Bundesverwaltungsgericht
Tribunal administratif fédéral
Tribunale amministrativo federale
Tribunal administrativ federal

Cour I
A-2656/2014

Arrêt du 21 avril 2016

Composition

Marie-Chantal May Canellas (présidente du collège),
Christoph Bandli, Kathrin Dietrich, juges.
Valérie Humbert, greffière.

Parties

A._____
recourant,

contre

Département fédéral des finances DFF, Service juridique,
Bundesgasse 3, 3003 Bern,
autorité inférieure.

Objet

Requête en dommages et intérêts et en réparation du tort moral.

Faits :

A.
A._____, né le (…), a été engagé dès le 1er janvier 1988 comme fonctionnaire spécialiste au centre d'enregistrement de Z._____ de l'Office fédéral des réfugiés (devenu depuis lors l'Office fédéral des migrations [ODM], puis le Secrétariat d'Etat aux migrations [SEM]; ci-après, par mesure de simplification : le SEM). Dès le 1er janvier 1997, il a été promu suppléant du chef de section de la Division Entrée et centres d'enregistrement de Z._____, puis, dès mars 1999, chef de cette même section ad interim. Dès le 1er décembre 2000, il a assumé la fonction de chef du centre d'enregistrement de Y._____.

B.

B.a Le 18 janvier 2006, A._____ a été informé que, dans le cadre d'une réorganisation, tous les postes de cadres des centres d'accueil et d'enregistrement étaient à nouveau mis au concours. Dans ce contexte, il a conclu avec le SEM un accord – en date des 18/24 janvier 2006 – spécifiant notamment que son employeur et lui s'attelaient à la recherche d'une nouvelle place de travail et que le contrat de travail serait résilié si un autre poste de travail n'était pas trouvé en l'espace de six mois. A._____ a postulé, sans succès, pour le poste qu'il occupait jusque-là de chef du centre d'accueil et des procédures de Y._____. En lieu et place, c'est son suppléant qui a été choisi. Le poste de remplaçant du chef de section a également été repourvu au profit d'une autre personne. A._____ s'est vu proposer un poste de collaborateur spécialisé audit centre, avec une réduction de salaire corrélative de la classe 28 à la classe 23 ou 24. Un avenant au contrat de travail a été signé le 30 juin 2006, spécifiant que A._____ serait, dès le 1er juillet 2006, employé comme collaborateur 1 à la section centre d'enregistrement et de procédure à Y._____ colloqué en classe de salaire 24, l'intéressé demeurant toutefois au bénéfice de la classe de salaire 28 pendant deux ans, soit jusqu'au 1er juillet 2008.

B.b Dès juillet 2006, A._____ a présenté des absences pour cause de maladie, avant d'être en incapacité de travail totale dès le 18 octobre 2006.

B.c Le contrat de travail entre A._____ et le SEM a été résilié d'un commun accord pour le 31 octobre 2008, soit au terme des deux années au cours desquelles le salaire est versé en cas de maladie. Aux termes d'une convention signée les 8 mai et 19 juin 2008, A._____ a obtenu une indemnité de départ correspondant à 8 mois de traitement, laquelle devait être remboursée si l'intéressé "*retrouv[ait] un emploi dans les deux ans à*

compter de la résiliation des rapports de travail auprès d'un employeur, tel que défini à l'art. 3 LPers.". En sus, le SEM lui a versé une indemnité pour des vacances non prises ainsi qu'une autre gratifiant ses 20 années de service. L'employeur s'engageait à délivrer un certificat de travail pour le 31 octobre 2008 et il était encore spécifié que, sous réserve d'une éventuelle prescription des faits, "*l'employé gard[ait] la possibilité d'intenter une action en responsabilité à l'encontre de l'employeur en relation avec la restructuration du domaine de direction "procédure d'asile" de l'[ODM] et plus particulièrement avec son changement d'affectation intervenu au 1er mai 2006. Le présent accord ne saurait toutefois être considéré comme une quelconque reconnaissance de culpabilité de l'employeur, lequel considère avoir agi dans le respect des lois en vigueur*.". Finalement, l'accord stipulait qu' "*en apposant sa signature au bas [de l'accord], l'employé certifi[ait] que celui-ci [avait] été conclu sans qu'aucun vice n'entache sa déclaration de volonté et qu'il n'[avait] fait l'objet d'aucune pression lors de sa signature. Les parties déclar[aient] d'un commun accord être intégralement libérées des rapports de travail par solde de tout compte*".

B.d A._____ a obtenu une rente entière d'invalidité (cf. décision de l'OAI du canton de Vaud du 20 janvier 2009 et décision de la Caisse de pension Publica du 25 février 2009, les deux avec effet rétroactif au 18 octobre 2007). Consécutivement, en réponse aux sollicitations de l'intéressé des 7 et 20 novembre 2008, le SEM lui a indiqué par courrier du 26 novembre 2008, que l'indemnité de départ de 8 mois de salaire ne lui serait pas réglée.

C.

C.a Le 7 août 2009, A._____ a réclamé au SEM le versement de l'indemnité de départ précitée et a fait valoir des prétentions supplémentaires consécutives à la dégradation de son état de santé. Le SEM lui a opposé un refus, par lettre du 7 septembre 2009, en se référant à l'accord des 8 mai et 19 juin 2008.

C.b Après avoir obtenu à plusieurs reprises du SEM une renonciation à se prévaloir de la prescription, A._____ a fait notifier à la Confédération suisse par l'Administration fédérale des finances, le 25 octobre 2011, un commandement de payer portant sur Fr. 763'964.- plus intérêts, qui a été frappé d'opposition totale.

C.c Le 5 janvier 2012, A._____ a déposé une demande de décision formelle au SEM, réitérant ses prétentions portant sur un dédommagement

de Fr. 763'964.- plus intérêts dès le 31 octobre 2008, dont Fr. 50'000.- de tort moral lié à une atteinte grave à sa personnalité. Il a notamment motivé sa demande par le fait qu'il aurait été insuffisamment orienté s'agissant de la procédure de remise au concours du poste de chef du centre d'accueil de Y._____ au printemps 2006, que sa candidature aurait été écartée sans raison, qu'il aurait été blessé par le fait de ne pas avoir été retenu et de s'être vu préférer son remplaçant, qu'il aurait été maltraité par son supérieur de l'époque et que, son état de santé périclitant, il aurait été mis à l'écart, les promesses tenant à une offre d'un poste à Berne ne s'étant jamais concrétisées. En outre, l'accord du 30 juin 2006 aurait été signé sous la contrainte et à un moment où sa santé était atteinte. Son dossier personnel ne serait pas complet. Ses prétentions en dommages intérêts engloberaient sa perte de gain passée et future, l'atteinte ménagère, d'autres coûts, tort moral et intérêts.

C.d Le 2 mai 2012, le SEM a rendu une décision rejetant les prétentions en dommages-intérêts élevées à son encontre.

D.

D.a Le 4 juin 2012, A._____ a interjeté recours au Département fédéral de Justice et Police (DFJP), concluant à l'annulation de la décision du 2 mai 2012 et à l'allocation des dommages-intérêts réclamés, avec intérêts dès le 25 octobre 2011, voire subsidiairement au renvoi de la cause au SEM lequel serait appelé à procéder à des mesures d'instruction complémentaires.

D.b Le DFJP a procédé à un échange de vues avec le Département fédéral des finances (DFF), à l'issue duquel il a été conclu que le DFF était compétent pour se saisir de la demande, dès lors qu'elle portait sur le versement de dommages-intérêts basés sur la loi sur la responsabilité de la Confédération, des membres de ses autorités et de ses fonctionnaires du 14 mars 1958 (Loi sur la responsabilité [LRCF], RS 170.32).

D.c Par décision du 25 septembre 2012, le DFJP a refusé d'entrer en matière sur recours et constaté la nullité de la décision du SEM du 2 mai 2012. Le recours a été transmis au DFF comme objet de sa compétence.

E.

E.a Le DFF a accusé réception du recours en date du 2 novembre 2012 et indiqué à A._____ qu'il serait traité comme une demande en dommages-intérêts. Il lui a donné l'occasion de s'exprimer, ce que l'intéressé a fait, par pli du 23 novembre 2012, réitérant pour l'essentiel les arguments figurant dans sa demande initiale du 5 janvier 2012 et dans son recours du 4 juin 2012.

E.b Par décision du 28 mars 2014, le DFF a rejeté la demande en dommages-intérêts ainsi qu'en réparation du tort moral de A._____. En substance, le DFF a considéré que des mesures d'instruction supplémentaires ne s'imposaient pas, l'état de fait étant suffisamment établi. Les prétentions de l'intéressé étaient atteintes par la péremption, à mesure que les renonciations à invoquer la prescription délivrées par le SEM à l'instigation de A._____ n'avaient pas d'effet utile. Certes, il serait possible de considérer que l'intéressé avait été induit à ne pas ouvrir action dans le délai légal. Comme de toute manière, ses prétentions se trouvaient privées de fondement, il n'était pas nécessaire de trancher cette question. En effet, les problèmes de santé du recourant avaient été causés par sa rétrogradation et la nomination de son remplaçant en qualité de chef de section. D'autres causes, notamment un mobbing, n'en constituaient pas l'origine. Les modifications de son contrat de travail résultaient d'un accord. Alors que l'intéressé aurait pu demander une décision sujette à recours, il n'en avait rien fait. La conclusion de cet accord romprait en tout état de cause tout lien avec le dommage prétendu, s'il fallait retenir que ce lien existât. La légalité des modifications du contrat de travail ne pourrait plus être revue dans le cadre d'une action en responsabilité. En tout état de cause, le SEM aurait agi vis-à-vis du collaborateur de manière conforme à la loi, tenant compte de l'existence d'une réorganisation dont la nécessité et l'exécution ne pourrait plus être examinée. Le SEM se serait efforcé de trouver une nouvelle place pour l'intéressé, ce qu'il lui aurait d'ailleurs proposé, évitant de la sorte un congé. Il ne saurait ainsi lui être reproché de comportement illicite. Pour le surplus, le fait que la postulation de A._____ en tant que chef de section n'ait pas été retenue ne saurait fonder une responsabilité de l'Etat. Il n'existe pas de droit à un engagement. S'agissant des prétentions en tort moral, il n'y aurait au surplus pas de faute d'un fonctionnaire.

F.

F.a Le 15 mai 2014, A._____ (ci-après : le recourant) interjette recours auprès du Tribunal administratif fédéral (Tribunal ou TAF) à l'encontre de ce prononcé. Il reproche essentiellement à l'autorité inférieure de ne pas

s'être prononcé sur deux points, le premier tenant au mobbing dont il affirme avoir été victime dès 2005 et le second tenant à la "motion" déposée par Alain Berset. Il requiert la production de la motion en question, en mains de la Commission de gestion du Parlement, ainsi que la conclusion de cette motion. Invité à préciser les motifs ainsi que les conclusions de son recours, le recourant s'exprime le 23 mai 2014 pour souligner qu'il avait été victime de mobbing de la part de collègues et de supérieurs du SEM pendant une année, que la décision qui lui avait fait perdre son poste était viciée tout comme celle par laquelle avait été nommé son successeur, qu'il avait été privé de son droit à un audit qui avait été proposé par la Commission de gestion du Parlement. Il conclut substance que les torts qui lui avaient été occasionnés soient reconnus et sanctionnés par l'octroi des montants financiers qu'il avait précédemment articulés, à titre de dédommagement et de tort moral. Le 26 mai 2014, le recourant produit des documents supplémentaires, s'ajoutant à ceux déjà fournis.

F.b Le recourant introduit un recours contre l'avance sur les frais de procédure exigée de lui, exposant qu'elle est exagérée et le priverait de son droit de recours. Par arrêt du 15 août 2014, le Tribunal fédéral rejette ce recours, tout en invitant le Tribunal de céans à fixer un nouveau délai. Par décision incidente du 2 septembre 2014, le TAF invite le recourant à exposer sa situation financière et, si celle-ci le justifie, à compléter un formulaire de demande d'assistance judiciaire, non sans l'avertir qu'à défaut, il lui serait demandé de verser le montant déjà fixé à titre d'avance de frais moyennant un nouveau délai. Le 17 septembre 2014, le recourant dépose une requête d'assistance judiciaire. Au regard des éléments et des documents fournis, le Tribunal décide, en date du 17 octobre 2014, de rejeter ladite requête. Il invite le recourant à verser le montant de Fr 12'500.— correspondant à l'avance de frais jusqu'au 7 novembre 2014. Accédant à la demande du recourant, le Tribunal l'autorise à verser cette somme par acomptes.

F.c Le 11 décembre 2014, l’autorité inférieure se détermine sur le recours, se référant à la décision du 28 mars 2014 et concluant au rejet de ce dernier.

F.d Le recourant dépose une réplique en date du 28 janvier 2015. Il requiert la production en mains de la Commission de gestion compétente du Parlement du mémoire d'Alain Berset, de tous les documents relatifs à la demande d'audit des collaborateurs par ladite commission, de la prise de position du directeur du SEM et des conclusions de cette commission.

F.e Le 13 avril 2015, le DFF relève qu'Alain Berset, alors Conseiller aux Etats, avait dénoncé en juin 2006 des lacunes dans la conduite du personnel du SEM; la sous-commission DFJP/ChF avait analysé les documents qui lui avaient été remis et décidé en 2007 de la suite à donner à la dénonciation précitée; ces documents devant parvenir au DFF prochainement, une prolongation du délai de duplique s'avérait nécessaire. Le Tribunal de céans donne suite à cette demande de prolongation.

F.f Dans sa duplique du 21 avril 2015, le DFF persiste dans ses conclusions, tendant au rejet du recours. Il indique en particulier que la sous-commission DFJP/ChF de la Commission de gestion du Conseil national (CdG-N) avait analysé les documents qui lui avaient été remis, notamment les documents concernant la postulation du recourant, recherché des indices permettant de conclure à des lacunes dans la conduite du personnel, et était arrivée à la conclusion qu'il n'y avait aucune nécessité d'agir contre le SEM. Ce dernier ne peut dès lors se voir imputé d'acte illicite. Le DFF prend position au surplus sur d'autres arguments soulevés par le recourant.

F.g Dans ses observations finales du 6 mai 2015, le recourant se plaint du fait que tous les documents déterminants n'ont pas été produits par le DFF. Invité par le Tribunal de céans à se prononcer à cet égard, le DFF produit – par pli du 3 juin 2015 – le solde des documents en possession du SEM relatif à l'intervention d'Alain Berset, précisant qu'il subsiste encore des documents en mains de la Commission de gestion du Conseil des Etats (CdG-E), documents qui n'ont à leurs yeux aucun rapport avec le présent litige.

G.

G.a Le recourant présente des observations spontanées le 11 juin 2015. Le même jour, le Tribunal lui transmet copie des documents fournis par le DFF et l'invite, s'il le souhaite, à compléter lesdites observations jusqu'au 13 juillet 2015. Le recourant relève, le 12 juin 2015, que les documents récemment transmis sont encore lacunaires et requiert la production du solde.

G.b Le 10 juillet 2015, le DFF produit des observations finales. Le 15 juillet 2015, le recourant s'exprime à nouveau sur celles-ci.

H.
Les autres faits déterminants seront évoqués ci-après dans les considérants en droit.

Droit :

1.
Le TAF examine d'office sa compétence et la recevabilité des recours qui lui sont soumis (cf. ATAF 2007/6 consid. 1; cf. art. 7 de la loi fédérale du 20 décembre 1968 sur la procédure administrative [PA, RS 172.021]).

1.1 Selon l'art. 31 de la loi du 17 juin 2005 sur le Tribunal administratif fédéral (LTAF, RS 173.32) en relation avec l'art. 5 PA, le TAF connaît des recours contre les décisions fondées sur le droit public fédéral à condition qu'elles émanent des autorités énumérées à l'art. 33 LTAF et pour autant qu'aucune des exceptions prévues à l'art. 32 LTAF ou dans la législation spéciale ne soit réalisée. A teneur de l'art. 33 let. e LTAF, il est en particulier du ressort du Tribunal de juger des recours contre les décisions rendues, comme en l'espèce, par le DFF. L'acte attaqué constitue une décision de rejet d'une action en responsabilité au sens de l'art. 5 al. 1 let. c PA en relation avec l'art. 19 al. 3 LRCF. Le TAF est donc compétent pour connaître de la présente affaire (cf. aussi l'art. 2 al. 3 de l'ordonnance du 30 décembre 1958 relative à la loi sur la responsabilité [ORCF, RS 170.321]).

1.2 Le recours, déposé en temps utile par le destinataire de la décision attaquée, lequel est spécialement atteint par cette dernière (art. 22 ss, 48 et 50 PA); répond aux exigences de forme et de contenu prévues à l'art. 52 PA. Il est donc recevable, sous réserve du consid. 1.4 ci-après.

1.3 Le Tribunal examine les décisions qui lui sont soumises avec un plein pouvoir d'examen en fait et en droit. Aux termes de l'art. 49 PA, le recourant peut invoquer la violation du droit fédéral, y compris l'excès ou l'abus du pouvoir d'appréciation (let. a), la constatation inexacte ou incomplète des faits pertinents (let. b) ainsi que l'inopportunité de la décision attaquée (let. c) (cf. ANDRÉ MOSER/MICHAEL BEUSCH/LORENZ KNEUBÜHLER, Prozessieren vor dem Bundesverwaltungsgericht, 2ème éd., Bâle 2013, ch. 2.149; ULRICH HÄFELIN/GEORG MÜLLER/FELIX UHLMANN, Allgemeines Verwaltungsrecht, 7ème éd., Zurich/St-Gall 2016, ch. 1146 ss). Par ailleurs, le Tribunal applique constate les faits et applique le droit d'office, sans être lié par les motifs invoqués (art. 62 al. 4 PA), ni par l'argumentation juridique développée dans la décision entreprise (cf. PIERRE MOOR/ETIENNE POLTIER, Droit administratif, vol. II, 3ème éd., Berne 2011, ch. 2.2.6.5; THOMAS HÄBERLI, in Bernhard Waldmann/Philippe Weissenberger [éd.], VwVG

Praxiskommentar, 2ème Zurich 2016, ch. 42 ad art. 62). Toutefois, l'autorité saisie se limite en principe aux griefs soulevés et n'examine les questions de droit non invoquées que dans la mesure où les arguments des parties ou le dossier l'y incitent (ATF 125 V 193 consid. 2, 122 V 157 consid. 1a, 121 V 204 consid. 6c; arrêt du Tribunal administratif fédéral A-5097/2011 du 10 janvier 2013 consid. 2.2; ALFRED KÖLZ/ISABELLE HÄNER/MARTIN BERTSCHI, Verwaltungsverfahren und Verwaltungsrechtsfplege des Bundes, 3ème éd., Zurich/Bâle/Genève 2013, ch. 1135).

1.4 L'objet du présent litige est de déterminer si c'est à bon droit que le DFF a rejeté la demande du recourant tendant au versement de la somme de Fr. 763'964.-, dont Fr. 50'000.- à titre de tort moral et le solde à titre de dommages-intérêts, plus intérêts à 5 % dès le 31 octobre 2008. Il sied de souligner à ce stade que le litige ne saurait porter sur un rapport juridique de nature contractuelle, à savoir le contrat de travail qui a lié le recourant au SEM. En conséquence, le Tribunal de céans ne saurait déterminer si c'est à bon droit que le contrat de travail du recourant a pris fin, ce qui au surplus résulte d'un accord écrit des 8 mai et 19 juin 2008 entre les parties concernées. Il n'est pas plus dans ses attributions de déterminer si cet accord – ou tout autre - est grevé d'un vice du consentement ou non, toute problématique ressortant au domaine contractuel et non délictuel. D'ailleurs, le recourant était représenté par un avocat pour les besoins de la négociation de cet accord et a confirmé, au terme de celui-ci qu'il n'avait fait l'objet d'aucune pression lors de sa signature (cf. pièce n. 2 du dossier du SEM).

Cette confirmation se retrouve également au terme de l'accord du 24 janvier 2006 que le recourant a, il est vrai, signé sans être assisté par un avocat, mais dont il n'a pas été question qu'il soit invalidé dans l'accord subséquent des 8 mai et 19 juin 2008, négocié avec l'appui de son mandataire. Dès lors, les griefs du recourant tenant à sa « *signature sous la menace et la contrainte des documents relatifs à l'accord remettant [son] poste, [son] nouveau contrat de travail […] daté du 18 janvier 2006 [recte : 24 janvier 2006] et [son] contrat de travail en qualité de collaborateur spécialisé au CEP de Y._____, daté du mois d'avril 2006* » sont irrecevables (cf. observations du recourant reçues le 11 juin 2015 p. 4). Il en va de même des griefs tenant à *« l'utilisation abusive de l'ordonnance sur la gestion des postes de travail et du personnel dans le cadre de programmes d'allègement budgétaire et de réorganisation* », évoqué par le recourant dans ses observations finales (cf. observations finales p. 4 et 8). Par ce biais, le recourant conteste en définitive la légalité des accords qu'il a signés, ce qui ne saurait être remis en cause par le biais d'une action

en responsabilité contre l'Etat. Le recourant aurait pu choisir la voie de la décision du SEM, puis du recours contre celle-ci ; il a préféré transiger. Ce choix lui est opposable, en ce sens qu'il ne saurait désormais être question pour le Tribunal de céans de se pencher sur la légalité de la suppression du poste du recourant, suivie de la création d'un nouveau poste remis au concours et d'un déclassement du recourant dans une fonction subalterne. Contrairement à ce qu'en pense le recourant (cf. ses observations du 15 juillet 2015), les renonciations du SEM à se prévaloir de sa prescription n'y changent rien, pas plus que les démarches entreprises par Alain Berset, alors Conseiller aux Etats, en juin 2006 pour faire la lumière sur les conditions dans lesquelles cette réorganisation du SEM s'est déroulée. Est bien plus déterminant le fait que dans une procédure où la responsabilité de l'Etat est mise en cause, tant la validité que le contenu ou l'exécution de contrats conclus avec celui-ci ne peuvent pas être revus. Finalement, il ne saurait être question pour le Tribunal de céans de déterminer si le choix du successeur du recourant comme chef du Centre d'enregistrement pour requérants d'asile (CERA) de Y._____ a été fait comme il se doit à raison des compétences et de l'expérience requises pour cette fonction (cf. ses observations du 12 juin 2015). La réquisition de documents que le recourant formule dans ce contexte doit dès lors être rejetée. Pour les raisons déjà citées, il ne saurait pas plus être question de reconnaître un vice de procédure entraînant la caducité de la "*décision relative à la perte de son poste*", comme le recourant le voudrait (cf. sa lettre au Tribunal de céans du 23 mai 2014, p. 2).

2.

2.1 Aux termes de l'art. 20 al. 1 LRCF, la responsabilité de la Confédération – ou de l'institution indépendante – s'éteint si le lésé n'introduit pas sa demande de dommages-intérêts ou d'indemnité à titre de réparation morale dans l'année à compter du jour où il a eu connaissance du dommage, et en tout cas dans les dix ans à compter de l'acte dommageable. Selon la jurisprudence, il s'agit d'un délai de péremption et non de prescription dans les deux cas (ATF 136 II 187 consid. 6, 126 II 145 consid. 2a et les réf. citées ; arrêts du TAF A-1072/2014 du 8 mars 2016 consid. 3.1.1 et A-353/2014 du 24 juillet 2014 consid. 2.2.2; JAAC 66.52 consid. 4b ; THIERRY TANQUEREL, Manuel de droit administratif, Genève/Zurich/Bâle 2011, ch. marg. 1679 ; JACQUES DUBEY/JEAN-BAPTISTE ZUFFEREY, Droit administratif général, Bâle 2014, ch. 1690 ; NADINE MAYHALL, Aufsicht und Staatshaftung, Genève/Zurich/Bâle 2008 p. 294). Cette distinction est d'importance, à mesure qu'un délai de péremption – contrairement à un délai de pres-

cription – ne peut être ni interrompu ni prolongé (cf. ATF 136 II 187 consid. 6; arrêts du TAF A-1072/2014 du 8 mars 2016 consid. 3.1.1, A-6121/2011 du 11 décembre 2011 consid. 3.1, A-7063/2007 du 28 mai 2008 consid. 4.1.1; MAYHALL, op. cit., p. 294; ULRICH HÄFELIN/GEORG MÜLLER/FELIX UHLMANN, Allgemeines Verwaltungsrecht, 6 éd., Zürich/St. Gallen 2010, ch. 795; TANQUEREL, op. cit., ch. marg. 1679). Le débiteur ne peut y renoncer (cf. JEAN-BAPTISTE ZUFFEREY, Modification du droit de la prescription : l'impact sur la responsabilité de l'Etat, in HAVE/REAS 1/2012 p. 96). Seul le dépôt *à temps* de la demande de dommages-intérêts permet de sauvegarder ces délais (cf. arrêts du TAF A-1072/2014 du 8 mars 2016 consid. 3.1.1 et 3.2, A-5119/2013 du 7 novembre 2013 consid. 2.2.5 ; en droit de la responsabilité publique cantonale, JOST GROSS, Schweizerisches Staatshaftungsrecht, 2ème éd., Berne 2001, ch. 11.8).

Le délai de péremption relatif d'une année court à partir du moment où le demandeur connaît toutes les circonstances qui lui permettent de faire valoir sa créance en justice (cf. décision de la Commission fédérale de recours en matière de responsabilité de l'Etat [CRR] 2001-004 du 15 février 2002 consid. 4a in: JAAC 66.52 ; MAYHALL, op. cit., p. 294), plus précisément les éléments importants de son dommage, d'en apprécier l'ordre de grandeur et motiver son action en justice (cf. ATF 108 Ib 97 consid. 1b et 1c ; arrêts du Tribunal fédéral 2C_149/2013 du 15 avril 2013 consid. 3.2 et 3.5, 2C_956/2011 du 2 avril 2012 consid. 3.4, 2C_640/2011 du 1er février 2012 consid. 2.3 ; arrêts du TAF A-5119/2013 du 7 novembre 2013 consid. 2.2.2 ss, A-1017/2013 du 29 août 2013 consid. 2.2.3, A-5389/2011 du 7 janvier 2013 consid. 3.2, A-5588/2007 du 10 août 2012 consid. 2.6, A-2526/2011 du 7 août 2012 consid. 5.1, A-5798/2009 du 16 juin 2011 consid. 4.1 ss ; KARL OFTINGER/EMIL W. STARK, Schweizerisches Haftpflichtrecht, Band II/1, 4ème éd., Zürich 1987, § 16, ch. 351; ROBERT K. DÄPPEN, in: Basler Kommentar, Obligationenrecht I, 5ème éd., Bâle 2011, art. 60 CO, ch. 7).

S'agissant du délai de péremption absolue de dix ans, c'est en revanche le jour où le fait dommageable s'est produit qui est déterminant (cf. ATF 126 II 145, 152). Ceci a pour conséquence que le délai de péremption absolu peut – suivant les circonstances – être échu alors que le dommage n'est pas encore survenu (ATF 136 II 187 consid. 7, en part. consid. 7.5 ; cf. en revanche, arrêt de la Cour européenne des droits de l'homme Howald Moor et alia contre Confédération suisse du 11 mars 2014, 52067/10 et 41072/11, § 70 ss).

La péremption d'une créance de droit public n'est pas examinée d'office au préjudice du demandeur qui actionne l'Etat en responsabilité. Ainsi, la péremption de l'action n'est pas relevée, lorsque l'Etat se prononce sans réserve sur les questions de fond pertinentes (cf. ATF 106 Ib 357 consid. 3a ; GROSS, op. cit., ch. 11.8 et note de bas de page 1406 ; MAYHALL, op. cit., p. 294 ; MARIANNE RYTER, Staatshaftungsrecht, in : Giovanni Biaggini/Isabelle Häner/Urs Saxer/Markus Schott [éd.], Fachhandbuch Verwaltungsrecht, Zürich/Bâle/Genève 2015, ch. 29.162 p. 1246).

2.2 L'art. 3 LRCF s'applique à la responsabilité pour dommage matériel. Selon cette disposition (al. 1), la Confédération répond du dommage causé sans droit à un tiers par un fonctionnaire dans l'exercice de ses fonctions, sans égard à la faute de celui-ci. Autrement dit, dans ce cas, il suffit que le lésé apporte la preuve d'un acte illicite commis par l'agent dans l'exercice de ses fonctions, d'un dommage, ainsi que d'un lien de causalité entre ces deux éléments; ces conditions, qui correspondent à celles prévalant en droit privé, doivent être comprises cumulativement (cf. arrêts du TAF A-1072/2014 du 8 mars 2016 consid. 4.1, A-5172/2014 du 8 janvier 2016 consid. 4.1, A-353/2014 du 24 juillet 2014 consid. 2.1 ; ATAF 2014/43 consid. 3.1, 2010/4 consid. 3, 2009/57 consid. 2.1). Une faute n'est pas nécessaire (art. 3 al. 1 LRCF ; cf. entre autres ATAF 2010/4 consid. 3 ; TOBIAS JAAG, Le système général du droit de la responsabilité de L'Etat, in: Favre/Martenet/Poltier [éd.], La responsabilité de l'Etat, Genève/Zürich/Bâle 2012, p. 23 ss., 27 ss.).

Ces conditions (de base) sont également applicables à la réparation du tort moral (art. 6 LRCF). Selon cette disposition, une telle réparation peut être réclamée d'une part, selon les circonstances, par la victime de lésions corporelles ou par les membres de la famille en cas de mort d'homme (al. 1), d'autre part par celui qui subit une atteinte illicite à sa personnalité due à une faute d'un fonctionnaire, pour autant que la gravité de l'atteinte le justifie et que l'auteur ne lui ait pas donné satisfaction autrement (al. 2). Autrement dit, pour qu'une réparation morale soit due, il faut encore d'une part que l'auteur ait commis une faute dans l'exercice de ses fonctions, d'autre part que le dommage (ici immatériel) causé prenne la forme d'une grave atteinte à la personnalité, soit d'une atteinte à l'intégrité psychique (p. ex. forte souffrance) dépassant, par son intensité, celle qu'une personne ordinaire est en mesure de supporter seule sans l'intervention de l'autorité (cf. arrêt du TAF A-845/2007 du 17 février 2010 consid. 10.1.1).

2.3

2.3.1 L'acte illicite, au sens de l'art. 3 al. 1 LRCF, ne se distingue fondamentalement pas de l'illicéité au sens de l'art. 41 al. 1 CO. Il présuppose soit la lésion d'un droit absolu, soit un dommage économique résultant d'une atteinte à un (autre) droit protégé par une norme de protection spécifique. Le patrimoine comme tel n'est pas un droit absolu et dès lors un préjudice économique n'est pas en soi illicite; il y a alors illicéité seulement si l'atteinte est consécutive à la violation d'une norme destinée à protéger de telles atteintes (cf. à cet égard ATF 133 III 323 consid. 5.1, 132 II 305 consid. 4.1 ; arrêt du TF 2C_834/2009 du 19 octobre 2010 consid. 2.2 ; arrêts du TAF A-1072/2014 du 8 mars 2016 consid. 5.1.1, A-5172/2014 du 8 janvier 2016 consid. 9.1.1 et A-2526/2011 du 7 août 2012 consid. 7.1.1).

2.3.2 Non seulement un acte mais également une omission de l'autorité peut engendrer une responsabilité de l'Etat. Dans ce cas, l'illicéité présuppose que l'Etat ait eu une obligation d'agir basée sur une norme protectrice (cf. arrêts du TAF A-1072/2014 du 8 mars 2016 consid. 5.1.2, A-172/2014 du 8 janvier 2016 consid. 9.1.1, A-2526/2011 du 7 août 2012 consid. 7.1.1). Il en va ainsi lorsqu'une norme prévoit un devoir de garant de l'Etat à l'égard du lésé, concrétisé par des mesures à adopter en faveur de ce dernier (cf. ATF 132 II 305 consid. 4.1). Une obligation d'agir n'est ainsi pertinente que si elle vise la protection des intérêts du lésé (cf. ATF 118 Ib 473 consid. 2b ; arrêt du TF 2C_834/2009 du 19 octobre 2010 consid. 2.2 ; arrêt du TAF A-5172/2014 du 8 janvier 2016 consid. 9.1.1).

2.4

2.4.1 Selon les art. 4 al. 2 let. g et 6 al. 2 de la loi fédérale du 24 mars 2000 sur le personnel de la Confédération (LPers; RS 172.220.1), l'employeur prend les mesures propres à assurer la protection de la personnalité et de la santé ainsi que la sécurité au travail de son personnel, les dispositions pertinentes du CO s'appliquant par analogie, si la loi et d'autres lois fédérales n'en disposent pas autrement. La première des dispositions citées prohibe les actes de harcèlement psychologique. 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 (arrêts du TF 4A_128/2007 du 9 juillet 2007 consid. 2.1, 2A.584/2002 du 25 janvier 2006 consid. 3.5.2.3), 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 plu-

sieurs individus cherchent à isoler, à marginaliser, voire à exclure une personne sur son lieu de travail (cf. arrêts du TF 8C_358/2009 du 8 mars 2010 consid. 5.1, 2P.39/2004 du 13 juillet 2004 consid. 4.1, 2P.207/2002 du 20 juin 2003 consid. 4.2 et les références citées). Il y a donc à tout le moins illicéité par le comportement.

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. arrêts du TF 8C_358/2009 du 8 mars 2010 consid. 5.1, 1P.509/2001 du 16 octobre 2001 consid. 2b et les références citées). Les actions négatives d'ordre relationnel ainsi visées comprennent par exemple des atteintes à la faculté d'expression, à la réputation sociale ou à la qualité de la situation professionnelle ainsi qu'à la qualité de la vie (cf. décision de la CRR 2000-056 du 10 mai 2001, in JAAC 65.96 consid. 4b). Le mobbing s'inscrit par définition dans un élément de durée, de répétition et ne saurait être admis en présence d'atteintes isolées à la personnalité (cf. arrêt du TF 2P.207/2002 du 20 juin 2003 consid. 4.3.2). Il n'y a toutefois pas harcèlement psychologique du seul fait qu'un conflit existe dans les relations professionnelles, ni d'une mauvaise ambiance de travail, ni du fait qu'un membre du personnel serait invité – 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.

La caractéristique du mobbing est son caractère sournois, dans la mesure où il est rarement d'emblée reconnaissable et se distingue en cela du conflit ouvert (cf. JEAN-PHILIPPE DUNAND, Le harcèlement psychologique [mobbing] en droit privé suisse du travail, in Revue de jurisprudence neuchâteloise [RJN] 2006, p. 20). Dès lors, en matière de mobbing, la question de la preuve est fort délicate.

2.4.2 En application du principe général de l'art. 8 CC, le travailleur est d'une manière générale tenu de prouver les actes de harcèlement dont il se plaint (cf. DUNAND, op. cit., p. 14 ss, 25 ss). La jurisprudence tient toutefois compte de la spécificité du harcèlement qui se cachera souvent sous l'apparence de la normalité. Ainsi, le Tribunal fédéral a jugé qu'il résulte des particularités du mobbing que ce dernier est généralement difficile à prouver, si bien qu'il faudra admettre son existence sur la base d'un faisceau

d'indices convergents, tout en gardant à l'esprit que le mobbing peut n'être qu'imaginaire, sinon même être allégué abusivement pour tenter de se protéger contre des remarques (parfois maladroites) ou mesures pourtant justifiées (cf. arrêts du TF 8C_358/2009 du 8 mars 2010 consid. 5.1, 2A.770/2006 du 26 avril 2007 consid. 4.3, 4C.404/2005 du 10 mars 2006 consid. 3.2 ; voir également arrêt du Tribunal cantonal du canton du Valais du 6 juillet 1998, in Revue valaisanne de jurisprudence [RVJ] 2000, p. 177/178).

3.
En l'espèce, il s'agit de déterminer si les conditions de la responsabilité de l'Etat sont réalisées.

3.1 Se pose tout d'abord la question de la péremption des prétentions du recourant, laquelle doit être examinée, le DFF considérant que ces prétentions sont atteintes par la péremption (cf. décision attaquée du 28 mars 2014 p. 9 ch. 39).

3.1.1 La question de la péremption décennale est relativement claire. Si l'on considère l'acte illicite sur lequel se fonde le recourant – à savoir le harcèlement psychologique exercé à son encontre, qui aurait selon lui perduré jusqu'en octobre 2006 – le recourant a déposé sa demande en réparation dans le délai de péremption de dix ans, que l'on se fonde sur la saisine du SEM ou celle du DFF, qui était en définitive ici seul compétent pour connaître d'une action en responsabilité contre la Confédération (art. 20 al. 2 LRCF).

3.1.2 Plus problématique est la question de la péremption d'un an dès la connaissance du dommage. Le recourant s'est adressé au SEM, le 5 janvier 2012, en demandant une décision sur sa prétention en réparation du dommage et du tort moral évalué à Fr. 763'964.- plus intérêts. Se pose dès lors une double problématique. D'une part, cette demande a été adressée au SEM et non au DFF qui était, comme déjà relevé, compétent pour en connaître. D'autre part, plusieurs années se sont écoulées entre octobre 2006 et janvier 2012.

3.1.2.1 S'agissant de la première problématique citée, il faut observer que le SEM s'est prononcé sur cette demande, comme s'il était compétent pour en connaître, ce qui n'était pas le cas (cf. sa décision du 2 mai 2012). Le recourant a déféré ce prononcé au DFJP le 4 juin 2012. C'est uniquement à ce stade que le DFJP a procédé à un échange de vues avec le DFF, pour se déclarer finalement incompétent et lui transmettre la demande en cause

(cf. sa décision du 25 septembre 2012). En fait, le SEM aurait dû d'emblée reconnaître son incompétence et transmettre la demande au DFF en vertu de l'art. 8 PA. Le fait que le recourant se soit adressé à une autorité incompétente n'est pas rédhibitoire, dans la mesure où il s'agit d'une autorité fédérale et où sa demande était suffisamment explicite quant à son fondement, lequel n'était pas un rapport contractuel.

3.1.2.2 S'agissant de la seconde problématique citée, à savoir le laps de temps écoulé depuis la connaissance du dommage jusqu'au dépôt de la demande, le Tribunal observe qu'en date du 26 juillet 2010, le recourant s'est vu délivrer par le FAKT [Fachstelle für Ansprüche aus Körperverletzung und Tod], à sa demande et sur la base de ses indications, un document évaluant son dommage (cf. annexe 6 au courrier du recourant du 26 mai 2014). Cela étant, il faut certainement considérer que le recourant pouvait faire valoir ses prétentions auparavant. Le recourant est tombé en incapacité de travail totale le 18 octobre 2006. Il a tenté une reprise du travail les 5 et 6 mars 2007, laquelle s'est soldée par un échec. Si l'on se fonde sur cette dernière date, il apparaît qu'à la date de la renonciation à se prévaloir de la prescription concédée par le SEM (sous réserve qu'elle ne soit pas déjà acquise), le 30 janvier 2008, la péremption d'une année n'était pas encore acquise (cf. pièce n. 1 du dossier du DFJP). Cependant, elle n'en demeure pas moins problématique. Certes, la renonciation précitée du 30 janvier 2008 a été prolongée à plusieurs reprises, toujours à la demande du recourant, la dernière fois jusqu'au 31 octobre 2011 (cf. pièces 2 ss du dossier du DFJP). Cela étant, comme il s'agit d'un délai de péremption, ces renonciations sont en principe de nul effet. S'y ajoute qu'elles ont été délivrées par une autorité qui n'était pas compétente matériellement pour trancher la demande en dommages-intérêts et en réparation du tort moral. Reste à savoir si le SEM a induit le recourant en erreur ou – en d'autres termes – si le recourant était fondé à croire, sur la base des renonciations qui lui ont été délivrées, que la péremption d'une année ne lui serait pas opposée. Le Tribunal de céans observe à cet égard que l'Etat ne saurait renoncer à se prévaloir de la prescription puis, invoquer la péremption. Certes, les renonciations querellées portaient sur la prescription, alors qu'il est question ici de péremption. Cela étant, et même si le recourant était représenté par un avocat, cette distinction n'ôte pas toute portée au principe de la confiance que le recourant était en droit de placer dans les actes du SEM.

3.1.2.3 Une autre problématique réside dans le fait que, le 24 octobre 2011, soit avant l'échéance de l'ultime renonciation à se prévaloir de la prescription, le recourant a fait notifier à la Confédération un commandement de

payer la somme de Fr. 763'964.- plus intérêts à 5 %, lequel a été frappé d'opposition totale (cf. pièce n. 7 du dossier du DFPJ). La jurisprudence du Tribunal fédéral est claire sur le fait qu'un tel acte n'interrompt pas non plus le délai d'un an dont il s'agit (cf. ATF 86 I 64 : « *L'art. 20 LRCF précise […] que le seul moyen d'éviter la déchéance est d'introduire la demande. Il n'est pas question de suppléer cet acte nettement défini par d'autres procédés, tels que la notification d'un commandement de payer à la Confédération ou à un fonctionnaire* »). De surcroît, le recourant n'avait pas été induit à procéder de la sorte par le SEM. Certes, le fait pour le SEM d'avoir accordé les renonciations litigieuses pouvait laisser penser qu'il s'agissait bel et bien d'un délai de prescription et non de péremption. Cependant, c'est aller loin que d'en déduire que le recourant – alors représenté par un avocat – pouvait en inférer que la notification d'un commandement de payer interrompait également le délai en question. Le Tribunal de céans n'est guère enclin à franchir ce pas.

Quoi qu'il en soit, la question de la péremption relative peut demeurer ouverte, compte tenu des conclusions qui suivent s'agissant des conditions matérielles de la responsabilité.

3.2 Il s'agit dans ce contexte de se poser la question de l'existence d'un *acte illicite*.

3.2.1 Le recourant explique dans son document intitulé « Historique des faits » (cf. annexe 1 à ses observations reçues le 11 juin 2015) que sa situation professionnelle en tant que chef du CERA de Y._____ – qu'il décrit comme initialement très satisfaisante, lors même que les centres d'enregistrement étaient minés par une rivalité opposant les chefs des CERA et la section de procédure existant dans chaque centre – a changé lors de la nomination d'B._____ comme chef de section procédure et C._____ comme suppléante. Depuis 2004, cette dernière se serait montrée de plus en plus virulente. Elle aurait usé de mobbing à son encontre, montant les collaborateurs des deux sections du CERA de Y._____ contre lui, sans que sa hiérarchie ne réagisse. Le recourant aurait envoyé, pour preuve, une série de courriels à son supérieur hiérarchique de l'époque, D._____, qui se serait déplacé au CERA de Y._____ au printemps 2005, sans toutefois parler d'autre chose à cette occasion que de la restructuration à venir. Ce même D._____ n'aurait pas non plus réagi à la note de deux des collaborateurs du recourant concernant le comportement de C._____ à son égard. A la suite de ces agissements, sa santé aurait commencé à se dégrader, à l'été 2005. Le recourant fait valoir qu'il a été soumis à un état de grand stress professionnel dès juin 2005. Il parle

à cet égard de "*mobbing répété de la part des membres de la section procédure, appartenant à la division procédure de l'ODM et de leur supérieur hiérarchique*" (cf. recours p. 2). Il aurait présenté des signes somatiques et psychologiques en lien avec des préoccupations professionnelles dès octobre 2005 (cf. recours p. 2). Toujours dans son recours, il déclare que sa maladie dépressive avait déjà commencé en juin 2005 (cf. recours p. 3). Dans son écriture du 23 mai 2014 au Tribunal de céans, il est question d'un mobbing qu'il aurait subi durant une année, "*au niveau de collègues et au niveau de cadres supérieurs*"; il affirme avoir "*tenté de dénoncer les prémices de ce mobbing en été 2005, par voie hiérarchique et qu'aucune suite n'a été donnée à celle-ci, favorisant ainsi une poursuite d'un mobbing continu, favorisant la dégradation de sa santé*". Dans ses observations du 11 juin 2015, le recourant dénonce un mobbing qu'il dit avoir subi à trois niveaux « *soit de la part de collègues initialement, qu'il [aurait] dénoncé à [son] supérieur direct M. D._____, qui n'a jamais agi pour tenter de résorber cette situation, puis de la part de Mme E._____ et pour terminer, de la part de M. F._____, dans le cadre des signatures des documents précités »* (i.e. l'accord du 18/24 janvier 2006 ainsi que son nouveau contrat de travail d'avril/juin 2006) (cf. observations du recourant reçues le 11 juin 2015, p. 4). Il produit, à l'appui de ses affirmations, une copie d'un article paru dans « Le Matin dimanche » le 4 juin 2006 intitulé « Mobbing à l'Office fédéral des Migrations » (cf. annexe 2 à ses observations précitées).

3.2.2 Deux collaborateurs pourraient corroborer l'existence de ce mobbing (cf. observations précitées let. E). Le recourant indique que l'acte signé par les collaborateurs de sa section censés avoir dénoncé le mobbing dont il faisait l'objet, en octobre 2005, ne figure pas à son dossier (cf. courrier du recourant du 28 janvier 2015 au Tribunal de céans). Cela étant, il l'a produit en annexe à son recours (cf. deux notices internes, datées du 2 septembre 2005, signées par G._____ et H._____). Il en ressort que deux collègues du recourant, à savoir G._____ et H._____, lui ont fait part de propos déplacés tenus par C._____ notamment à son encontre qui les auraient choqués. Il apparaît que le recourant a transmis ces éléments à sa hiérarchie en lui laissant toute latitude pour y donner la suite qu'elle estimerait utile (cf. pièce annexe n. 1 à son recours : "*Je te laisse le soin de donner la suite que tu jugeras utile à cette pitoyable affaire*"). Il ne saurait donc désormais lui reprocher de ne pas avoir sanctionné la protagoniste. En outre, les éléments précités – fussent-ils avérés – ne remplissent pas les conditions d'un harcèlement psychologique, faute de caractère systématique.

3.2.3 Pour accréditer l'impact de ces événements sur son état de santé, le recourant s'en réfère à ses certificats médicaux, pour les périodes de mai à juin, puis de septembre à novembre 2005 (cf. courrier du recourant du 28 janvier 2015 et pièces 41 à 56 du dossier de l'ODM). Il est vrai que les documents en question font état de « *signes somatiques et psychologiques [du recourant] à partir d'octobre 2005 en lien avec ses préoccupations professionnelles* », du fait que le recourant *« a dû recevoir un traitement à visée psychologique dès avril 2006 en raison d'un état clinique aggravé »* et *« a montré par la suite des signes de désarroi ainsi qu'un épuisement physique et psychologique qui ont nécessité en fin de compte une hospitalisation en octobre 2006 »* (cf. attestation du 12 décembre 2011 sous pièce annexe n. 2 au recours). Il ressort également d'une attestation du Dr I._____ du 14 mai 2014 que le recourant est régulièrement suivi depuis le 31 octobre 2006 dans le cadre d'un traitement psychiatrique psychothérapeutique intégré et que le diagnostic est celui d'un trouble dépressif majeur d'intensité moyenne à sévère que le praticien considère « *en rapport de causalité direct avec la décision prise à son encontre par sa hiérarchie* », par quoi il faut certainement comprendre « *son éviction de la direction du centre d'accueil pour réfugiés de Y._____* » (cf. pièce annexe n. 3 au recours).

3.2.4 Cela étant, il est singulier de constater que le recourant ne s'est pas plaint de harcèlement psychologique avant l'intervention de son mandataire, dans le contexte de la proche résiliation de son contrat de travail, dès septembre 2007. En particulier, dans sa feuille d'entretien personnel du 10 octobre 2006 (cf. pièces 169 ss du dossier du DFJP), le recourant ne formule aucune plainte en ce sens. Au contraire, il a exprimé son point de vue sur ses conditions de travail d'une manière que l'on peut qualifier de très positive : *«Au sein du centre lui-même, la coopération avec les membres des entreprises partenaires [...] est très performante. Il règne une grande volonté de collaboration mutuelle. Les relations entre les membres eux-mêmes sont basées sur une volonté d'entraide commune et sont très cordiales. Concernant mes relations entre les collaboratrices et collaborateurs de l'office au sein du CEP de Y._____, celle-ci est en majorité très bonne. Là aussi je peux constater une grande volonté de collaboration et d'entraide. Les échanges concernant les cas rencontrés lors de la gestion des dossiers des requérants sont très enrichissants. J'entretiens également de bons rapports, sur des bases similaires, avec mes collègues des autres CEP ou travaillant à W._____, dans le cadre de mes compétences inhérentes à ma fonction. Je dois cependant déplorer qu'il ait fallu l'intervention du chef de section auprès du collaborateur désigné pour l'instruction du triage en matière de dossiers pour que je puisse bénéficier de celle-ci avec*

lui, comme il l'avait déjà fait pour l'ensemble des collègues de l'ancienne section EZ ». Sous la rubrique « *aspects que j'apprécie tout particulièrement* », le recourant a relevé : « *Les communications et les informations que le chef de section transmet aux collaboratrices et collaborateurs sont régulières et utiles. Elles permettent également de prendre connaissance de l'évolution des domaines inhérents au CEP […]. En ce qui me concerne la confiance que nous nous sommes portée jusqu'à maintenant est toujours de la même intensité, en ce qui me concerne et celle-ci me paraît réciproque. J'apprécie également sa disponibilité, en règle générale et lorsque je lui donne des feed-back en relation avec ma fonction ou en rapport avec la délégation de tâches particulières qui me sont déléguées.* ».

Il est question pour la première fois – dans un courrier de son mandataire du 24 septembre 2007 au SEM – de *« pressions dont il a été victime [lesquelles auraient fait en sorte qu'il ait à] subir pas moins de deux hospitalisations en hôpital psychiatrique entre l'automne 2006 et ce jour »*. Dans le courrier de ce même mandataire du 9 avril 2008, il est fait référence à la *« responsabilité de la Confédération dans l'état de santé actuel [du recourant] »,* ce qui résulterait d' *« une série d'actes non conformes au droit »* (cf. pièce n. 9 du dossier du DFJP). Dans l'accord conclu entre le SEM et le recourant les 8 mai et 19 juin 2008, les faits prétendument constitutifs d'un harcèlement psychologique ne sont pas d'avantage décrits. Il est simplement noté : *« sous réserve d'une éventuelle prescription des faits, l'employé garde la possibilité d'intenter une action en responsabilité à l'encontre de l'employeur en relation avec la restructuration du domaine de direction procédure d'asile de l'ODM et plus particulièrement avec son changement d'affectation intervenu au 1er mai 2006 »* (cf. pièce n. 2 du dossier du SEM).

Or, non seulement l'allégation du recourant apparaît excessivement tardive pour être crédible, mais surtout le Tribunal de céans ne voit rien dans les éléments allégués par le recourant qui pourrait être assimilé à un harcèlement psychologique au sens de la jurisprudence précitée (cf. consid. 2.4). Il ne fait pas de doute que le recourant a très mal vécu la restructuration décrite, ce qui est parfaitement compréhensible. Le Tribunal considère que la manière dont celle-ci s'est déroulée ne saurait échapper à la critique, ne serait-ce que parce que la Commission du personnel n'a pas été intégrée suffisamment tôt dans le processus (cf. rapport de la Commission du personnel à l'attention du directeur du SEM du 14 mars 2005, produit en annexe au courrier du 3 juin 2005 du DFF au Tribunal de céans; voir également le rapport du groupe pour l'égalité des chances 2005 sous les mêmes

annexes). Cela étant, c'est le propre de toute réorganisation que de comporter son lot d'incertitudes et, à terme, la perte de certains statuts. Dans le cas présent, le recourant a vu sa situation péjorée par cette réorganisation, alors que d'autres se sont vus propulsés à des postes de cadres. Comme le recourant avait de bons états de service, l'on peut parfaitement saisir l'incompréhension et la déception qui a été la sienne. Le Tribunal ne saurait pour autant retenir l'existence d'un mobbing à son encontre.

3.2.5 Le recourant explique que – lors de la restructuration des CERA en 2005-2006 – les postes de chefs des sections de la procédure ont été supprimés, mais pas les postes de chefs de centre, dont le sien, et ceux des suppléants de chefs de centre. Ces postes ont en revanche tous été remis au concours. C'est au début décembre 2005 qu'il aurait appris, par l'entremise de D._____, que les chefs de CERA – dont il faisait partie – allaient recevoir un avenant à leur contrat de travail valant accord à ce que leur poste soit remis au concours. Toujours selon le recourant, F._____, anciennement cadre de la division procédure et nouvellement vice-directeur de la nouvelle division CEP (Centre de procédure d'asile), aurait alors clairement signifié aux chefs de CERA – ligués dans une position de refus – qu'une opposition impliquait un licenciement (cf. document intitulé "Historique des faits", p. 3).

L'email de J._____, alors directeur du SEM, à ses collaborateurs du 20 décembre 2005, corrobore le fait que les fonctions cadres (chef/fes des CERA, leur adjoint, chef/fes de sections et leur adjoint) seraient mises au concours interne et ré-attribuées d'ici le 15 février 2006 (cf. document produit par le DFF le 3 juin 2015). Le recourant a par ailleurs reçu une lettre de son employeur datée du 18 janvier 2006, indiquant que son poste serait supprimé, qu'il n'était pas certain qu'une fonction de cadre puisse lui être garantie et que l'ensemble des postes de cadres allait être remis au concours (cf. pièce n. 12 s du dossier du SEM). Il a signé, le 24 janvier 2006, un accord prévoyant la suppression de son poste au 30 juin 2006 à la suite de la réorganisation et le fait que son employeur s'engageait à faire son possible pour lui trouver un autre travail réputé raisonnablement exigible, lui-même étant tenu d'y prêter son concours (cf. pièce n. 9 s du dossier du SEM). Cet accord précise sans ambages que si les recherches n'aboutissaient pas, le contrat de travail serait résilié. Il apparaît ainsi qu'un licenciement était concrètement envisagé comme une conséquence possible de la réorganisation. Ceci ne signifie pas encore que F._____ aurait signifié aux chefs de CERA – dont le recourant – qu'une opposition à la restructuration impliquerait un licenciement, comme le recourant l'affirme. En tout

état de cause, le Tribunal de céans ne saurait revoir la légalité des documents entérinés par le recourant car cela outrepasse l'objet du présent litige. Un acte illicite ne peut donc à ce stade être retenu.

3.2.6 Le recourant explique que tous ses homologues auraient retrouvé leur poste, sauf lui, ce malgré ses évaluations et ses nombreuses années d'expérience (cf. observations du recourant reçues le 11 juin 2015, p. 8). Cela étant, si l'on en juge par le courrier du SEM au représentant du recourant du 21 novembre 2007 (pièce 152 du dossier du DFJP), le recourant n'a pas retrouvé un emploi similaire à celui qu'il occupait auparavant en raison de la diminution de 50 % du nombre de ces postes. Il ne s'agissait dès lors pas d'une mesure de rétorsion à son encontre. Le recourant critique encore le procédé consistant pour le SEM à licencier les chefs de CERA pour les renommer ensuite à leurs postes. Cela étant, il appert que le recourant a signé le 30 juin 2006 un avenant à son contrat de travail daté du 28 juin 2006, spécifiant qu'à partir du 1er juillet 2006 il assumerait la fonction de collaborateur 1 – et non plus chef de centre – en classe de salaire 24, son traitement de base précédent lui étant garanti pendant deux ans (cf. pièce n. 4 du dossier du SEM). Ainsi, il s'est plié au processus mis en place par le SEM, dont la légalité ne peut plus être examinée. Dans le contexte d'une remise au concours, le SEM n'avait pas d'obligation de le choisir comme chef de centre. L'autorité disposait dans ce contexte d'un large pouvoir d'appréciation et la manière dont elle l'a exercé ne saurait être illicite par le seul fait qu'elle a choisi le suppléant du recourant. Certes, l'on peut parfaitement concevoir que le recourant en ait conçu un ressentiment. Il n'est pas pour autant possible d'en conclure à un acte illicite.

3.2.7 Le recourant reproche au SEM – plus précisément à E._____ – de ne jamais avoir pu terminer son assessment, préalable indispensable à la nomination d'un nouveau chef de centre, ce qui signifierait d'après lui que tout était déjà décidé – en particulier son éviction – par avance. En outre, il affirme que E._____ aurait procédé à son assessment en langue allemande, alors qu'il aurait dû se dérouler en français. La prénommée se serait interrompue sur les heures de midi, serait allée chercher un autre membre du service juridique de l'office pour qu'il reste dans son bureau le temps de terminer le questionnaire d'assessment, et serait revenue de sa pause de midi en lui déclarant qu'elle ne pouvait poursuivre ce test, mais lui en enverrait la suite. Finalement, le lendemain, elle n'aurait pas expédié au recourant le document requis, mais lui aurait adressé un courriel mentionnant qu'il n'avait pas besoin de terminer cet assessment (cf. document intitulé "Historique des faits" p. 4; courrier du 23 mai 2014 au Tribunal de céans p. 1). Le recourant n'a toutefois pas été en mesure de démontrer cet

état de fait, ainsi qu'il le concède (cf. recours p. 2). Il laisse entendre que ses courriels auraient été supprimés de manière illégale, ce qui l'empêcherait de prouver la véracité de ses affirmations.

En tout état de cause, il relève qu'aucun assessment le concernant (autre que celui établi en l'an 2000) ne figure au dossier de la cause, ce qui serait suffisamment révélateur (cf. recours p. 2). Le SEM reconnaît que ce document manque au dossier et qu'une procédure d'assessment avait débuté et a été interrompue pour une raison inexpliquée (cf. duplique du 21 avril 2015 ch. 19). Cela étant, il fait valoir que le recourant n'a pas élevé de grief à l'époque à ce sujet et qu'il a ensuite signé, le 30 juin 2006, l'avenant à son contrat de travail et admis les nouvelles conditions de travail proposées. Pour sa part, le recourant se justifie en indiquant qu'il faisait l'objet de pressions qui avaient débuté en 2005 et touchaient l'ensemble des chefs de CERA dont il faisait partie (cf. son recours, p. 1 ; observations du recourant reçues le 11 juin 2015, p. 4 let. C). Pour preuve, il en veut une notice datant d'octobre 2005 (cf. pièce 1 annexe au recours) faisant état de propos "déplacés" tenus par C._____, à son égard. En substance, le recourant soutient que dans ces conditions, même s'il avait requis en temps utile de terminer son assessment, ceci n'aurait pas été suivi d'effet (« *je rappelle qu'au vu des pressions subies, tant par Mme E._____ que par [ma] hiérarchie, je ne vois pas comment j'aurais pu en plus de cela émettre des contestations qui, de toute façon, n'auraient pas été prises en compte* » (cf. observations précitées, p. 4 let. C). Le Tribunal a pleine compréhension pour les problèmes de santé que rencontrait le recourant; cela étant, ceux-ci ne l'ont pas empêché de débuter un assessment et si celui-ci n'a pas été mené à chef, il lui incombait de s'en plaindre en temps utile, ce qu'il n'allègue pas avoir fait. Le recourant ne saurait utiliser la voie de l'action en responsabilité contre l'Etat pour se plaindre, des années plus tard, de carences qu'il n'a pas évoquées à l'époque.

3.2.8 Le recourant a postulé le 7 février 2006 comme chef du centre de Y._____. D'après lui, la Direction du SEM aurait indiqué que les résultats relatifs aux entretiens seraient communiqués en février 2006. Finalement, cette date aurait été reportée au mois d'avril 2006. Effectivement, c'est le 6 avril 2006 que le recourant s'est vu communiquer que sa postulation n'avait pas été retenue. A cette date, le recourant a été convoqué dans le bureau de E._____ qui lui a alors annoncé, en présence de K._____, qu'il n'était pas renommé à son ancien poste et que L._____, son ancien suppléant, avait été choisi pour lui succéder (cf. document intitulé "Historique des faits" p. 4). Le recourant considère qu'il a été traité de manière humiliante lors de cette séance (cf. recours p. 2). Il semble, à

suivre ses lignes, que la prénommée lui ait laissé entrevoir des possibilités de s'occuper de la sécurité du centre en plus de l'audition, puis se soit ravisée, lui signifiant que la seule possibilité qui lui restait était de travailler comme auditeur au CERA de Y._____ (cf. recours p. 2 in fine et p. 3). Cela étant, le recourant n'explique pas par quel biais il aurait été humilié. L'on peut fort bien concevoir que la préférence octroyée à son suppléant ait produit un tel effet. Toutefois, comme déjà dit, ceci ne s'apparente pas à un harcèlement psychologique, soit à un acte illicite.

3.2.9 Le recourant indique encore que le poste d'auditeur ne correspondait en rien à sa fonction antérieure de chef de centre et il n'aurait reçu aucune formation pour ce faire (cf. recours p. 3). Ce n'est qu'à sa demande instante – et après intervention d'un autre auditeur – que le recourant aurait reçu une mise à niveau en matière de procédure informatique pour la gestion des dossiers comme auditeur (cf. document intitulé "Historique des faits" p. 5). En outre, le fait de le placer comme auditeur dans le cadre d'un centre d'enregistrement qu'il avait mis sur pied et dirigé n'était en rien judicieux : ceci aurait contribué à la dégradation de son état de santé (cf. ses observations reçues le 11 juin 2015, let. D in fine). Le suppléant de E._____ l'aurait d'ailleurs contacté, quelques jours après l'entrevue du 6 mai 2006, pour lui dire qu'il ne pouvait pas occuper ce poste d'auditeur au vu de ses compétences et de "*son caractère humain*". Le recourant n'aurait toutefois plus eu de nouvelles de sa part par la suite, ce dont il a inféré que le prénommé avait été tancé par sa hiérarchie (cf. document intitulé "Historique des faits" p. 5). A cet égard, le Tribunal de céans ne peut qu'observer que si le recourant estimait ne pas devoir ou pouvoir accepter le poste qui lui était proposé, il lui incombait de le refuser. Par son accord, dont le Tribunal de céans ne saurait revoir le contenu qui n'est pas l'objet du présent litige, le recourant s'est lui-même fermé la voie de l'action en responsabilité.

Le recourant considère que la restructuration a servi de prétexte à l'élimination de personnes expérimentées et volontaires, à savoir le chef du CERA de V._____ et lui-même. Le chef du CERA de U._____ ne serait resté en poste grâce à ses relations (cf. Document intitulé "Historique des faits" p. 5). En outre, l'ancien chef du CEP de T._____ serait tombé en incapacité de travail des suites de pressions qu'il aurait subies dans le cadre de son travail (cf. document intitulé "Historique des faits", dernière page). Cela étant, outre que les affirmations du recourant ne sont pas étayées par des pièces, le Tribunal ne saurait procéder à l'assimilation voulue. Rien n'indique que son cas soit comparable à celui des autres personnes qu'il cite.

Par la suite, le recourant aurait proposé à E._____ de s'occuper également de la gestion du centre, à concurrence de 50 %, ce à quoi la prénommée aurait donné son accord. Lorsque tout était réglé, la prénommée aurait informé le recourant de l'impossibilité de cette solution, sans autre explication (cf. document intitulé "Historique des faits" p. 5). Là encore, cette affirmation du recourant n'est nullement étayée. Le serait-elle qu'elle n'indiquerait pas encore que la prénommée ait voulu pousser à bout le recourant. Le Tribunal de céans ne saurait ainsi retenir un harcèlement psychologique.

Après la perte de son poste, le mobbing dont se plaint le recourant n'aurait, selon lui, pas cessé. Les moqueries et sous-entendus durant les rapports de section auraient été quotidiens, sans que le nouveau chef de centre ne réagisse (cf. document intitulé "Historique des faits" p. 5). Son précédent suppléant – devenu chef de CERA – aurait procédé à son évaluation, y allant de conclusions personnelles, et lui aurait remis tous les dossiers sensibles, se déchargeant ainsi sur lui de son propre travail (cf. document intitulé "Historique des faits" p. 5). Le recourant aurait demandé à E._____, directrice de la division CEP, de travailler à Berne afin d'échapper au mobbing exercé à son encontre au CERA de Y._____ (cf. ses observations du recourant reçues le 11 juin 2015 p. 5). Il doit être observé à ce stade que rien n'indique que le recourant ait à l'époque fait état d'un mobbing. Le recourant se plaint de ce que E._____ lui aurait proposé un poste à Berne non pas en mai 2006, période où ceci aurait été possible, mais en octobre 2006, à une période où il était en incapacité de travail totale, ce qui fait que le recourant lui a répondu ne pas être en mesure de donner une réponse (cf. courrier du recourant au Tribunal de céans du 28 janvier 2015 p. 2). Cela étant, même si ces faits étaient avérés, le recourant ne pourrait en déduire un acte illicite.

Il appert du certificat médical établi le 12 mars 2007 par le Dr I._____ que le recourant a repris son travail à 40 % du 5 au 6 mars 2007, avant de retomber en incapacité de travail totale dès le 7 mars suivant. En outre, le recourant a adressé un courriel à K._____ le 6 mars 2007, indiquant qu'il avait repris le travail le lundi 5 mars à raison de 40 % (cf. pièce 74 du dossier du SEM). S'agissant des griefs élevés par le recourant à ce propos (cf. observations du recourant reçues le 11 juin 2015 p. 5 et annexes 3 à celles-ci), il n'est pas nécessaire d'élucider s'il a véritablement pu travailler à 40 % durant ces deux journées. Que tel ait été ou non le cas, et que le recourant ait déclaré ou laissé entendre que le travail ne lui convenait pas, voire même que cette conclusion soit le seul fait du SEM ("*ce travail à Berne ne lui a toutefois pas donné satisfaction*"; cf. duplique du DFF du 21

avril 2015 ch. 21), ne change rien à l'issue de la présente procédure. En effet, seul un acte illicite serait susceptible de fonder une responsabilité de la Confédération et il n'y a – dans les éléments évoqués par le recourant – rien qui puisse s'apparenter à un tel acte. Le recourant estime que le SEM déforme les faits et tend ainsi à dissimuler la vérité (cf. observations précitées p. 5). Il s'agit toutefois d'une appréciation que rien ne permet de partager.

3.2.10

3.2.10.1 Le recourant ajoute qu'Alain Berset – alors Conseiller aux Etats - avait rédigé une lettre à l'attention de la CdG-E tendant selon lui à *« dénoncer des irrégularités graves en matière de gestion de personnel »* durant l'été 2006, affaire qui a été traitée par la sous-commission DFJP de la CdG-N (cf. FF 2007 2867 p. 2940 et annexes 1 et 2 de la duplique du DFF du 21 avril 2015). Dans sa lettre du 3 juin 2006, Alain Berset y explique notamment avoir "*été informé d'importants problèmes de gestion des ressources humaines qui semblent agiter l'Office fédéral des migrations, en particulier le domaine de Direction procédure d'asile (environ 215 collaborateurs)*", vouloir alerter la commission de gestion du Conseil des Etats – exerçant la haute surveillance parlementaire sur la gestion du Conseil fédéral et de l'administration fédérale – sur les éléments suivants : "*réorganisations à répétition : Le personnel de l'ODM semble soumis à un flot continu de réorganisations (pas moins de trois en 2005), concernant toutes le même domaine d'activités*", "*modifications des contrats de travail par des conventions : les suppressions de postes n'ont pour la plupart pas été suivies de licenciements. Les réorganisations ont surtout permis de réaffecter les postes différemment. Plusieurs collaborateurs ont fait mention de menaces insistantes de licenciements devant leur réticence à signer les conventions*", "*absence de mise au concours de postes / non respect des conditions fixées : certaines réorganisations (notamment celle décidée en avril 2005 qui concerne l'ensemble du Domaine de direction procédure d'asile) semblent avoir abouti à des suppressions de nombreux postes et à des réaffectations sans mises au concours. Dans d'autres cas* (*notamment la réorganisation des centres d'enregistrement décidée en décembre 2005), les mises au concours ont été faites sans que les critères fixés pour les postes n'aient finalement été suivis. En particulier dans ce cas, les candidatures des cadres expérimentés répondant au profil semblent avoir été systématiquement écartées au profit de personnes nouvelles dans le domaine, sans connaissance spécifique du domaine de l'asile, voire sans expérience et ne répondant pas, ou que très partiellement aux exigences*

fixées pour le poste". Ladite lettre se conclut par la proposition d' "*une inspection auprès de l'ODM […], notamment sous l'angle de la gestion des ressources humaines, afin que toute la lumière soit faite sur les éléments qui précèdent et qui constituent autant d'indices d'un fonctionnement de l'ODM qui ne soit pas satisfaisant*.".

3.2.10.2 Dans sa lettre du 26 juin 2006, Alain Berset transmet quelques informations supplémentaires, à savoir une note de synthèse rappelant les trois réorganisations décidées en 2005, donnant la liste de quelques questions générales et fournissant la liste de documents qui pourraient être demandés au SEM, un document intitulé "Umfrage der BFM-Personalkommission zur Fusion IMES-BFF", une prise de position de la commission fédérale du personnel concernant la réorganisation, quelques témoignages et prises de position écrits.

Dans la note de synthèse susdite, s'agissant de la troisième réorganisation (transfert de la division centres d'enregistrement dans le Domaine de direction procédure d'asile et création d'une division centres d'enregistrement et de procédure issue de la fusion de ces deux divisions) décidée en décembre 2005 pour une entrée en vigueur partielle en janvier 2006, effective en mai 2006 et définitive en juillet 2006, le Conseiller aux Etats prénommé indique que "*cette réorganisation a eu comme conséquence la suppression de tous les postes concernés (2 divisions, soit près de 100 personnes) annoncée le 20 décembre 2005 avec effet au 30 juin 2006 (régime des conventions) et la création d'une division de près de 115 collaborateurs (effectif de chacune des 2 autres divisions centrales : env. 35 collaborateurs) répartie sur six lieux de services […]* ". Il identifie notamment les problèmes suivants : "*suppressions de postes à des seules fins de réaffectation du personnel; pas de mises au concours pour certains postes (suppléants notamment); candidatures des cadres spécialistes systématiquement écartées, engagements ne correspondant pas aux profils publiés dans les mises au concours, lorsqu'elles ont eu lieu; nomination à des postes à responsabilité de personnes ne remplissant manifestement pas ou que très partiellement le profil souhaité et les conditions requises, notamment en ce qui concerne les questions spécifiques de la procédure; diminution de la représentation des femmes et des francophones aux postes de cadres; insécurité du personnel (certains collaborateurs en sont à leur deuxième ou troisième suppression de poste en une année) […]* ".

Dans ce contexte, le SEM a été appelé à se prononcer sur les reproches formulés et à produire les documents évoqués par le Conseiller aux Etats prénommé au ch. III de son écrit du 27 juin (cf. FF 2007 2867 p. 2940 et

annexe 3 à la duplique du DFF du 21 avril 2015), ce qu'il a fait en date du 15 août 2006 pour les contester (annexe 4 à la duplique précitée). La lettre de candidature du recourant, accompagné de son curriculum vitae, a été transmise dans le même temps à la commission compétente par le SEM (cf. page 167 du dossier du DFF, page 186 du dossier EJPD2 et annexe 4 du recours). Le recourant en a été informé par J._____, directeur du SEM. Cela étant, le recourant voit un acte illicite dans le fait qu'aucun audit n'a été mené ensuite auprès du personnel du SEM, ce qui était selon lui impératif. Ni lui-même ni aucun autre collaborateur de sa section n'aurait été invité à se déterminer, de sorte que cette motion a, apparemment en 2008, été classée sans suite "*faute de témoignage*" (cf. ses observations du 15 juillet 2015, p. 3). Certes, Alain Berset évoquait dans sa note complémentaire adressée à la CdG-E (cf. annexe 2 à la duplique du DFF du 21 avril 2015) la possibilité de diligenter une enquête écrite garantissant l'anonymat, de manière à permettre d'obtenir des informations importantes sur le fonctionnement actuel du SEM. Cela étant, il appartenait à la CdG de juger des mesures qui apparaissaient opportunes et il faut croire qu'elle n'a pas retenu la possibilité d'une telle enquête écrite.

3.2.10.3 Le recourant considère que le directeur du SEM en poste à l'époque, J._____, aurait dû l'informer de la suite qui était donnée et l'inviter à être auditionné (cf. recours p. 3 in fine). Cela étant, il concède que le prénommé lui a parlé de demandes de la commission en charge du dossier (cf. document intitulé "Historique des faits" p. 6). Le prénommé aurait dû, selon lui, transmettre le courrier de son mandataire à la CdG-N; s'en étant abstenu, il aurait occulté la situation réelle et privé le recourant de ses moyens juridictionnels (cf. ses observations du 15 juillet 2015 p. 2). L'on ne peut toutefois le suivre sur ce terrain : le SEM n'avait pas le pouvoir de dicter à la commission de gestion la manière dont il lui appartenait de traiter la dénonciation et le recourant pouvait parfaitement s'adresser de son propre mouvement à la commission en cause. C'est d'ailleurs ce que le SEM lui avait indiqué de faire, suite à la demande du recourant de consulter le dossier corrélatif (cf. pages 122 et 123 du dossier du DFF). En outre, le SEM a transmis la postulation du recourant à la commission compétente et n'a dès lors a priori pas occulté la situation le concernant.

En octobre 2006, le recourant aurait envoyé un courriel au chef-adjoint du personnel du SEM, K._____, pour lui demander si le personnel allait être informé de la possibilité d'être auditionné. Aucune réponse écrite ne lui aurait été donnée. Oralement, le prénommé lui aurait déclaré qu'il n'avait jamais entendu parler d'une intervention de la commission de gestion ni d'une possibilité d'audit (cf. recours p. 4 et document "Historique des faits"

p. 6). Le recourant affirme qu'il faudrait se poser la question de savoir *"pour quelle raison, lorsqu'[il a pris] contact avec M. K._____, pour lui demander à quel stade en était l'enquête de la CdG-N (démontrant [sa] volonté d'obtenir un audit), ce dernier n'a jamais répondu à [son] courriel traitant de ce sujet et qu'[il a] été obligé de lui téléphoner pour qu'il [lui] réponde ne jamais avoir entendu parler de cette enquête de la CdG-N"* (cf. observations du recourant reçues le 11 juin 2015, let. B). Cela étant, le Tribunal de céans ne saurait y voir une volonté de décrédibiliser ou dévaloriser le recourant, potentiel élément d'un harcèlement psychologique.

3.2.10.4 Le recourant, relève en outre, dans ses observations reçues le 11 juin 2015 : "*Je m'étonne à cet effet que la CdG-N mandate une sous-commission au sein même du Département incriminé, sachant que des comportements irréguliers en matière de gestion du personnel auraient [pu] provenir de tous les niveaux de sa hiérarchie, soit de son chef, jusqu'au premiers cadres de l'ODM en passant par sa Direction*" (cf. observations précitées, "considérants" let. B). Cela étant, il ressort du dossier que les deux commissions de gestion (CdG-N et CdG-E) se sont entendues pour que la sous-commission DFJP/ChF se charge du dossier (cf. annexe 3 à la duplique du DFF du 21 avril 2015).

Il apparaît qu'à sa séance du 19 juin 2008, la sous-commission DFJP/ChF de la CdG-N a suspendu ses travaux, estimant qu'il n'existait pas de nécessité d'agir (cf. annexe 5 à la duplique du DFF du 21 avril 2015). Le recourant s'insurge toutefois contre le fait de ne pas avoir eu accès aux conclusions de la CdG-N, le classement de la dénonciation étant selon lui intervenu faute de témoignage. Il soutient également que les conclusions de cette commission auraient dû être versées à son dossier personnel, à mesure qu'il avait écrit par personne interposée à la CdG-N afin de connaître les raisons de cette issue (cf. observations du recourant reçues le 11 juin 2015, p. 4). Il est vrai que le recourant n'a apparemment eu connaissance des conclusions de la commission susdite que par l'intermédiaire d'Alain Berset, qu'il avait interpellé à cet effet, le 18 juin 2011. Cela étant, ceci n'a rien d'illicite.

Quant aux conclusions mêmes dont il s'agit, il n'appartient pas au Tribunal de céans de les reconsidérer. Si ladite commission est parvenue à la conclusion qu'il n'y avait pas matière à intervention, ceci ne saurait être revu dans le cadre de la présente affaire. Les autres documents en relation avec les travaux de la commission susdite dont le recourant requiert encore la production (cf. notamment ses écrits du 12 juin 2015 et du 6 mai 2015 au Tribunal) n'apparaissant pas propres à prouver un quelconque acte illicite,

le Tribunal renonce à les requérir par appréciation anticipée des preuves (cf. ATF 138 III 374 consid. 4.3.2 et 131 III 222 consid. 4.3).

3.3 Partant, le Tribunal ne peut concevoir dans le cas présent d'acte illicite susceptible d'engendrer une responsabilité de la Confédération. Cela étant, il est inutile de se poser la question du dommage et du lien de causalité, toutes conditions qui s'entendent de manière cumulative. C'est dès lors à juste titre que l'autorité inférieure a rejeté la demande en dommages-intérêts et en réparation du tort moral de A._____.

Le recours doit dès lors être rejeté dans la mesure où il est recevable.

4.
Le recourant, qui succombe, doit donc s'acquitter des frais de justice. Compte tenu de la charge de travail liée à la procédure, ceux-ci seront fixés à Fr. 7'000.- (cf. l'art. 63 al. 1 PA et art. 4 du règlement du 21 février 2008 concernant les frais, dépens et indemnités fixés par le Tribunal administratif fédéral [FITAF, RS 173.320.2]. Ils seront imputés sur l'avance de frais versée par le recourant, de Fr. 12'500.-, le solde équivalant à Fr. 5'500.- lui étant restitué dès le présent arrêt entré en force.

Il n'est pas alloué de dépens (art. 7 al. 1 FITAF *a contrario*).

(le dispositif se trouve à la page suivante)

Par ces motifs, le Tribunal administratif fédéral prononce :

1.
Le recours est rejeté, dans la mesure où il est recevable.

2.
Les frais de procédure, par Fr. 7'000.-, sont mis à la charge du recourant. Ils sont prélevés sur le montant de l'avance de frais de Fr. 12'500.-, le solde équivalant à Fr. 5'500.- étant restitué au recourant dès le présent arrêt entré en force.

3.
Il n'est pas alloué de dépens.

4.
Le présent arrêt est adressé :

– au recourant (Acte judiciaire)
– à l'autorité inférieure (n° de réf. ; Acte judiciaire)

La juge instructeur: La greffière :

Marie-Chantal May Canellas Valérie Humbert

Indication des voies de droit :

Les décisions du Tribunal administratif fédéral en matière de responsabilité de l'Etat peuvent être contestées auprès du Tribunal fédéral, pourvu qu'il s'agisse d'une contestation pécuniaire dont la valeur litigieuse s'élève à 30'000 fr. au minimum ou qui soulève une question juridique de principe (art. 85 al. 1 let. a et al. 2 de la loi fédérale du 17 juin 2005 sur le Tribunal fédéral [LTF, RS 173.110]). Si le recours en matière de droit public est ouvert, il doit être déposé au Tribunal fédéral, 1000 Lausanne 14, dans un délai de 30 jours dès la notification de la décision contestée (art. 82 ss, 90 ss et 100 LTF). Le mémoire doit être rédigé dans une langue officielle et doit indiquer les conclusions, les motifs et les moyens de preuve, et être signé. La décision attaquée et les moyens de preuve doivent être joints au mémoire, pour autant qu'ils soient en mains du recourant (art. 42 LTF).

Expédition: