-mêmes du mobbing exercé. L'employeur qui n'empêche pas le mobbing viole son obligation de protection découlant de l'art. 328 CO. Il ne peut donc pas justifier un licenciement en se fondant sur des motifs découlant d'une

violation de ses obligations en tant qu'employeur. En définitive, l'examen du Tribunal ne se réduit pas à savoir si le recourant a fait ou non l'objet de mobbing. Il s'agit bien plutôt de déterminer si le motif invoqué par l'employeur pour justifier le licenciement constitue une conséquence d'un harcèlement dont son employé aurait fait l'objet de sa part. Le harcèlement psychologique, communément appelé mobbing, se définit comme un enchaînement de propos et/ou d'agissements hostiles, répétés fréquemment pendant une période assez longue, par lesquels un ou plusieurs collègues cherchent à isoler, à marginaliser, voire à exclure un agent sur son lieu de travail. La victime est souvent placée dans une situation où chaque acte pris individuellement, auquel un témoin a pu assister, peut éventuellement être considéré comme supportable alors que l'ensemble des agissements constitue une déstabilisation de la personnalité, poussée jusqu'à l'élimination professionnelle de la personne visée (cf. arrêt du TF 8C_358/2009 du 8 mars 2010 consid. 5.1). Il n'y a toutefois pas de harcèlement psychologique du seul fait qu'un membre du personnel serait invité - même de façon pressante, répétée, au besoin sous la mesure de sanctions disciplinaires ou d'une procédure de licenciement - à se conformer à ses obligations résultant du rapport de travail (Jean-Philippe Dunand, Le harcèlement psychologique (mobbing) en droit privé suisse du travail, in: Revue de jurisprudence neuchâteloise [RJN], 2006, p. 24). Il résulte des particularités du mobbing que ce dernier est généralement difficile à prouver, dès lors qu'il fait d'abord partie du ressenti de la victime et qu'il faut éventuellement admettre son existence sur la base d'un faisceau d'indices convergents vu son caractère insidieux et non apparent. Il sied cependant de garder à l'esprit que le mobbing peut n'être qu'imaginaire et qu'il peut même être allégué abusivement pour tenter de se protéger contre des remarques ou mesures justifiées (cf. arrêt du TF 8C_358/2009 précité consid. 5.1 et réf. cit.).

E. 9.3.2

En l'espèce, le recourant se base principalement sur ses notes personnelles datées du 17 septembre 2014 (cf. acte 11 joint au recours) pour démontrer qu'il aurait été victime - à son sens - de mobbing de la part de ses supérieurs. Ces notes retracent quelques épisodes de l'année 2013 au cours desquels il aurait subi un tel harcèlement psychologique. Il y a cependant lieu de relever que dites notes - en sus d'être datées de plus d'une année après les faits relatés - ne sont nullement étayées par d'autres pièces au dossier (p. ex. : certificats médicaux, témoignages ou autres) et que le Tribunal ne saurait dès lors leur accorder la valeur probante alléguée par le recourant. Certaines remarques des supérieurs relevées par le recourant - pour autant qu'elles soient véridiques - n'ont certes pas leur place dans un environnement de travail sain. Cela étant, comme déjà constaté sous l'angle du motif de résiliation des rapports de travail (cf. consid. 6.3.5 supra), le recourant a présenté des problèmes de comportement depuis son engagement à durée indéterminée en 2008, lesquels ont persisté jusqu'à son licenciement en 2014. Il ne saurait alors être constaté que le motif invoqué par l'employeur - soit les problèmes de comportement du recourant - pour justifier le licenciement constitue une conséquence d'un harcèlement dont son employé aurait fait l'objet de sa part.

E. 9.3.3

En conséquence, il y a également lieu de rejeter ce grief.

E. 9.4.1

L'art. 336 al. 1 let. d CO prévoit que le congé est abusif lorsqu'il est donné par une partie parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail. Cette disposition vise le congé représailles. Elle suppose la réalisation des quatre conditions cumulatives suivantes : la partie qui s'est vue notifier le congé doit avoir émis des prétentions existantes ; ces prétentions doivent découler du contrat de travail ; l'intéressé doit avoir agi de bonne foi, en ce sens que, d'une part, la réclamation ne doit être ni chicanière, ni téméraire, et, d'autre part, la prétention exercée ne doit pas nécessairement être fondée en droit puisqu'il suffit que le travailleur soit légitimé, de bonne foi, à penser qu'il l'est ; enfin, un lien de causalité doit exister entre la formulation de prétentions et la résiliation, en ce sens qu'elles ont essentiellement influencé la décision de l'employeur de le licencier (Wylser / Heinzer, Droit du travail, 3ème éd., Berne 2014, p. 636 s.). S'agissant de la deuxième condition, celle-ci doit être comprise largement. Elle comprend en effet la loi, les conventions collectives de travail, les règlements d'entreprise, voire la pratique (cf. arrêt du TF 4A_407/2008 du 18 décembre 2008 consid. 4.2).

E. 9.4.2

Le recourant allègue avoir été licencié pour avoir "relevé à plusieurs reprises des dysfonctionnements au sein de l'atelier sellerie, notamment du manque de conduite de [son supérieur], lors de rapports d'atelier" (cf. recours ch. 5 et 6 p. 5). Le Tribunal relève que le fait de poser des questions et de mettre en évidence les points à améliorer au sein d'une unité organisationnelle ne relève pas des prérogatives de l'employé découlant de son contrat de travail au sens où l'entend l'art. 336 al. 1 let. d CO (cf. arrêt du TAF A-6410/2014 du 1er septembre 2015 consid. 4.2.3). Dans le cas d'espèce le lien de cause à effet ne saurait être retenu, le déroulement des faits depuis 2008 ne plaide guère en ce sens. S'agissant d'une des quatre conditions cumulatives devant être réalisées, l'absence de cause à effet empêche que la résiliation puisse être qualifiée d'abusive. Tout au plus, de telles remarques peuvent entrer en considération lors de l'entretien annuel, lequel permet au supérieur hiérarchique d'avoir un écho de la part de ses collaborateurs sur la façon dont il dirige son unité (cf. art. 15 al. 2 OPers).

E. 9.4.3

En conséquence, il y a également lieu de rejeter ce grief.

E. 10.1

Enfin, le recourant se plaint d'avoir été victime d'une décision arbitraire (cf. recours ch. 4 p. 25), son supérieur ayant tenu - selon lui - un double langage, soit celui des entretiens d'orientation et des APIS qui était négatif, mais des entretiens entre quatre yeux au cours desquels le supérieur l'aurait félicité pour son comportement. Le recourant présente à cette fin un croquis (cf. acte 9 joint au recours) qui aurait été dessiné par son supérieur et qui démontrerait ses dires.

E. 10.2

Selon la jurisprudence, l'arbitraire ne résulte pas du seul fait qu'une autre solution serait envisageable ou même préférable. Une décision attaquée peut être annulée que lorsque celle-ci est manifestement insoutenable, qu'elle se trouve en contradiction claire avec la situation de fait, qu'elle viole gravement une norme ou un principe juridique indiscuté, ou encore lorsqu'elle heurte de manière choquante le sentiment de la justice et de l'équité. Pour qu'une décision soit annulée au titre de l'arbitraire, il ne suffit pas qu'elle se fonde sur une motivation insoutenable ; encore faut-il qu'elle apparaisse arbitraire dans son résultat.

S'agissant plus précisément de l'appréciation des preuves et de l'établissement des faits, il y a arbitraire lorsque l'autorité ne prend pas en compte, sans aucune raison sérieuse, un élément de preuve propre à modifier la décision, lorsqu'elle se trompe manifestement sur son sens et sa portée, ou encore lorsque, en se fondant sur les éléments recueillis, elle en tire des constatations insoutenables (cf. ATF 136 III 552 consid. 4.2 et réf. cit.).

E. 10.3

Les allégations du recourant en matière de double langage ne convainquent pas. Le Tribunal constate au préalable que le contenu des discussions privées précitées n'est étayé par aucun moyen de preuve. Le recourant lui-même ne détaille pas ses discussions, se contentant d'alléguer que leur contenu ne correspondait pas à ce qui était constaté lors des entretiens d'orientation et des APIS. Eu égard aux conventions de prestations, aux entretiens d'orientation et aux APIS, il n'y a pas lieu de considérer que le recourant aurait été trompé par ses supérieurs et qu'il pouvait croire que son comportement correspondait à leurs attentes. Une telle argumentation relève plutôt d'un déni du recourant face à son comportement que d'un véritable grief. Certes, il appert dudit croquis que 80% semble "en ordre" (qui peut être interprété comme "en ordre"). Cela étant, il ne ressort de ce croquis aucune indication quant à son auteur, quant à l'objet (qualité du travail, comportement, remplissage des heures de travail, etc.) des pourcentages, quant à l'appréciation concernant les parties de 15% et de 5% ou encore quant au moment où il a été réalisé. En résumé, rien ne n'indique qu'il s'agisse d'une appréciation d'un supérieur portant sur le comportement du recourant et il ne saurait en aucun cas démontrer un double langage. Dans l'hypothèse où il devait être considéré que dit schéma se rapportait au comportement du recourant, force est de constater que le recourant ne pouvait ignorer l'existence de problèmes, puisque seuls 80% semblait "en ordre" et qu'il y avait donc des améliorations à apporter à son comportement. En tout état de cause, vu les éléments au dossier, le Tribunal ne perçoit pas en quoi la décision attaquée serait arbitraire. En effet, dite décision ne se fonde pas sur une motivation insoutenable et son résultat ne paraît en tout cas pas arbitraire. Il y a donc lieu de rejeter ce grief.

E. 11

Au vu de ce qui précède, les griefs du recourant sont mal fondés et il y a donc lieu de rejeter son recours.

E. 12

Conformément à l'art. 34 al. 2 LPers, la procédure de recours en matière de litiges liés aux rapports de travail est gratuite, de sorte qu'il n'est pas perçu de frais de procédure. Le Tribunal peut allouer d'office ou sur requête à la partie ayant entièrement ou partiellement gain de cause une indemnité pour les frais indispensables et relativement élevés qui lui ont été occasionnés (art. 64 al. 1 PA, art. 7 ss 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. (dispositif à la page suivante)