

# **BVGer A-5813/2016 vom 12. April 2018**

Bundesverwaltungsgericht, 2018-04-12, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bvger\\_A-5813\\_2016](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bvger_A-5813_2016)

FR: TAF A-5813/2016 du 12 avril 2018

IT: TAF A-5813/2016 del 12 aprile 2018

## **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) et la LPers n'en disposent pas autrement (cf. art. 37 LTAF). Le Tribunal examine d'office et librement sa compétence (cf. art. 7 PA), ainsi que la recevabilité des recours qui lui sont soumis.

#### **E. 1.1**

Conformément à l'art. 31 LTAF, ensemble avec l'art. 36 al. 1 LPers, le Tribunal est compétent pour connaître du recours du 14 septembre 2016, en tant qu'il est dirigé contre une décision au sens de l'art. 5 al. 1 PA prise par un employeur fédéral au sens de l'art. 3 al. 2 LPers, à savoir l'EM cond A, et dans la mesure où aucune exception de l'art. 32 LTAF n'est réalisée.

#### **E. 1.2**

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

#### **E. 1.3**

Le recours, adressé, le dernier jour du délai légal de recours (cf. art. 50 al. 1 PA), par erreur à l'ancienne adresse du Tribunal à Berne, a été remis par la Poste au Tribunal administratif du canton de Berne, qui l'a transmis par la suite au Tribunal pour raison de compétence. Selon la pratique du Tribunal dans ce cas de figure, le recours est néanmoins recevable, dans la mesure où il a été posté avant l'échéance du délai légal pour recourir et dans les formes prévues par la loi (cf. art. 52 al. 1 PA). Il donc convient d'entrer en matière sur le recours.

#### **E. 1.4**

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). Ce plein pouvoir de cognition est également applicable en matière de droit du personnel, même si le Tribunal, s'agissant des questions ayant trait à l'appréciation des prestations des employés, à l'organisation administrative ou à la collaboration au sein du service, veille à ne pas substituer sans raison objective 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 n'empêche au surplus 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, arrêt du Tribunal A-2678/2016 du 17 octobre 2017 consid. 2.1).

### **E. 1.5**

Le Tribunal vérifie d'office les faits constatés par l'autorité inférieure (cf. art. 12 PA ; ATF 138 V 218 consid. 6 ; ATAF 2012/21 consid. 5.1), sous réserve du devoir de collaborer des parties (cf. art. 13 PA ; ATF 132 II 113 consid. 3.2 ; ATAF 2009/50 consid. 10.2.1) et de celui de motiver leur recours (cf. art. 52 PA). Il applique le droit d'office, sans être lié par les motifs invoqués (cf. art. 62 al. 4 PA), ni par l'argumentation juridique développée dans la décision entreprise (cf. ATF 135 I 91 consid. 2.1 ; ATAF 2014/24 consid. 2.2).

### **E. 2**

L'objet du présent litige pose principalement la question de savoir si l'autorité inférieure a résilié à bon droit les rapports de travail du recourant en vertu de l'art. 10 al. 3 let. b LPers, c'est-à-dire en raison de manquements dans les prestations et le comportement. A cet égard, seront notamment examinés les griefs ayant trait à une violation du droit d'être entendu (cf. infra consid. 3), à la survenance de la résiliation en temps inopportun (cf. infra consid. 5), à la validité des motifs de la résiliation des rapports de travail (cf. infra consid. 6 et 7), ainsi qu'au caractère abusif de celle-ci en raison d'un mobbing allégué (cf. infra consid. 8).

### **E. 3**

La nature formelle des griefs pris de la violation du droit d'être entendu conduit à ce qu'ils doivent être examinés en préalable. A cet égard, le recourant reproche d'abord à l'autorité inférieure d'avoir procédé à l'évaluation de ses prestations personnelles pour l'année 2015 en son absence, sans lui avoir offert la possibilité de se déterminer à ce propos, en violation des directives internes en vigueur. Il demande pour ce motif au Tribunal d'écarter du dossier l'acte 13 du bordereau de l'employeur (formulaire d'évaluation du 19 octobre 2015) (cf. ch. 28 p. 10 du mémoire de recours), de même que l'acte 9 du même bordereau (analyse du temps de travail du 2 juillet 2015) (cf. ch. 29 p. 10 du mémoire de recours), établi un jour après le début de son incapacité de travail prolongée. Il déplore, ensuite, le fait d'avoir été privé de l'accès à l'intégralité de son dossier. D'une part, il n'aurait pas pu remettre la main, lors de ses visites à son bureau les 10 et 13 juin 2016, sur un classeur personnel contenant des relevés horaires. D'autre part, l'accès à sa session informatique, qui avait été effacée, n'aurait pas été rendu possible par son employeur (cf. ch. 33 p. 12 du mémoire de recours).

#### **E. 3.1**

Le droit d'être entendu est inscrit à l'art. 29 al. 2 de la Constitution fédérale du 28 avril 1999 (Cst., RS 101) et consacré, en procédure administrative fédérale, par les articles 26 à 28 (droit de consulter les pièces), les articles 29 à 33 (droit d'être entendu stricto sensu) et l'art. 35 PA (droit d'obtenir une décision motivée). L'art. 30 al. 1 PA prévoit en particulier que l'autorité entend les parties avant qu'une décision ne soit prise touchant leur situation juridique, soit le droit d'exposer leurs arguments de droit, de fait ou d'opportunité, de répondre aux objections de l'autorité et de se déterminer sur les autres éléments du dossier (cf. ATF 135 I 279 consid. 2.3 ; ATAF 2010/53 consid. 13.1). Le droit de consulter le dossier qui en découle (cf. ATF 127 V 431 consid. 3a) s'étend à toutes les pièces décisives (cf. ATF 121 I 225 consid. 2a). Vu la nature formelle du droit d'être entendu, le fait que son

octroi ait pu être déterminant pour l'examen matériel de la cause, soit que l'autorité ait pu être amenée de ce fait à une appréciation différente des faits pertinents, ne joue en soi pas de rôle (cf. ATF 137 I 195 consid. 2.2 ; ATAF 2007/30 consid. 5.5.1, ATAF 2007/27 consid. 10.1). En cas de violation avérée du droit d'être entendu, l'affaire doit en principe être renvoyée à l'autorité inférieure. Ce principe doit toutefois être relativisé, dès lors qu'une éventuelle violation du droit d'être entendu en première instance peut exceptionnellement être réparée lorsque l'administré a eu la possibilité de s'expliquer librement devant une autorité de recours dont la cognition est aussi étendue que celle de l'autorité inférieure (cf. ATF 134 I 140 consid. 5.5, 133 I 201 consid. 2.2, 130 II 530 consid. 7.3).

### **E. 3.2.1**

En l'espèce, s'agissant de l'évaluation pour l'année 2015, force est de constater que l'autorité inférieure n'a pas contesté y avoir procédé en l'absence du recourant qui se trouvait en incapacité totale de travailler. La signature de ce dernier ne figure d'ailleurs pas sur le formulaire du 19 octobre 2015. L'employeur n'a pas non plus allégué avoir communiqué au recourant, dans les jours suivant l'évaluation, le résultat de celle-ci et l'avoir invité à se déterminer spécialement à ce sujet. Cela étant, la question de savoir si l'EM cond A a, ce faisant, violé ou non les directives internes applicables en la matière, voire la loi, peut rester indécise. En effet, force est de constater que le formulaire d'évaluation en question faisait partie intégrante du bordereau de pièces transmis au recourant le 7 juin 2016, avec le projet de décision résilient les rapports de travail. Dès lors, l'employé a eu l'occasion de s'exprimer à ce propos avant de se voir notifier la décision querellée. Il a, plus singulièrement, eu la possibilité de formuler ses objections quant aux reproches formulés à son encontre portant sur ses prestations professionnelles en 2015. Ce qu'il a du reste fait dans sa prise de position du 27 juin 2016. Il en va de même de l'analyse du temps de travail du 2 juillet 2015 dont une copie lui a également été adressée le 7 juin 2016. Dans ces conditions, on ne saurait retenir une violation de son droit d'être entendu stricto sensu et sa requête tendant à écarter du dossier les deux pièces mentionnées doit être rejetée.

### **E. 3.2.2**

Dans ses prises de position, l'autorité inférieure ne s'est pas prononcée sur l'allégation du recourant selon laquelle il n'avait pas été en mesure, en juin 2016, et donc avant l'échéance de son contrat, de récupérer un classeur personnel et d'accéder à sa session informatique. Toutefois, mise à part l'allusion à une annonce de mobbing à la Consultation sociale du personnel de l'administration fédérale (CSPers) en septembre 2014, le recourant n'a pas indiqué la nature précise du ou des document(s) ou autre(s) élément(s) dont l'accès lui aurait été dénié et qui lui auraient permis de contester les faits qui lui sont reprochés. La notion de relevés horaires reste vague et le prénommé a produit de nombreuses pièces en lien avec l'occupation de son temps de travail (protocoles d'engagement, formulaires d'état de présence ou encore extraits d'agenda). En outre, il n'a fait état d'aucun élément ou moyen de preuve sur lequel l'employeur aurait fondé ses griefs à son encontre et auquel il n'aurait pas eu accès. Dans ces circonstances, seuls ses échanges avec la CSPers à propos d'accusations de mobbing peuvent entrer en ligne de compte pour retenir une éventuelle violation de son droit d'accès au dossier, et donc de son droit d'être entendu. Or, invité par le Tribunal à produire de tels documents en s'adressant à la CSPers, il s'est exécuté le 2 mars 2018, déposant en cause ses échanges de courriels avec une conseillère sociale. A ce propos, il ne s'est pas plaint de n'avoir pas eu accès à l'ensemble des pièces nécessaires à sa défense. Ainsi, même si le grief tiré de la violation du droit d'être entendu ne peut pas d'emblée être

écarté pour le motif allégué, ce vice devrait être considéré comme guéri. Tel est en effet le cas, conformément à la jurisprudence rappelée, lorsque l'administré a eu la possibilité de s'expliquer librement devant une autorité de recours dont la cognition est aussi étendue que celle de l'autorité inférieure. Or, les possibilités offertes au recourant dans le cadre du présent recours remplissent entièrement ces conditions. En outre, le recourant a pu finalement avoir accès aux pièces requises, le Tribunal en a pris connaissance et l'intéressé a eu la faculté de se déterminer sur leur contenu.

### **E. 3.3**

En considération de ce qui précède, les griefs pris de la violation du droit d'être entendu doivent être écartés.

### **E. 4**

Sur le fond de la cause, la validité de la résiliation du contrat de travail du recourant est litigieuse. L'employeur s'est fondé sur l'art. 10 al. 3 let. b LPers (manquements dans les prestations ou dans le comportement) pour motiver la résiliation des rapports de service. Il s'est, en outre, appuyé sur l'art. 31a al. 2 OPers pour justifier une résiliation intervenue durant une incapacité de travail pour cause de maladie de son employé.

#### **E. 4.1**

Les rapports de travail du personnel de la Confédération sont régis en premier lieu par la LPers (cf. art. 2 al. 1 let. a LPers) et par l'ordonnance sur le personnel de la Confédération du 3 juillet 2011 (OPers, RS 172.220.111.3). A moins que la LPers ou une autre loi fédérale n'en dispose autrement, les dispositions pertinentes du Code des obligations du 30 mars 1911 (CO, RS 220) sont applicables par analogie (cf. art. 6 al. 2 LPers ; ATF 132 II 161 consid. 3.1).

#### **E. 4.2**

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 telles dispositions, la question du droit applicable doit être tranchée par le biais des principes généraux du droit intertemporel (cf. arrêt du Tribunal A-612/2015 du 4 mars 2016 consid. 3.1.1). 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). En l'occurrence, la résiliation litigieuse est intervenue le 15 juillet 2016 pour l'échéance du 30 novembre 2016. Elle se fonde, certes, essentiellement sur des faits se situant entre 2011 et 2016, 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 à partir de juin 2014 qui ont fondé la résiliation. Dès lors, l'état de 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**

Dans un premier temps, il sera examiné si l'autorité inférieure était autorisée à résilier le contrat de travail par décision du 15 juillet 2016, avec effet au 30 novembre 2016, alors que le recourant se trouvait en incapacité de travail depuis le 1er juillet 2015.

#### **E. 5.1**

Selon l'art. 31a al. 1 OPers, en cas d'incapacité de travailler pour cause de maladie ou d'accident, l'employeur peut, une fois la période d'essai écoulée, résilier les rapports de travail de manière ordinaire au plus tôt après une période d'incapacité de travail d'au moins deux ans. L'al. 2 précise que, s'il existait déjà un motif de résiliation selon l'art. 10 al. 3 LPers avant le début de l'incapacité de travailler pour cause de maladie ou d'accident, l'employeur peut, dès l'expiration des délais prévus par l'art. 336c al. 1 let. b CO, résilier les rapports de travail avant la fin du délai fixé à l'al. 1, à condition que le motif de résiliation ait été communiqué à l'employé avant le début de l'incapacité de travailler. Fait exception la résiliation au sens de l'art. 10 al. 3 let. c LPers, pour autant que l'aptitude ou la capacité insuffisante soit due à la santé de l'employé. Les délais prévus à l'art. 336c al. 1 let. b CO sont de 30 jours au cours de la première année de service, 90 jours de la deuxième à la cinquième année de service et 180 jours à partir de la sixième année de service.

## **E. 5.2**

Le recourant conteste avoir déjà été informé par ses supérieurs des motifs de la résiliation avant le début de son incapacité, de sorte que les conditions posées par l'art. 31a al. 2 OPers ne seraient pas réalisées et qu'en conséquence, un délai de deux ans et non de 180 jours, à compter du début de son incapacité, aurait dû être respecté par l'employeur avant de prononcer son licenciement. L'autorité inférieure estime pour sa part que les motifs dudit licenciement ont été communiqués avant l'absence prolongée du recourant pour incapacité, conformément au prescrit légal.

### **E. 5.2.1**

Le Tribunal constate que, par l'envoi de la lettre de mise en demeure du 3 décembre 2014, l'autorité inférieure a communiqué au recourant l'essentiel des motifs de résiliation qui lui ont été opposés par la suite dans le projet de décision du 7 juin 2016 et dans la décision du 15 juillet 2016. Les reproches liés au lieu de travail, ainsi qu'à la saisie du temps de travail et des rapports G. \_\_\_\_\_, à la base de la résiliation prononcée le 15 juillet 2016, figuraient déjà dans l'avertissement du 3 décembre 2014. Contrairement à l'opinion exprimée par le recourant, on ne saurait considérer que les critiques émises dans la mise en demeure n'étaient plus d'actualité au moment où il est tombé malade, le 1er juillet 2015, à savoir à peine sept mois plus tard. D'autant que, lors de l'entretien d'évaluation du 30 juin 2015 (acte 10 du bordereau de l'autorité inférieure) qui a précédé le début de l'incapacité, D. \_\_\_\_\_ a relevé certaines insuffisances de son employé, revenant notamment sur l'absence d'amélioration dans la saisie des rapports G. \_\_\_\_\_. Par ailleurs, il ressort de l'acte 8 du bordereau de l'autorité inférieure et de l'acte 18 du bordereau du recourant que K. \_\_\_\_\_ a, en avril 2015, demandé des explications à A. \_\_\_\_\_ concernant l'occupation de ses heures de travail, sa présence à J. \_\_\_\_\_ plutôt qu'à H. \_\_\_\_\_ et des incohérences dans le système G. \_\_\_\_\_. Dans ces conditions, le Tribunal doit conclure que l'autorité inférieure était légitimée à faire application de l'art. 31a al. 2 OPers au cas d'espèce. Le délai minimal à respecter avant la résiliation des rapports de travail était donc bien de 180 jours après le début de l'incapacité de travail pour cause de maladie, à savoir le 1er juillet 2015. Ce délai a été largement respecté, ce qui n'est du reste nullement contesté par le recourant.

### **E. 5.2.2**

A toutes fins utiles, il convient encore de rappeler que, selon une récente jurisprudence du Tribunal (cf. ATAF 2017 I/1 consid. 9.1.3), l'art. 31a al. 1 OPers, comme l'art. 336c CO, ne s'applique pas en cas d'incapacité de travail liée au poste de travail. En conséquence, dans

un tel cas de figure, le travailleur n'est pas couvert par les délais de protection énumérés aux articles 31a al. 1 OPers et 336c al. 1 let. b CO. Dans le cadre de la présente contestation, il ne s'avère toutefois pas utile de déterminer si l'incapacité de travail de l'employé était ou non liée au poste de travail. En effet, l'employeur a, en tout état de cause, respecté le délai de protection de 180 jours prévu à l'art. 336c al. 1 let. b CO, de sorte que la question de savoir s'il aurait pu résilier le contrat de travail avant l'échéance de ce délai peut rester indécise.

## **E. 6**

Dans un deuxième temps, il y a lieu de déterminer si l'autorité inférieure avait des motifs valables pour licencier le recourant, en application de l'art. 10 al. 3 LPers.

### **E. 6.1**

Conformément aux articles 10 al. 3, 13 LPers et 30a OPers, après le temps d'essai, le contrat de durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties, pour la fin d'un mois, en respectant la forme écrite et le délai de congé minimal selon l'art. 30a OPers. L'art. 10 al. 3 LPers spécifie que l'employeur doit faire valoir un motif objectif et suffisant pour résilier un contrat de durée indéterminée (cf. arrêts du Tribunal A-7006/2015 du 19 octobre 2017 consid. 2.1, A-6428/2015 du 26 avril 2016 consid. 5.1, A-612/2015 du 4 mars 2016 consid. 3.2.1). Ce même alinéa contient une énumération exemplative de semblables motifs, notamment des violations d'obligations légales ou contractuelles importantes (art. 10 al. 3 let. a LPers) et des manquements dans les prestations ou dans le comportement (cf. art. 10 al. 3 let. a et b LPers). Sont notamment considérées comme des obligations légales ou contractuelles importantes, au sens de l'art. 10 al. 3 let. a LPers, le fait d'effectuer le travail confié avec diligence (devoir de diligence) et de défendre les intérêts de son employeur (devoir de fidélité ; cf. art. 20 LPers).

### **E. 6.2**

En l'espèce, est en cause le motif de manquements dans les prestations ou dans le comportement prévu à l'art. 10 al. 3 let. b LPers. Il découle de la jurisprudence que la prestation de l'employé est insuffisante, au sens de cette disposition, lorsqu'elle n'est pas propre à atteindre le résultat du travail attendu, sans que l'employé ne viole toutefois aucune obligation légale ou contractuelle et sans qu'il ne se prévale d'une incapacité de travail. En revanche, dans le cas où l'employé ne met pas à disposition de l'employeur sa pleine capacité de travail ou effectue son travail de manière tellement déficiente qu'aucun résultat exempt de défauts ne soit possible, l'on se trouve en présence non seulement d'une prestation insuffisante mais également de la violation d'une obligation légale ou contractuelle (cf. arrêts du Tribunal A-7006/2015 précité consid. 2.2.1, A-6428/2015 précité consid. 5.2.1 et les réf. cit.) Quant à la notion de manquements dans le comportement - en tant qu'elle ne constitue pas une violation d'obligation au sens de l'art. 10 al. 3 let. a LPers -, elle englobe notamment le comportement de l'employé pendant le service envers sa hiérarchie, ses collègues, ses subalternes et les tiers, les comportements inappropriés ou irrespectueux de l'employé, le manque de prise de responsabilités, l'incapacité à travailler en équipe, un refus de coopérer ainsi qu'un manque de dynamisme ou d'intégration (cf. arrêts du Tribunal A-7006/2015 précité consid. 2.2.2, A-6898/2015 du 10 mars 2016 consid. 3.2.2, A-3834/2011 du 28 décembre 2011 consid. 7.5.3 et les 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 apprécié 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 en particulier pas un motif de licenciement. Les manquements dans le comportement du collaborateur concerné doivent pouvoir être reconnus comme tels (nachvollziehbar) par un tiers. Par cette approche objective et distancée d'évaluation, il est assuré que les sources de tensions seront analysées objectivement en cas de licenciement à la suite de conflits. Le comportement en cause 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 Tribunal A-6428/2015 précité consid. 5.2.1, A-6898/2015 précité consid. 3.2.2 et les réf. cit.). Une telle conclusion doit toutefois être apportée avec prudence, en tenant notamment compte du fait qu'elle ne peut s'appliquer à une situation induite par les défaillances de l'employeur ou en raison du fait qu'un employé revendique le respect de ses droits ou de sa personne (cf. Valérie Défago Gaudin, in : Conflit au travail, Prévention, gestion, sanctions, deuxième partie, Fonction publique, CERT Nr. 6, 2015).

### **E. 6.3**

Il résulte des considérations qui précèdent que la délimitation entre les motifs de l'art. 10 al. 3 let. a et b LPers est difficile. Cette démarcation a toutefois perdu de l'importance depuis que la jurisprudence a posé qu'un licenciement pour l'un ou l'autre des motifs précités nécessitait de toute façon le prononcé d'un avertissement préalable (cf. également Message du Conseil fédéral concernant une modification de la loi sur le personnel de la Confédération du 31 août 2011, FF 2011 6171, 6183 ; arrêts du Tribunal A-6723/2013 du 28 janvier 2015 consid. 6.2, A-5218/2013 du 9 septembre 2014 consid. 7.4.8). En effet, la résiliation du contrat de travail étant l'ultime mesure possible qui entre en ligne de compte, il convient auparavant de tout mettre en oeuvre pour permettre la poursuite de la collaboration professionnelle, afin de donner à l'employé concerné la possibilité de s'améliorer (cf. arrêts du Tribunal A-6428/2015 précité consid. 5.3, A-6723/2013 précité consid. 6.2, A-969/2014 du 11 novembre 2014 consid. 6.1).

### **E. 7**

Il convient d'apprécier les différents manquements reprochés au recourant à l'aune de ces considérations juridiques.

#### **E. 7.1**

Le Tribunal peut d'emblée constater que la résiliation des rapports de travail a bien fait l'objet d'un avertissement préalable, le 3 décembre 2014. La question de savoir si la menace de résiliation a également été communiquée au recourant à l'occasion de l'entretien du 30 juin 2015 peut, dès lors, restée indécise.

#### **E. 7.2**

Quant aux manquements ayant justifié la résiliation, l'autorité inférieure a en premier lieu indiqué, dans sa décision du 15 juillet 2016, qu'il était établi « de longue date » que le recourant ne « remplissait pas les exigences de son poste à cause d'un déficit de formation et de perfectionnement » (cf. décision querellée, ch.19 p. 5). Ces insuffisances auraient eu un impact « considérable » sur les « processus de travail » et auraient dû être compensées par l'engagement de spécialistes supplémentaires ou par des efforts supplémentaires « considérables » sur le plan technique ayant nécessité l'intervention du supérieur du recourant ou du chef du B.\_\_\_\_\_ (cf. ibidem).

### **E. 7.2.1**

A cet égard, le Tribunal constate d'abord que le recourant a été engagé, pour la fonction qu'il occupait encore au moment de la résiliation des rapports de service, en septembre 1997. On peut donc en déduire qu'au moment de l'engagement, l'employeur estimait qu'il bénéficiait de la formation adéquate pour l'accomplissement de ses tâches professionnelles. Par la suite, rien au dossier ne laisse supposer, de la part de l'employeur, une remise en cause du niveau de formation de son employé durant ses 17 premières années de service. A ce titre, les formulaires d'évaluation pour les années 2011 à 2013 (acte 4 du bordereau de l'autorité inférieure) ne font aucunement mention d'un problème de cet ordre. Le recourant a atteint l'échelon 3 lors de ces trois évaluations, ce qui signifie qu'il avait rempli entièrement ses objectifs. Les quelques remarques négatives émises à son encontre portent plutôt sur ses compétences sociales (manque de communication avec les autres membres de l'équipe, manque d'intégration dans le groupe) et sur certains aspects techniques (amélioration souhaitée dans la préparation de cours d'enseignement et manque d'organisation pour les remplacements en cas d'absence). Comme l'a justement souligné l'employé dans son recours, ces remarques ne sauraient remettre en question les notes globales plus que suffisantes obtenues entre 2011 et 2013. Le seul fait que ses prestations ont été appréciées par son ancien supérieur C. \_\_\_\_\_ n'atténue pas leur portée. D'une part, l'EM cond A, en tant qu'employeur, est de manière générale responsable de l'ensemble de ses employés, y compris ceux exerçant des fonctions dirigeantes. L'autorité inférieure ne peut pas se prévaloir du prétendu manque de professionnalisme d'un ancien supérieur hiérarchique pour contester, a posteriori, la validité d'évaluations effectuées dans le respect de la loi et de la réglementation interne. D'autre part, l'affirmation selon laquelle C. \_\_\_\_\_ aurait, pendant plusieurs années, « protégé » le recourant n'a nullement été étayée. Cette simple supposition ne saurait être prise en compte par le Tribunal et ce, d'autant plus que tous les actes de C. \_\_\_\_\_ sont opposables à l'autorité inférieure et qu'elle ne peut s'en dissocier. Durant la période précédant le changement de chef en juin 2014, le recourant a, par ailleurs, suivi plusieurs formations continues (cf. acte 26 du bordereau du recourant). Etant entendu que de telles formations ne peuvent être accomplies qu'avec l'assentiment de l'employeur, et qu'il appartient à celui-ci de se soucier du maintien et du développement des compétences de ses salariés, il apparaît très léger, de la part de l'autorité inférieure, de remettre en cause le niveau de perfectionnement du recourant et l'utilité des connaissances acquises en cours d'emploi. Il n'est pas inutile de préciser, à ce titre, que l'autorité inférieure n'a pas établi ni même allégué que le prénommé aurait refusé d'effectuer des formations souhaitées ou qu'il n'aurait pas été capable d'assimiler de nouvelles notions.

### **E. 7.2.2**

Selon les documents mis à disposition du Tribunal, ce n'est qu'en 2014, lors de l'entretien d'évaluation du 23 octobre 2014 mené pour la première fois par D. \_\_\_\_\_, que des remarques en lien avec un déficit de formation ont été formulées par l'employeur (cf. acte 4 du bordereau de l'autorité inférieure). Comme dans la décision querellée, il est fait mention d'un déficit de formation et de perfectionnement. S'il est concevable qu'un nouveau supérieur ait une vision et des attentes différentes de son prédécesseur, il n'en demeure pas moins qu'il agit, dans la continuité de ce dernier, au nom de l'employeur. Dans ces conditions, le reproche de déficience de formation, formulé pour la première fois 17 ans après l'entrée en service du recourant, apparaît étonnant. De surcroît, l'employeur n'est pas revenu sur cette critique dans sa lettre de mise en demeure envoyée quelques semaines plus

tard, le 3 décembre 2014. Or, la cohérence aurait voulu que l'employé ait été invité à se mettre à niveau et que cette possibilité lui ait été offerte. Au vu des pièces figurant au dossier, il n'a pourtant plus été question de problèmes de formation et de perfectionnement avant le projet de décision du 7 juin 2016, qui reprenait le contenu de l'évaluation pour l'année 2014.

### **E. 7.2.3**

En tout état de cause, l'autorité inférieure n'a produit aucun moyen de preuve susceptible d'étayer un déficit de formation et/ou de perfectionnement chez le recourant, alors que ces notions sont, à tout le moins en partie, de nature objective. Elle n'a pas non plus précisé quelle formation aurait dû avoir le prénommé ou quelles nouvelles connaissances il aurait dû acquérir. En outre, aucun élément au dossier ne permet d'établir une surcharge de travail pour les autres collaborateurs du B. \_\_\_\_\_ ou l'engagement de personnel supplémentaire. Certains documents laissent au contraire penser qu'il n'y avait aucun problème de cet ordre. Tel est le cas du courriel envoyé par E. \_\_\_\_\_ à D. \_\_\_\_\_ le 1er septembre 2014 (acte 6 du bordereau de l'autorité inférieure), qui indique qu'entre le 1er juillet 2013 et le 30 juin 2014, le recourant a mené des entretiens avec 122 recrues (pour un taux de pourcentage de travail de 80%) contre 85 à son collègue L. \_\_\_\_\_ (pour un taux de 65%). Certes, ce courriel fait allusion à certaines tâches qui, au fil du temps, auraient été retirées au recourant. Les informations à ce propos, qui n'ont du reste fait l'objet d'aucun développement dans la décision du 15 juillet 2016, s'avèrent cependant vagues et lacunaires, E. \_\_\_\_\_ ayant notamment indiqué que les motifs des retraits de tâches lui étaient inconnus. Au reste, le dossier ne contient aucun grief précis à l'encontre de l'intéressé lié à la qualité du soutien et des conseils fournis aux recrues, et donc à l'accomplissement de ses tâches principales.

### **E. 7.2.4**

Aussi, même si, en matière de droit du personnel, le Tribunal examine avec une certaine retenue les questions ayant trait à l'appréciation des prestations des employés, la seule vague mention d'un déficit de formation et de perfectionnement, lors d'un entretien d'évaluation des prestations 17 ans après l'entrée en fonction, en l'absence de toute critique de fond des prestations professionnelles, n'apparaît pas suffisante pour que le manquement soit considéré comme fondé et de nature à motiver une résiliation des rapports de travail.

### **E. 7.3**

En deuxième lieu, sont reprochées au recourant des irrégularités et incohérences dans la saisie de ses heures de travail.

#### **E. 7.3.1**

D'emblée, il convient de relever qu'à l'instar du reproche de carences en matière de formation, celui portant sur les anomalies de saisie du temps de travail a été exprimé au recourant pour la première fois en 2014, suite à l'entrée en fonction de D. \_\_\_\_\_ comme chef du B. \_\_\_\_\_. A ce sujet, pour les mêmes raisons évoquées précédemment, on ne saurait faire abstraction des 17 années de service précédant 2014 au seul motif d'un changement de personne à la tête du service.

#### **E. 7.3.2**

De manière générale, et comme le Tribunal fédéral l'a rappelé récemment, l'indication volontairement inexacte du temps de travail introduit dans le système de timbrage

représente une violation grave du devoir de fidélité de l'employé propre à justifier la résiliation immédiate du contrat de travail selon les circonstances de l'espèce (cf. arrêts 8C\_301/2017 du 1er mars 2018 consid. 4.3.3, 4A\_495/2015 du 2 novembre 2015 consid. 3.6). Le point de savoir si un tel comportement justifie une résiliation des rapports de travail dépend de l'ensemble des circonstances, en particulier du caractère répété du manquement, de la durée des rapports de travail et du fait qu'il devait être connu du salarié qu'une fraude ou une manipulation dans ce domaine n'était pas tolérée. A cet égard, il a été jugé pour le moins douteux qu'une tricherie de timbrage qui se produit une fois au cours d'une durée d'environ quinze années des rapports de service puisse constituer un juste motif de résiliation (cf. arrêt 8C\_800/2016 du 12 décembre 2017 consid. 3.6). De même, l'existence d'un juste motif de résiliation n'a pas été retenue dans le cas d'un employé qui n'avait commis qu'une faute unique et qui n'occupait pas une position de cadre (cf. arrêt 4C.114/2005 du 4 août 2005 consid. 2.5). En revanche, dans une autre affaire, il a été jugé que le fait de timbrer à plusieurs reprises une pause de midi plus courte que celle effectivement prise était propre à ébranler ou à détruire la confiance existant entre les parties, de telle sorte que la poursuite des relations de travail ne pouvait plus être exigée de la part de l'employeur. En cette occurrence, entraient en considération la position de cadre occupée par le salarié et le fait qu'il était informé de l'importance de la sanction prévue en cas de non-respect des consignes concernant le timbrage (cf. arrêt 4C.149/2002 du 12 août 2002 consid. 1.3). De même, il a été jugé que le fait de transmettre des données fausses concernant la durée de cours donnés comme moniteur Jeunesse et Sport revenait à remplir les conditions d'un licenciement immédiat pour justes motifs. Raisonnant par analogie, le Tribunal fédéral a établi un parallèle avec un travailleur astreint à faire contrôler ses heures de travail au moyen d'une timbreuse et qui, systématiquement et sur une longue période, ne timbrait pas de manière honnête (cf. arrêt 2A.72/2005 du 6 mai 2005 consid. 3.3 avec un renvoi à l'arrêt non publié 2P.29/1993 du 4 juin 1993).

### **E. 7.3.3**

Au cas d'espèce, c'est le 4 septembre 2014, dans le cadre d'un entretien avec D. \_\_\_\_\_, que le recourant a été invité à fournir des explications concernant des différences entre le temps de travail saisi sur les formulaires d'état de présence et celui figurant sur les protocoles d'engagement (cf. acte 7 du bordereau du recourant). Ce dernier allègue, dans son recours, avoir justifié auprès de son employeur les différences observées, en produisant notamment des justificatifs, lesquels ont été déposés à l'appui du recours. Il s'agit d'un ensemble de documents intitulé « Justifications horaires mai 2014 à août 2014 », contenant les justifications aux différences de saisie, ainsi que des protocoles d'engagement, des formulaires d'état de présence, la liste des entretiens de permanence et des justificatifs de déplacement couvrant les quatre mois concernés. Ces pièces, qui ont fait l'objet d'un examen attentif et détaillé de la part du Tribunal, révèlent en effet des différences récurrentes entre le total des heures saisies sur les formulaires d'état de présence et celui découlant des tâches introduites dans les protocoles d'engagement. Force est de constater que la plupart de ces différences, justifiables, sont dues à des erreurs de calcul ou à des imprécisions, en particulier dans la comptabilisation des pauses et le report des durées de déplacements professionnels. Sur l'ensemble de la période permettant un comparatif (de mai à août 2014), seules trois heures, réparties sur cinq jours (les 23 et 25 juin, ainsi que les 12, 19 et 25 août), semblent avoir été comptabilisées à tort par le recourant. Il s'agit pour une moitié de rendez-vous privés assimilés à du temps de travail, et pour l'autre moitié de « vides » dans les protocoles enregistrés comme temps de travail dans les formulaires d'état

de présence. En outre, les données saisies sur les protocoles d'engagement concordent dans une très large mesure avec les indications ressortant des listes des entretiens et des déplacements.

#### **E. 7.3.4**

Dans ses écritures, l'autorité inférieure n'a pas contesté avoir réceptionné les justificatifs de son employé, suite à l'entretien du 4 septembre 2014. Elle a, en revanche, nié leur force probante dans sa réponse du 10 novembre 2016, expliquant d'une part que l'exactitude des informations contenues dans les protocoles d'engagement n'avait pas pu être contrôlée, et d'autre part que les signatures apposées par le recourant sur ces documents étaient chaque fois identiques, ce qui suggérait qu'ils avaient été « préfabriqués ». Ces arguments n'apparaissent pas convaincants.

##### **E. 7.3.4.1**

Il sied d'abord de relever que, par analogie avec l'art. 8 du Code civil suisse du 10 décembre 1907 (CC, RS 210), il appartient à l'employeur d'établir la preuve que des irrégularités ont été commises, en l'occurrence que les données saisies sur les protocoles ne sont pas conformes à la réalité, et non à l'employé d'apporter la preuve du contraire (cf. ATF 130 III 213 consid. 3.2, arrêt du Tribunal fédéral 4A\_169/2016 du 12 septembre 2016 consid. 4, non publié à l'ATF 142 III 626). En admettant ne pas être en mesure de contrôler si ces données sont correctes, l'autorité inférieure reconnaît implicitement les limites du système mis en place pour veiller à la comptabilisation correcte du temps de travail. A cet égard, les supports utilisés par le recourant pour l'inscription de ses heures de travail (à savoir un enregistrement manuel sur les formulaires d'état de présence de ses arrivées et départs, ainsi que le listing des tâches accomplies durant la journée sur les protocoles d'engagement), dont l'employeur est responsable, n'ont jamais été remis en question par celui-ci. L'allégation tardive, selon laquelle un terminal de saisie aurait été disponible à J.\_\_\_\_\_ (cf. réponse du 10 novembre 2016, ch. 10 p. 4), n'est nullement étayée. Le recourant n'a d'ailleurs jamais été invité à utiliser un tel terminal, alors qu'il ressort des formulaires d'état de présence qu'il enregistrait manuellement ses heures d'arrivée et de départ. Ensuite, le seul fait que les signatures apparaissant sur les protocoles d'engagement soient identiques ne suffit pas à faire admettre une « préfabrication » de la part de l'intéressé, de nature à remettre en cause les indications qui y figurent. L'utilisation d'une signature électronique ne peut être exclue. En outre, l'employeur n'a pas précisé ce qu'il entendait exactement par « préfabrication ».

##### **E. 7.3.4.2**

Par la suite, l'autorité inférieure est revenue sur les problèmes de saisie du temps de travail lors de l'évaluation des prestations pour l'année 2014. Le formulaire du 23 octobre 2014 indiquait que les irrégularités en question minaient le rapport de confiance et engendraient une surveillance accrue. Dans l'avertissement du 3 décembre 2014, le recourant a été invité à saisir correctement son temps de travail et à « enregistrer des données réelles et non de vagues estimations ». Il était précisé que les données saisies feraient l'objet de contrôles réguliers par son supérieur pour en vérifier l'exactitude. Dans les mois suivants, il n'a, en revanche, plus été question explicitement de cette problématique avant le début de l'incapacité de travail du prénommé, le 1er juillet 2015. Tel n'a notamment pas été le cas lors de la fixation des objectifs en janvier 2015, pas plus qu'à l'occasion des entretiens des 14 avril et 30 juin 2015. Cela ne ressort, à tout le moins, pas des documents y relatifs. Ainsi, alors même que le reproche lié à la saisie incorrecte du temps de travail avait motivé un

avertissement en décembre 2014, et que des contrôles réguliers avaient dès lors été évoqués, l'autorité inférieure n'a pas établi avoir réitéré cette critique - pas même dans le cadre de communications internes dont aurait été exclu le recourant - avant le dernier jour de travail de celui-ci.

#### **E. 7.3.4.3**

Ce n'est que le 2 juillet 2015, à savoir le lendemain du début de l'incapacité de travail du recourant, que des incohérences concernant la saisie de son temps de travail ont été mises en évidence. Dans un document confidentiel (vertraulich) transmis à D.\_\_\_\_\_, K.\_\_\_\_\_ a dressé un tableau mettant en exergue des différences entre les horaires saisis par l'employé (Zeiterfassung) et ceux découlant de son activité sur son ordinateur (« Login-Daten »). Ce tableau, qui porte sur huit jours de travail, entre le 12 février et le 7 avril 2015, tend à démontrer que l'intéressé, à son arrivée au travail le matin, se serait connecté à sa session informatique entre 24 et 48 minutes après l'heure de début de son activité découlant des données saisies manuellement et prises en compte pour le calcul du temps de travail. K.\_\_\_\_\_ précisait, en marge du tableau, qu'il n'avait pas été possible, d'une part d'accéder aux données concernant d'autres dates, en raison d'une mise à jour automatique du PC, et d'autre part de vérifier la conformité de la saisie des heures de fin du travail. Dans un courriel du même K.\_\_\_\_\_, adressé le 6 juillet 2016 à D.\_\_\_\_\_ (cf. acte 21 du bordereau de l'EM cond A), il est du reste mentionné qu'il n'a pas été possible d'obtenir les données relatives aux déconnexions de la session informatique (« Log-Off Daten »). On y déplore, par ailleurs, des difficultés techniques faisant obstacle à un contrôle effectif du temps de travail. Pour sa défense, le recourant a notamment produit des protocoles d'engagement concernant certains jours mis en évidence dans le tableau susmentionné (cf. acte 19 du bordereau du recourant). Or, ces pièces révèlent qu'il a, à deux reprises (les 17 février et 17 mars 2015), inscrit avoir effectué des tâches sur l'ordinateur (lecture et envoi de courriels, administration diverse) dès huit heures du matin, alors qu'au regard des « Login-Daten », il ne se serait connecté à sa session informatique qu'à 8h55, respectivement 8h44. Dans le cadre de l'appréciation des prestations professionnelles pour l'année 2015, à laquelle D.\_\_\_\_\_ a procédé, le 19 octobre 2015, en l'absence du collaborateur concerné, le supérieur a encore fait mention d'incohérences dans la saisie du temps de travail.

#### **E. 7.3.4.4**

Les observations de M.\_\_\_\_\_ des heures d'arrivée du recourant à son bureau, dont il est question dans son courriel du 6 juillet 2016 adressé à D.\_\_\_\_\_ (cf. acte 21 du bordereau de l'autorité inférieure), et qui ont été reprises dans le tableau de K.\_\_\_\_\_ précité, ont pour leur part une portée très limitée. Il s'agit en effet d'allégations non vérifiables qui ne portent, de surcroît, que sur deux jours de travail.

#### **E. 7.3.5**

En résumé, il ressort de ce qui précède qu'entre 1997 et 2013, le dossier ne fait état d'aucun grief à l'encontre du recourant en lien avec la saisie de son temps de travail. Sur l'année 2014, l'employeur n'a pu établir qu'un nombre très limité d'irrégularités qui portent sur trois heures de travail. A ce propos, l'autorité inférieure ne conteste pas que le prénommé, prié de fournir des explications en septembre 2014, s'est exécuté. Par la suite, malgré les nouvelles remontrances contenues dans la mise en demeure du 3 décembre 2014 et l'annonce de contrôles réguliers, l'autorité inférieure n'a pas établi avoir soumis l'intéressé à une surveillance étroite, sérieuse et périodique de la saisie de ses heures de travail. Ainsi, en

2015, seuls quelques jours ont fait l'objet d'une analyse, laquelle n'est de surcroît intervenue qu'en réaction à l'absence de l'employé pour cause de maladie plusieurs semaines après les faits. Sa portée doit ainsi être relativisée, d'autant que l'employeur a laissé entendre qu'il ne disposait pas des outils nécessaires pour procéder à un examen adéquat des heures de travail de son salarié. Par ailleurs, l'autorité inférieure n'a pu faire état d'aucune nouvelle réprimande à son employé entre l'avertissement du 3 décembre 2014 et le début de son incapacité de travail, le 1er juillet 2015. Dans ces conditions, on ne saurait retenir que le recourant a clairement, de manière répétée et malgré des remontrances réitérées, comptabilisé ses heures de travail de manière irrégulière au point que cela ait constitué un manquement dans ses prestations ou dans son comportement au sens de l'art. 10 al. 3 let. b LPers.

#### **E. 7.4**

En troisième lieu, il a été reproché au recourant d'avoir trop souvent accompli ses prestations professionnelles ailleurs qu'au lieu désigné dans son contrat de travail, à savoir H.\_\_\_\_\_.

##### **E. 7.4.1**

Il ressort en effet du contrat de travail (cf. acte 2 du bordereau de l'autorité inférieure) que le lieu de travail se situe à H.\_\_\_\_\_. Cela étant, l'ordre de permanence du 1er juin 2014, adopté suite à l'entrée en fonction du nouveau chef du B.\_\_\_\_\_ D.\_\_\_\_\_, précisait que les entretiens clients de la permanence « Ouest » (à laquelle le recourant appartient) se déroulaient « par principe » à la place d'armes de I.\_\_\_\_\_ à J.\_\_\_\_\_ et à celle de N.\_\_\_\_\_, les exceptions devant être convenues avec le responsable du service. A l'inverse, les entretiens de la permanence « Est » devaient avoir lieu à la place d'armes de H.\_\_\_\_\_.

##### **E. 7.4.2**

Durant ses 17 premières années de service, le recourant n'a essuyé aucune critique concernant son lieu de travail effectif. L'adoption du nouvel ordre de permanence susmentionné n'a pas non plus donné lieu, dans les semaines suivantes, à des reproches spécifiquement centrés sur le lieu de travail. Dans son courriel adressé à D.\_\_\_\_\_ le 1er septembre 2014, E.\_\_\_\_\_, s'exprimant sur la situation et les performances du recourant, ne fait aucunement allusion à un problème en lien avec le lieu de travail (cf. acte 6 du bordereau de l'autorité inférieure). Rien n'indique non plus que ce sujet ait été abordé lors de l'entretien du 4 septembre 2014 (cf. acte 7 du bordereau du recourant). On peut toutefois déduire des justificatifs produits par l'employé en septembre 2014 (cf. actes 8, 9, 11, 12, 13 et 14 du bordereau du recourant), qu'il travaillait, entre mai et août 2014, souvent en (...), où se tenaient la plupart des entretiens avec les recrues (à J.\_\_\_\_\_, O.\_\_\_\_\_ et P.\_\_\_\_\_ essentiellement), ainsi que d'autres séances (par exemple pour la préparation [...], à N.\_\_\_\_\_, Q.\_\_\_\_\_, J.\_\_\_\_\_, R.\_\_\_\_\_ ou encore S.\_\_\_\_\_). Il se rendait également occasionnellement à H.\_\_\_\_\_, mais tout indique qu'il était plutôt basé en (...), plus particulièrement à I.\_\_\_\_\_ où il retournait régulièrement après des séances qui s'étaient déroulées à l'extérieur de J.\_\_\_\_\_.

##### **E. 7.4.3**

C'est par la mise en demeure du 3 décembre 2014 que le recourant a été, pour la première fois, invité à travailler principalement à H.\_\_\_\_\_. Il était précisé que des instructions préalables de ses supérieurs étaient désormais nécessaires pour fournir des prestations

professionnelles ailleurs qu'à H. \_\_\_\_\_, où le pointage devait être effectué au moins quatre fois par jour. Par la suite, au cours de l'entretien du 14 avril 2015 avec K. \_\_\_\_\_ (cf. acte 8 du bordereau de l'autorité inférieure), le recourant s'est vu reproché d'avoir travaillé à J. \_\_\_\_\_ en violation de leur accord et du contrat de travail. K. \_\_\_\_\_ lui a concrètement demandé de justifier sa présence à J. \_\_\_\_\_ lors de cinq jours répartis entre le 17 février et le 1er avril 2015. Cette requête a donné lieu à un échange de courriels entre les protagonistes, le 16 avril 2015 (cf. acte 18 du bordereau du recourant). L'employé a évoqué plusieurs raisons pour expliquer sa présence à J. \_\_\_\_\_ (manque de coordination entre les médecins lui adressant des militaires, limitation du temps de déplacement pour les recrues se rendant à un entretien, demandes de médecins pour des entretiens prioritaires), sans toutefois aborder son emploi du temps les jours en question. En revanche, il a allégué, dans son recours, avoir transmis à son supérieur ses protocoles d'engagement pour ces cinq jours (cf. acte 19 du bordereau du recourant), ce qui n'a pas été contesté par l'autorité inférieure. A l'exception d'un entretien avec un militaire le 17 février 2015, aucune autre séance ou réunion (...), pouvant justifier sa présence à J. \_\_\_\_\_, ne figure dans son emploi du temps.

#### **E. 7.4.4**

Dans les semaines suivantes et jusqu'à l'absence du recourant pour maladie, le sujet du lieu de travail n'a plus été thématiqué entre ce dernier et ses supérieurs. Tel n'a notamment pas été le cas lors de l'entretien d'évaluation du 30 juin 2015, bien que K. \_\_\_\_\_ ait évoqué cette problématique dans son courriel à D. \_\_\_\_\_, le 24 juin 2015 (cf. acte 10 du bordereau de l'autorité inférieure). Cela ne ressort, à tout le moins, pas du formulaire rempli par le supérieur (cf. ibidem). Le grief a, ensuite, été repris à l'occasion de l'appréciation des prestations pour l'année 2015, effectuée en l'absence de l'intéressé (cf. acte 13 du bordereau de l'autorité inférieure).

#### **E. 7.4.5**

Il n'est pas contesté que le lieu de travail désigné par le contrat de travail est H. \_\_\_\_\_. Cela étant, le recourant semble avoir joui, jusqu'en décembre 2014, d'une certaine liberté et de flexibilité dans l'organisation de son travail, ce qui paraît en adéquation avec la nature de ses tâches qui impliquaient de nombreux déplacements et une présence marquée en (...), où se tenaient la plupart des entretiens avec les recrues. L'autorité inférieure n'a jamais prétendu que son employé avait, à un moment donné, modifié ses habitudes liées aux lieux où il exerçait ses fonctions. Comme aucun manquement ne lui a été signifié pendant 17 ans, on peut en déduire que jusqu'à fin 2014, l'employeur a toléré son comportement et l'organisation de son travail qui impliquait une présence accrue en (...), en particulier à J. \_\_\_\_\_, même en dehors des seuls entretiens avec les militaires. Dans la mesure où ces entretiens devaient se tenir en (...), il apparaît du reste concevable que le recourant ait également accompli certaines tâches administratives sur place. A ce propos, force est d'admettre, au vu des pièces produites, qu'il pouvait avoir accès, à la place d'armes de I. \_\_\_\_\_, à un bureau et à un ordinateur sur lequel il pouvait se connecter à sa session informatique personnelle. L'hypothèse qu'il ait pu agir ainsi sans l'assentiment de son employeur ne saurait être envisagée. Il ne peut toutefois être nié qu'à partir du 3 décembre 2014, le recourant a été prié d'exercer ses activités à H. \_\_\_\_\_, et de ne se déplacer ailleurs que sur autorisation préalable de ses supérieurs. Les pièces figurant au dossier ne permettent pas de déterminer dans quelle mesure cet ordre a été suivi par l'intéressé. Tout au plus peut-on retenir qu'entre le 17 février et le 1er avril 2015, le recourant a, à cinq reprises,

travaillé à J. \_\_\_\_\_ alors que sa présence n'y était pas rendue nécessaire par son emploi du temps. Force est toutefois de constater que l'autorité inférieure n'a pas établi avoir, après la mise en demeure, soumis son salarié à un contrôle strict et régulier. Celui-ci a, au reste, pu continuer à occuper un bureau à I. \_\_\_\_\_, sans restriction d'accès. En sept mois, entre le 3 décembre 2014 et le 30 juin 2015, l'employeur n'a réitéré son injonction qu'à une seule reprise, à mi-avril 2015, sans prendre d'autres mesures après avoir eu connaissance des explications de son employé, et rien n'indique qu'il soit revenu sur le sujet lors de l'évaluation du 30 juin 2015. Il n'a, par ailleurs, produit aucun moyen de preuve susceptible d'étayer ses affirmations selon lesquelles le recourant n'aurait pas modifié ses habitudes, notamment en ne « pointant » pas quatre fois par jour à H. \_\_\_\_\_. Les seules pièces offrant un aperçu de l'organisation de ce dernier ont été déposées par lui-même. Il n'est pas non plus inutile de rappeler que la nature même des activités du recourant induisait de nombreux déplacements individuels, au gré des besoins, et que cela impliquait de la flexibilité et une certaine autonomie organisationnelle qui ont été limitées subitement après 17 ans de service. Obliger l'intéressé à « pointer » quatre fois par jour à H. \_\_\_\_\_, où ne se tenaient qu'un nombre restreint de séances, n'apparaît, sous cet angle, pas de nature à optimiser ses activités professionnelles.

#### **E. 7.4.6**

Dans ces circonstances, au vu en particulier des doutes subsistant quant au comportement du recourant après la mise en demeure, le manquement qui lui est reproché n'apparaît pas suffisamment caractérisé pour pouvoir être fondé.

#### **E. 7.5**

En quatrième lieu, des manquements dans la saisie des rapports d'entretiens dans le système informatique G. \_\_\_\_\_ ont été imputés au recourant.

##### **E. 7.5.1**

L'ordre de permanence du 1er juin 2014 (cf. acte 3 du bordereau de l'autorité inférieure) stipulait notamment que les entretiens menés avec les recrues et les propositions en résultant étaient à documenter dans G. \_\_\_\_\_, dans les 24 heures suivant la fin des consultations. Quelles qu'aient été les règles en la matière avant la prise de fonction de D. \_\_\_\_\_, les collaborateurs du B. \_\_\_\_\_ étaient tenus de se soumettre à cette directive dès son adoption.

##### **E. 7.5.2**

Dans le courriel envoyé le 1er septembre 2014 à D. \_\_\_\_\_, E. \_\_\_\_\_ s'est plaint que le recourant avait, en deux ans, omis de rédiger 50 rapports, précisant néanmoins qu'il avait rattrapé son retard et qu'il était à jour. En revanche, aucun élément au dossier ne permet de retenir que la problématique des saisies dans G. \_\_\_\_\_ a été abordée lors de l'entretien du 4 septembre 2014. L'invitation faite à l'employé de présenter des observations écrites concernant « l'ordre de permanence [...] à partir du 6 janvier 2014 » (cf. acte 7 du bordereau du recourant) s'avère, à ce titre, trop vague. Certains enseignements peuvent cependant être tirés des justificatifs envoyés par le recourant suite à cet entretien. L'examen des protocoles d'engagement couvrant les mois de mai à août 2014 permet de constater que durant cette période, sur les 32 entretiens conduits, 23 auraient fait l'objet de la rédaction d'un rapport G. \_\_\_\_\_, dans la majorité des cas entre le jour même de l'entrevue et deux jours plus tard. Il ressort ainsi des indications fournies par l'intéressé qu'il ne respectait pas scrupuleusement l'ordre du 1er juin 2014. Selon son emploi du temps qu'il a lui-même

énuméré chaque jour sur les protocoles, certains entretiens n'ont pas été consignés et certains rapports n'ont pas été rédigés dans les 24 heures suivant les séances.

### **E. 7.5.3**

La saisie correcte des rapports dans G.\_\_\_\_\_, au plus tard 24 heures après l'engagement, a bien fait l'objet d'un rappel dans l'avertissement du 3 décembre 2014. Par la suite, lors de l'entrevue du 14 avril 2015, D.\_\_\_\_\_ a attiré l'attention de son collaborateur sur quatre incohérences ou omissions concernant l'élaboration des rapports G.\_\_\_\_\_, l'invitant à s'expliquer à ce propos. Lors de l'entretien du 30 juin 2015, l'absence d'amélioration dans le domaine en question a été soulignée.

### **E. 7.5.4**

La rédaction de rapports consécutivement aux entretiens avec les militaires apparaît comme un élément important du travail des collaborateurs du B.\_\_\_\_\_. Malgré le libellé clair contenu dans l'ordre de permanence du 1er juin 2014, le recourant a fait montre de quelques lacunes qui ont légitimé un rappel à l'ordre, en décembre 2014. Cela étant, dans les mois suivants, alors que l'employeur était censé renforcer sa surveillance, seules quatre situations, au vu des pièces produites, ont nécessité une demande de clarification au salarié. L'autorité inférieure n'a fait valoir aucun moyen de preuve certifiant l'instauration de contrôles rigoureux ou exposant concrètement et précisément quels entretiens n'avaient pas fait l'objet de rapports dans G.\_\_\_\_\_ conformément aux règles en vigueur. Ainsi, le reproche selon lequel le recourant n'aurait pas amélioré ses prestations liées à l'établissement des rapports G.\_\_\_\_\_, suite à la mise en demeure du 3 décembre 2014, a été insuffisamment étayé par l'autorité intimée. Il en découle que ce grief, au moment où le recourant est tombé malade, n'était pas non plus fondé à suffisance de droit pour en déduire un juste motif de résiliation.

### **E. 7.6**

De manière générale, d'autres éléments méritent d'être mis en lumière qui contribuent également à affaiblir les griefs de l'autorité inférieure à l'appui de sa décision de résiliation.

#### **E. 7.6.1**

Il s'impose notamment d'insister sur le fait que, suite à l'avertissement du 3 décembre 2014, l'autorité inférieure n'a pas établi ni même allégué avoir soumis son employé à une surveillance particulièrement étroite, ou à tout le moins plus intense qu'antérieurement. Entre la mise en demeure et l'entretien du 30 juin 2015, le dossier ne révèle l'existence que d'un seul contact entre les protagonistes portant sur les manquements reprochés au salarié. Il s'agit de l'entretien du 14 avril 2015, qui a été suivi d'un bref échange de courriels au terme duquel le recourant a fourni des explications. Au vu des critiques formulées en décembre 2014 et des mesures radicales envisagées, un suivi régulier et documenté eût été approprié. Il est en outre critiquable qu'à l'occasion de la fixation des objectifs pour l'année 2015, intervenue à peine un peu plus d'un mois après l'envoi de la lettre du 3 décembre 2014, le recourant n'ait pas été exhorté à améliorer son comportement et que cela n'ait pas fait partie des objectifs à poursuivre. Les objectifs n'ont, à l'inverse, nullement été individualisés.

#### **E. 7.6.2**

Il ressort par ailleurs de certaines pièces produites par l'employeur lui-même que d'autres motifs ont pu conduire celui-ci à résilier les rapports de travail. Ainsi, dans une note adressée à C.\_\_\_\_\_ le 7 mars 2013 (cf. acte 6 du bordereau de l'autorité inférieure),

E.\_\_\_\_\_, responsable du service (...), envisageait déjà de se séparer du recourant avant même que les manquements dans ses prestations et son comportement à l'origine de la résiliation lui aient été reprochés. Dans ses remarques, il expliquait notamment avoir fait savoir au prénommé qu'il jouissait encore de la protection de C. \_\_\_\_\_ mais qu'une fois celui-ci à la retraite, son poste serait remis en question. Il précisait que la permanence « Ouest » pouvait être couverte par une personne travaillant à un taux de 30% et que le recourant devait envisager une réorientation professionnelle pour fin 2014. Dans une note aux RH du 28 septembre 2015, D.\_\_\_\_\_, en plus de relever les insuffisances professionnelles du recourant, se plaignait du fait que celui-ci avait, les dernières années, souvent été absent pour maladie pendant de longues périodes. Il faisait également allusion à une potentielle nouvelle absence pour cause de maladie au mois de décembre (due à une opération [...]) et constatait que son solde de vacances serait reporté. Il faisait état d'une surcharge de travail pour les autres collaborateurs du service et proposait, au vu de la situation, son licenciement. Au vu de ces informations, on ne peut exclure que des motifs liés aux absences pour cause de maladie du recourant et/ou à des questions de charge de travail, étrangers à la qualité des prestations professionnelles de ce dernier, aient joué un rôle dans la décision de résiliation. On notera, au passage, à propos du prétendu taux d'occupation trop élevé du recourant, qu'il ne ressort pas du dossier que celui-ci ait été sous-occupé en comparaison de ses collègues. Bien au contraire, et comme il a été vu, dans le courriel du 1er septembre 2014 d'E.\_\_\_\_\_, il est mentionné qu'entre le 1er juillet 2013 et le 30 juin 2014, le recourant (taux d'occupation de 80%) avait mené 122 entretiens, contre 85 pour L. \_\_\_\_\_ (taux de 65%).

### **E. 7.6.3**

Enfin, contrairement à ce que soutient l'autorité inférieure, on ne saurait assimiler l'impossibilité pour le recourant de reprendre, pour raison médicale, son poste sous les ordres des mêmes supérieurs, à un refus d'accomplir ses prestations professionnelles constitutif d'un nouveau motif de licenciement (cf. réponse du 10 novembre 2016, ch. 20 p. 9).

### **E. 7.7**

Il s'ensuit que, sans que le recourant soit irréprochable, les motifs invoqués par l'autorité inférieure n'apparaissent, ni séparément ni ensemble, et avec la clarté requise, objectivement suffisants pour légitimer une résiliation ordinaire des rapports de travail au sens de l'art. 10 al. 3 LPers. Il peut donc être constaté que l'employeur a résilié sans motif valable les rapports de service le liant au recourant, en violation de la loi. Ce dernier est dès lors fondé à requérir l'octroi d'une indemnité sur la base de l'art. 34b al. 1 let. a LPers.

### **E. 8**

Avant de fixer la réparation à laquelle a droit le recourant, il convient encore de se prononcer sur les accusations de mobbing portées par celui-ci contre ses supérieurs hiérarchiques. Le prénommé soutient, en effet, que son burn-out, à l'origine de son incapacité de travail durable, a été engendré par des comportements de harcèlement psychologique à son encontre. Par ailleurs, son employeur n'aurait rien entrepris de sérieux pour trouver une solution au conflit entre lui-même et ses supérieurs ni pour éviter un licenciement. Il affirme s'être plaint dès septembre 2014 de faits de mobbing, à savoir antérieurement à l'avertissement du 3 décembre 2014, en s'adressant à la CSPers. Il s'appuie, en outre, sur le rapport médical établi par le Dr T. \_\_\_\_\_ le 2 décembre 2015 (cf.

acte 22 du bordereau du recourant), faisant état de mobbing.

### **E. 8.1**

Selon la définition donnée par la jurisprudence qui vaut pour les relations de travail fondées tant sur le droit privé que sur le droit public (arrêt du Tribunal fédéral 8C\_41/2017 du 21 décembre 2017 consid. 3.5), 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 individus cherchent à isoler, marginaliser, discréditer, voire exclure une personne sur son lieu de travail. Il arrive fréquemment que chaque acte, pris isolément, apparaisse encore comme supportable, mais que les agissements pris dans leur ensemble constituent une déstabilisation de la personnalité, poussée jusqu'à l'élimination professionnelle du travailleur visé. Il n'y a toutefois pas harcèlement psychologique du seul fait qu'un conflit existe dans les relations professionnelles ou qu'il règne une mauvaise ambiance de travail, ni du fait qu'un membre du personnel serait invité par son supérieur hiérarchique - même de façon pressante, répétée, au besoin sous la menace de sanctions disciplinaires ou d'une procédure de licenciement - à se conformer à ses obligations résultant du rapport de travail, ou encore du fait qu'un supérieur hiérarchique n'aurait pas satisfait pleinement et toujours aux devoirs qui lui incombent à l'égard de ses collaboratrices et collaborateurs. Il résulte enfin des particularités du mobbing que ce dernier est généralement difficile à prouver, si bien qu'il faut éventuellement admettre son existence sur la base d'un faisceau d'indices convergents (voir p. ex. les arrêts du Tribunal fédéral 4D\_22/2013 du 19 septembre 2013 consid. 3.1, 4A\_32/2010 du 17 mai 2010 consid. 3.2, 4C.109/2005 du 31 mai 2005 consid. 4, 4C.276/2004 du 12 octobre 2004 consid. 4.1).

### **E. 8.2**

En soi, l'existence d'une situation de mobbing ne conduit pas automatiquement à rendre un licenciement abusif, au vu en particulier des manquements qui sont reprochés à l'employé. Des situations sont cependant concevables dans lesquelles une résiliation devient abusive dès lors que le motif de licenciement invoqué est l'une des conséquences directes ou indirectes 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 (cf. art. 10 al. 3 let. b LPers), d'aptitudes ou capacités insuffisantes ou de mauvaise volonté de l'employé à accomplir son travail (cf. art. 10 al. 3 let. c LPers) qui découleraient eux-mêmes du mobbing exercé ou qui y participeraient. 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.

### **E. 8.3**

En l'espèce, une situation de mobbing ne peut être retenue. Tout d'abord, force est de constater que les pièces produites par le recourant, faisant état de sa correspondance avec le CSPers, ne font nullement allusion à des accusations de harcèlement psychologique. Il s'agit essentiellement de demandes de conseil adressées par l'intéressé à une conseillère sociale, en vue de répondre aux reproches de ses supérieurs. S'agissant du rapport du Dr T. \_\_\_\_\_,

le fait qu'une situation de mobbing y est évoquée n'est pas, en soi, suffisant pour admettre que les conditions posées par la jurisprudence précitée à la reconnaissance d'un harcèlement sont réunies. Dans son rapport, le Dr T. \_\_\_\_\_ - dont la perception des faits est basée principalement sur les affirmations subjectives de son patient - émet une simple supposition. Le rapport remis le 4 décembre 2015 à l'autorité inférieure, rédigé par le Dr U. \_\_\_\_\_, indique pour sa part que l'employé se sent traumatisé sous la nouvelle direction. Le médecin fait clairement le lien entre les problèmes de santé du recourant et le changement opéré en juin 2014 à la tête du B. \_\_\_\_\_. Si les problèmes psychologiques de l'intéressé apparaissent bien en relation directe avec le nouvel environnement de travail auquel il s'est trouvé confronté dès juin 2014, cela ne signifie pas encore qu'ils sont la conséquence d'un véritable harcèlement de ses supérieurs. Or, aucun élément au dossier ne laisse supposer que le recourant a été victime d'un tel comportement. Tout au plus peut-on retenir qu'il a été invité, à plusieurs reprises et de manière pressante, à corriger certains manquements qui lui étaient reprochés. Comme évoqué ci-dessus, de telles injonctions, même émises sous la menace d'un licenciement, ne sont pas constitutives de mobbing. Les remarques opposées à l'intéressé par ses supérieurs concernant ces manquements, telles qu'elles ressortent du dossier, n'ont par ailleurs pas été formulées avec une fréquence et une intensité suffisantes pour qu'on puisse en déduire qu'elles visaient à marginaliser ou à exclure le recourant de son lieu de travail. Il sied encore de noter que ce dernier n'a aucunement détaillé les actes de harcèlement dont il aurait fait l'objet, se contentant de se référer aux critiques qu'il a essuyées de manière injustifiée selon lui. Quant aux exigences de mise en conformité de ses obligations découlant de son contrat de travail formées par l'employeur, comme par exemple à l'occasion de la mise en demeure du 3 décembre 2014, elles n'apparaissent pas déraisonnables au point de pousser le salarié dans une situation de détresse psychologique. Il y a enfin lieu de préciser que le seul fait, pour l'employeur, d'invoquer des motifs de licenciement de manière infondée n'est pas non plus suffisant pour conclure à l'existence d'un harcèlement psychologique, pas plus que le manque d'efforts fournis pour éviter un licenciement, par exemple par la recherche d'autres postes de travail.

#### **E. 8.4**

Partant, le recourant n'a pas mis en évidence un faisceau d'indices permettant de retenir qu'il aurait été victime de mobbing de la part de ses supérieurs, même si le lien entre son incapacité de travail et les remontrances de ces derniers postérieurement à juin 2014 ne peut être nié.

#### **E. 9**

Il demeure à déterminer les conséquences indemnitaires de la résiliation injustifiée.

##### **E. 9.1**

Dans le cas où l'instance de recours approuve le recours contre une décision de résiliation des rapports de travail prise par l'employeur et que, exceptionnellement, elle ne renvoie pas le dossier à l'instance précédente (cf. arrêt du Tribunal A-2394/2014 du 2 octobre 2014 consid. 8.1), elle alloue au recourant une indemnité notamment s'il y a eu résiliation ordinaire en l'absence de motifs objectivement suffisants (cf. art. 34b al. 1 let. a LPers). Cette indemnité doit être fixée en tenant compte des circonstances, notamment en fonction de la gravité de l'atteinte à la personnalité de l'employé, de l'intensité et de la durée des rapports de travail, du type de licenciement, du comportement de l'employé envers ses devoirs de service, de la situation sociale et financière de la personne concernée ainsi que de

son âge (cf. arrêts du Tribunal A-656/2016 du 16 septembre 2016 consid. 7.3.1, A-566/2015 du 24 août 2016 consid. 4.5, A-5046/2014 du 20 mars 2015 consid. 8.2 et réf. cit.). Son montant correspond en règle générale à six mois de salaire au moins et à un salaire annuel au plus (cf. art. 34b al. 2 LPers). L'indemnité prévue à l'art. 34b al. 1 let. a LPers, en relation avec l'art. 34b al. 2 LPers, vise à offrir une compensation adéquate à l'employé licencié si le congé qui lui a été notifié est entaché d'un vice. D'une part, les conséquences d'un tel licenciement doivent avoir un effet suffisamment dissuasif et, d'autre part, l'employeur ne doit pas «faire une bonne affaire» en licenciant un employé sans motif juridiquement valable ou selon une procédure irrégulière (cf. FF 2011 6171, 6191). Ainsi, il appert de l'art. 34b LPers une volonté du législateur de sanctionner l'employeur en cas de vice dans la décision (cf. arrêt du Tribunal A-5046/2014 précité consid. 7.6.1). C'est également pour cette raison que les cotisations sociales ne sont pas déduites du montant de l'indemnité à verser à l'employé licencié, dite indemnité se déterminant dès lors en salaires bruts (cf. cf. arrêt du Tribunal A-7165/2016 du 5 décembre 2017 consid. 6.5).

## **E. 9.2**

En l'espèce, le recourant, qui n'a, à juste titre, pas demandé sa réintégration dans l'emploi qu'il occupait auparavant, a droit à une indemnité au titre de l'art. 34b al. 1 let. a LPers, à laquelle il a expressément conclu (à hauteur d'un montant équivalent à un an de salaire). En prenant en compte l'ensemble des circonstances du cas d'espèce, en particulier la longue durée des rapports de travail et l'âge du recourant, mais aussi le fait qu'il a parfois fait preuve d'une certaine négligence, il convient de fixer l'indemnité à l'équivalent de six mois de salaire brut sans déduction des charges sociales.

## **E. 10.1**

En vertu de l'art. 19 al. 3 LPers, l'employeur verse une indemnité à l'employé si ce dernier travaille dans une profession où la demande est faible ou inexistante (let. a), ou s'il est employé de longue date ou a atteint un âge déterminé (let. b). Le montant de l'indemnité correspond au moins à un salaire mensuel et au plus à un salaire annuel (cf. art. 19 al. 5 LPers). Une telle indemnité était déjà prévue sous l'ancien droit, soit à l'art. 19 al. 2 LPers. L'art. 31 al. 1 OPers définit dans quels cas la résiliation du contrat de travail est considérée comme due à une faute de l'employé. C'est notamment le cas lorsque l'employeur le résilie pour l'un des motifs définis à l'art. 10 al. 3 let. a à d ou al. 4 LPers ou pour un autre motif objectif imputable à une faute de l'employé (let. a). Par ailleurs, l'art. 78 al.1 OPers définit les conditions alternatives auquel l'employé doit satisfaire pour recevoir une indemnité. C'est ainsi le cas pour les employés exerçant une profession de monopole et les employés occupant une fonction très spécialisée (let. a), ceux qui ont travaillé pendant 20 ans sans interruption dans une ou plusieurs des unités administratives au sens de l'art. 1 OPers (let. b) ou qui ont plus de 50 ans (let. c), ainsi que ceux qui ont plus de 40 ans ou qui ont travaillé pendant au moins dix ans dans des unités administratives visées à l'art. 1 OPers et dont les rapports de travail sont résiliés pour cause de restructuration ou de réorganisation (let. d). Finalement, il sied de rappeler que les indemnités dues par l'employeur sur la base l'art. 34b LPers et de l'art. 19 al. 2 et 3 LPers sont cumulatives en raison des buts différents qu'elles poursuivent. En effet, si la première vise à sanctionner le comportement de l'employeur ayant rendu une décision viciée, la seconde sert quant à elle à compenser les désavantages - d'un licenciement - inhérents à des aspects de la personnalité de l'employé ou de sa fonction (cf. art. 19 al. 3 let. a et b LPers ; arrêt du Tribunal A-5046/2014 précité consid. 7.6).

### **E. 10.2**

In casu, il a été établi que la résiliation des rapports de travail du recourant est intervenue sans motifs objectivement valables. La résiliation du contrat de travail ne peut donc pas être considérée comme due à une faute de l'employé, partant une indemnité selon l'art. 19 al. 3 LPers est due si les conditions d'octroi de l'art. 78 al. 1 OPers sont remplies. Le recourant n'a pas établi ni même allégué avoir travaillé pendant 20 ans sans interruption au sein de l'administration fédérale, au sens de l'art. 78 al. 1 let. b OPers. En revanche, il est né en 1958 et était donc déjà âgé de plus de 50 ans au moment de son licenciement en 2016. Il remplit ainsi la condition prévue par l'art. 78 al. 1 let. c OPers et est susceptible de prétendre à une indemnité. Cette question n'a cependant pas été examinée par l'autorité inférieure. Les conditions ne sont donc pas remplies pour que le Tribunal de céans puisse trancher la question et se substituer à la compétence primaire de cette dernière fondée sur l'art. 19 al. 3 LPers. Il convient donc de renvoyer la cause à l'autorité inférieure pour qu'elle fixe par décision le montant de l'indemnité due selon cette dernière disposition (cf. arrêt du Tribunal A-5300/2014 du 19 mai 2016 consid. 7.2)

### **E. 11**

En résumé, le recours doit être admis dans le sens des considérants, étant précisé que la résiliation attaquée reste valable.

### **E. 12.1**

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.

### **E. 12.2**

Le Tribunal peut allouer d'office ou sur requête à la partie ayant entièrement ou partiellement gain de cause une indemnité pour les frais indispensables et relativement élevés qui lui ont été occasionnés (cf. art. 64 al. 1 PA, art. 7 ss 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). En l'occurrence, le recours se voit largement admis dans son principe. Vu l'issue du litige, il convient d'allouer au recourant une indemnité à titre de dépens. En l'absence d'un décompte de son mandataire, ceux-ci sont fixés sur la base du dossier (cf. art. 14 al. 2 FITAF). Ils sont arrêtés ex aequo et bono à 3'500 francs (TVA comprise). (le dispositif est porté à la page suivante)

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