



---

Cour I  
A-612/2015

## Arrêt du 4 mars 2016

---

Composition

Marie-Chantal May Canellas (présidente du collège),  
Jérôme Candrian, Jürg Steiger, juges,  
Valérie Humbert, greffière.

---

Parties

A. \_\_\_\_\_,  
représenté par MLaw Sven Märki, Rechtsanwalt,  
GHR Rechtsanwälte AG, Tavelweg 2, Postfach 162,  
3074 Muri b. Bern,  
recourant,

contre

**Département fédéral de justice et police DFJP,**  
Centre de services informatiques CSI-DFJP,  
Fellerstrasse 15, 3003 Bern,  
autorité inférieure.

---

Objet

Résiliation des rapports de travail.

**Faits :****A.**

A.\_\_\_\_\_, né le (...), est entré au service du Centre de services Informatiques du Département fédéral de justice et police (CSI-DFJP; ci-après également : l'employeur) en tant que spécialiste système télématique (compliance) le 1<sup>er</sup> mars 2009, au bénéfice d'un contrat du 2 février 2008 (recte 2009). Dans ce cadre, il a intégré l'unité Gestion des fournisseurs du Service de surveillance de la correspondance par poste et télécommunication (Service SCPT).

**B.**

Lors de l'entretien personnel du 16 décembre 2010, portant sur la période de décembre 2009 à novembre 2010, l'employeur a estimé que l'employé n'atteignait clairement pas ses objectifs en matière de prestations et de comportement et lui a attribué l'échelon 1 (i.e. "n'atteint pas les objectifs") pour ses compétences professionnelles et l'échelon 2 ("atteint dans une large mesure les objectifs") pour ses compétences sociales, ce qui globalement conduisant à une évaluation de 1. Le 21 décembre 2010, A.\_\_\_\_\_ ne s'est pas présenté au travail. Il a présenté ultérieurement un certificat médical, lequel a été renouvelé à plusieurs reprises. Un avertissement lui a été adressé le 17 mars 2011 pour absences répétées et non excusées, plusieurs certificats en cause ayant été transmis avec retard.

**C.**

Le 21 mars 2011, le médecin conseil du MedicalService, sollicité par l'employeur, a estimé qu'un retour de A.\_\_\_\_\_ à son poste de travail n'était pas possible pour des raisons médicales, les problèmes de santé étant dus à des situations de conflit sur son lieu de travail et estimé que le pronostic était incertain. Le 30 mars 2011, l'employeur a fait savoir au MedicalService qu'il n'était pas possible de proposer à l'employé une autre activité au sein du service en cause, celle qu'il exerçait étant très spécifique. Dans son rapport du 1<sup>er</sup> avril 2011, le MedicalService conclut qu'un retour à l'activité précédemment exercée ne serait possible que si les problèmes avec le supérieur hiérarchique sont réglés et qu'un bon climat de travail est assuré. A défaut, le risque de rechute serait trop important. Il a indiqué qu'il fallait s'attendre à une longue incapacité de travail.

**D.**

A.\_\_\_\_\_ a repris son travail le 24 août 2011, après le départ de son supérieur hiérarchique intervenu fin juillet 2011.

**E.**

Les prestations de l'employé ont été évaluées le 30 novembre 2011 (échelon 2), puis le 6 novembre 2012 (échelon 1) par son nouveau supérieur hiérarchique, entré en fonction le 1<sup>er</sup> octobre 2011. Lors de l'entretien personnel du 6 novembre 2012, l'employeur a relevé que l'employé n'avait pas les compétences requises pour accomplir les tâches incombant à l'unité qu'il avait intégrée; il a évalué ses compétences professionnelles à l'échelon 1.

**F.**

En 2014, l'employé a été chargé de développer un projet de formation, tâche censée être adaptée aux compétences qu'il avait déclarées. Le 31 mars 2014, l'employeur, toujours pareillement insatisfait, lui a adressé un avertissement pour manquement à ses obligations professionnelles et a attiré son attention sur le fait que la poursuite des rapports de travail était subordonnée à l'accomplissement des objectifs définis le même jour, ainsi qu'au respect des délais fixés pour leur réalisation.

**G.**

Le 3 avril 2014, A. \_\_\_\_\_ ne s'est pas présenté au travail, sans donner d'explication. L'employeur lui a adressé une mise en demeure le 4 avril 2014, puis un préavis de résiliation des rapports de travail le 9 avril 2014, avant de recevoir – le 10 avril suivant – un certificat médical attestant d'une incapacité de travail totale avec effet rétroactif au 3 avril précédent.

**H.**

Le 17 juin 2014, le médecin conseil, sollicité une nouvelle fois par l'employeur, a confirmé l'existence du même tableau clinique qu'en 2011 et jugé qu'une réintégration de l'employé au même poste ne serait pas judicieuse du point de vue médical.

**I.**

A la suite d'une mise en demeure – consécutive à une absence non attestée en temps voulu par un certificat médical – l'employeur a proposé à l'employé de trouver un accord amiable pour résilier les rapports de travail. Une réunion a dès lors eu lieu le 10 septembre 2014 et un projet de convention, censé reprendre les termes discutés en séance, a été soumis à l'employé le 17 septembre suivant, que ce dernier a toutefois refusé.

**J.**

Le 3 novembre 2014, l'employeur a adressé au mandataire de l'employé un projet de décision résiliant les rapports de travail. Un nouvel envoi a été

opéré le 19 novembre 2014 au recourant directement, le mandat de son représentant ayant pris fin à la suite de l'échec des pourparlers. Dans sa prise de position du 29 novembre 2014, l'employé a contesté une grande partie des faits, reprochant notamment à l'employeur le mobbing dont il aurait été l'objet; il a confirmé qu'il était toujours en arrêt maladie.

**K.**

Par décision du 15 décembre 2014, le CSI-DFJP a prononcé la résiliation des rapports de travail le liant à A. \_\_\_\_\_ pour le 31 mars 2015, en raison de compétences professionnelles insuffisantes et d'absences non excusées et répétées ayant donné lieu à deux avertissements formels. Il l'a déchargé de ses fonctions avec effet immédiat et l'a enjoint de restituer dans un délai d'une semaine clés, badges et tout autre objet propriété de l'employeur.

**L.**

Par mémoire du 28 janvier 2015, l'intéressé interjette recours contre cette décision auprès du Tribunal administratif fédéral. En date du 29 janvier 2015, le recourant adresse un second mémoire au Tribunal administratif fédéral destiné à corriger des erreurs de numérotation du premier. Il y joint un bordereau de pièces complémentaires. Le recourant conclut en substance à l'annulation de la résiliation des rapports de travail et au versement d'une indemnité équivalant à 12 mois de salaire. Au surplus, le recourant estime que son employeur devait lui fournir un certificat de travail correct et non codé, dont le contenu correspondrait à sa requête du 7 juillet 2014. Il souhaite également que le Tribunal de céans constate son incapacité de travailler pour cause de maladie au moment du prononcé entrepris, en tire les conséquences s'agissant de la validité de celui-ci, constate son invalidité professionnelle et ordonne que les mesures prévues par l'art. 88e de l'ordonnance fédérale du 3 juillet 2001 sur le personnel de la Confédération (OPers, RS 172.220.111.3) lui soient octroyées. Par ailleurs, il requiert qu'une atteinte inadmissible à sa personnalité soit constatée et que l'avertissement et le blâme du 31 mars 2014 soient expurgés de son dossier personnel. Enfin, l'intéressé exige le financement d'un programme de formation à l'Université de Berne à titre de dommage-intérêts.

**M.**

Par réponse du 7 avril 2015, l'autorité inférieure conteste la grande majorité des propos et reproches formulés à son encontre par le recourant dans son mémoire de recours. Elle conclut au rejet intégral du recours et à la confirmation de la décision de résiliation des rapports de travail.

**N.**

Par courrier du 7 avril 2015 également, le requérant informe le Tribunal de céans avoir désormais mandaté un avocat pour la défense de ses intérêts. Celui-ci, en date du 13 avril 2015, requiert l'octroi de l'assistance judiciaire avec effet au 28 janvier 2015.

**O.**

Appelé à se prononcer sur la réponse de l'autorité inférieure, le requérant adresse au Tribunal sa réplique, le 9 juin 2015, confirmant les conclusions de son recours. Le 24 août 2015, l'employeur duplique et produit de nouvelles pièces, qui sont transmises au requérant. Les parties sont invitées à déposer leurs observations finales, ce que l'autorité inférieure renonce à faire. De son côté, le requérant dépose une écriture qu'il a intitulée "trip-tique" et qui est pareillement transmise à l'autorité inférieure.

**P.**

Par ordonnance du 6 janvier 2016, le Tribunal invite le requérant à étayer sa demande d'assistance judiciaire sur certains points et son mandataire à produire un décompte détaillé de ses activités, ce qui est fait le 26 janvier suivant.

**Q.**

Les autres éléments pertinents seront évoqués ci-après dans les considérants en droit.

**Droit :****1.****1.1**

La procédure de recours 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) n'en dispose autrement (art. 37 LTAF). Le Tribunal examine d'office et librement sa compétence (art. 7 PA), ainsi que la recevabilité des recours qui lui sont soumis (ATAF 2007/6 consid. 1).

**1.1.1** Sous réserve de l'exception prévue à l'art. 32 al. 1 let. c LTAF, le Tribunal administratif fédéral est compétent, en vertu de l'art. 36 al.1 LPers, pour connaître des recours contre les décisions au sens de l'art. 5 PA prises en matière de personnel fédéral par l'employeur. Le CSI-DFJP est un employeur au sens de l'art. 3 al. 2 LPers. L'acte attaqué – signé par le directeur

du CSI-DFJP, soit par une personne habilitée (cf. les directives du 1<sup>er</sup> janvier 2012 sur la délégation de signature au sein du DFJP et celles concernant les compétences en matière de personnel adoptées en application de l'art. 29 de l'ordonnance du 25 novembre 1998 sur l'organisation du gouvernement et de l'administration [OLOGA, RS 172.010.1]) – satisfait aux conditions prévalant à la reconnaissance d'une décision au sens de l'art. 5 PA, si bien que la compétence fonctionnelle du Tribunal est donnée.

**1.1.2** En tant que destinataire de la décision attaquée, le recourant possède la qualité pour recourir au sens de l'art. 48 PA. La décision attaquée est datée du 15 décembre 2015. Le recourant a adressé un premier mémoire de recours au Tribunal administratif fédéral le 28 janvier 2015, puis un second, en date du 29 janvier 2015, en indiquant qu'une erreur concernant la numérotation s'était glissée dans le premier mémoire et que le second corrigeait cette erreur. Il n'y a pas de raison de s'en formaliser; les deux mémoires sont, pour le surplus, identiques quant à leur contenu; il sera donc fait référence, dans le cadre du présent arrêt, au second mémoire. Compte tenu de l'art. 22a PA, ils ont d'ailleurs tous deux été déposés dans le délai légal de l'art. 50 al. 1 PA. Sous réserve des considérations concernant l'objet du litige (cf. consid. 1.2), ces mémoires remplissent en outre les exigences de l'art. 52 PA. Il convient dès lors d'entrer en matière.

**1.2** S'agissant de l'objet du litige, il sied de relever qu'il est limité, en procédure de recours, par la décision entreprise (objet de la contestation; Streitgegenstand), plus spécifiquement par son dispositif, les conclusions du recourant devant demeurer dans ce cadre sous peine d'irrecevabilité (ATF 136 II 457, 134 V 443 consid. 3.4, 131 V 164 consid. 2.1; ATAF 2014/4 consid. 1.4.1, 2010/12 consid. 1.2.1, 2009/54 consid. 1.3.3; PIERRE MOOR/ETIENNE POLTIER, *Droit administratif*, Vol. II, *Les actes administratifs et leur contrôle*, 3<sup>ème</sup> éd., Berne 2011, n. 5.8.1.4; ANDRÉ MOSER/MICHAEL BEUSCH/LORENZ KNEUBÜHLER, *Prozessieren vor dem Bundesverwaltungsgericht*, 2<sup>ème</sup> éd., 2013, n. 2.7 ss).

Dans le cas présent, par décision du 15 décembre 2014, le CSI-DFJP a prononcé la résiliation des rapports de travail du recourant, l'a déchargé de ses fonctions avec effet immédiat et lui a fait obligation de restituer les objets appartenant à l'employeur. Or, dans son recours, l'employé formule toute une série de conclusions, dont certaines excèdent manifestement l'objet de la contestation. Il est clair – au regard de la motivation du recours – qu'il conteste la validité de la résiliation et conclut implicitement à son annulation, notamment pour le motif qu'elle a été donnée sans motif suffisant et alors qu'il était incapable de travailler pour cause de maladie. S'y

ajoute une conclusion tendant au versement d'une indemnité correspondant à douze mois de salaire, toutes conclusions sur lesquelles le Tribunal de céans peut se prononcer.

En revanche, d'autres conclusions excèdent l'objet de la contestation et sont irrecevables. Il en va ainsi de celle tendant à la fourniture d'un certificat de travail. Certes, le recourant a requis un semblable document (cf. le courrier de son avocat du 2 mai 2014 sous pièce 64 du dossier de l'autorité inférieure [D-DFJP]) et ne s'est pas montré satisfait du document délivré (cf. son courrier du 8 juillet 2014 sous pièce 72 D-DFJP), ce que l'employeur a d'ailleurs pris en compte et intégré (cf. courrier du 15 juillet 2014 sous pièce 74 D-DFJP). Ultérieurement, il a déclaré que ce document ne correspondait pas totalement à ses demandes (cf. son e-mail du 10 octobre 2014 sous pièce 86 D-DFJP). Cela étant, il n'a pas requis de prononcé formel, aucune décision n'a été rendue sur cet objet et le recourant ne se plaint pas de déni de justice. S'agissant en outre de la conclusion tendant à la "constatation de l'invalidité professionnelle du recourant" et à l'exécution des mesures prévues à l'art. 88 e OPers, ceci ne fait pas non plus l'objet du prononcé entrepris. Formulée pour la première fois devant la présente instance, cette conclusion est également irrecevable. Concernant la conclusion tendant à l'annulation de "l'avertissement et du blâme du 31 mars 2014" et son retrait du dossier de l'employé, force est de constater qu'il ne s'agit pas en l'occurrence d'une décision contre laquelle un recours serait possible (cf. arrêt du TAF A-692/2014 du 17 juin 2014 consid. 3.2). Le Tribunal de céans sera certes amené à se pencher sur la portée de cet avertissement dans le cadre du présent arrêt, pour déterminer si la résiliation des rapports de travail est bien fondée; cela étant, même s'il annule cette résiliation, le Tribunal de céans ne saurait ordonner le retranchement de l'avertissement du dossier de l'employé; tout au plus ce document perdra-t-il alors toute portée. Pour ce qui est de la conclusion du recourant tendant au financement par l'employeur d'un programme de formation à titre de dommages-intérêts, celle-ci n'est pas de la compétence du Tribunal de céans, lequel est appelé à se prononcer sur les prétentions du recourant relatives à la résiliation de son contrat de travail et non sur des prétentions consécutives à un acte illicite (cf. arrêt du TAF A-7441/2014 du 23 mars 2015 consid. 4.5). De semblables conclusions relèvent d'une action en responsabilité contre l'Etat. Cette conclusion est donc pareillement irrecevable.

Sous ces réserves, le Tribunal peut donc entrer en matière sur le recours.

Le recourant conclut encore à ce que le Tribunal ordonne "l'ouverture d'une enquête, le cas échéant, afin d'établir les faits". Or, il sied de rappeler que le Tribunal revoit les faits d'office (consid. 2 *infra*) et peut procéder à toutes mesures d'instruction utiles. Cela étant, le dossier paraît suffisamment étayé et le Tribunal ne voit guère, et le recourant ne le démontre pas, quel élément une enquête pourrait encore apporter, de sorte qu'il y est renoncé. Pour ce qui est de la conclusion tendant à ce que le Tribunal assure la protection du recourant et celle de sa famille, l'on ne cerne pas quel danger le menacerait de sorte qu'elle doit être rejetée.

**1.3** Par écriture du 13 avril 2015, la recourant a sollicité l'octroi de l'assistance judiciaire au sens de l'art. 65 PA.

**1.3.1** Selon l'art. 29 al. 3 Cst., auquel correspond l'art. 65 al. 1 PA en procédure administrative, toute personne qui ne dispose pas des ressources suffisantes a droit à l'assistance judiciaire gratuite pour autant que sa cause ne soit pas dépourvue de succès. Elle a également droit à l'assistance gratuite d'un défenseur si la sauvegarde de ses droits le requiert. L'assistance judiciaire a pour but de garantir à tous les justiciables l'accès à la justice et de permettre la protection de leurs intérêts légitimes (ATF 135 I 1 consid. 7.1, 133 III 614 consid. 5; arrêt du TAF A-1371/2012 du 12 juillet 2012 consid. 2.1).

Est considéré comme ne disposant pas des ressources suffisantes, celui qui ne peut s'acquitter des frais de procédure sans entamer son minimum vital. Le minimum vital est calculé selon les "lignes directrices pour le calcul du minimum d'existence en matière de poursuite (minimum vital)" établies le 1<sup>er</sup> juillet 2009 par la Conférence des préposés aux poursuites et faillites de Suisse, selon l'art. 93 de la loi fédérale du 11 avril 1889 sur la poursuite pour dettes et la faillite (LP, RS 281.1; cf. arrêt du TAF A-1371/2012 du 12 juillet 2012 consid. 2.2.2 ss et références citées). L'indigence s'apprécie selon l'ensemble des circonstances économiques au moment du dépôt de la demande (ATF 135 I 221, consid. 5.1; arrêt du TAF A-1371/2012 du 12 juillet 2012 consid. 2.2.1). Elle n'est pas évaluée de manière schématique, mais au regard des circonstances individuelles; ainsi, les dettes d'impôts sont prises en compte – contrairement à ce qui prévaut pour le calcul du minimum vital selon la LP – dans la mesure où le requérant les a payées jusque-là (cf. ATF 135 I 221 consid. 5.2.2; arrêt du TAF A-1371/2012 du 12 juillet 2012 consid. 2.2.2). En sus, selon la pratique du Tribunal de céans, il est tenu compte d'un pourcentage additionnel de 20 % par rapport au montant de base (cf. décisions incidentes du TAF A-1933/2012 du 28 juin 2012 consid. 1.2.2, A-46/2012 du 22 février 2012 consid. 1.2.2 et A-

4616/2011 du 19 octobre 2011 consid. 1.2.2). L'Etat ne peut exiger du requérant qu'il prélève sur sa fortune dans la mesure où celle-ci a le caractère d'une réserve de secours. Le montant au-delà duquel cette réserve n'est plus considérée comme telle ne peut être déterminé de manière générale, mais uniquement sur la base des circonstances individuelles, en prenant en compte les expectatives de revenu, l'âge et l'état de santé, de même que les obligations familiales du requérant (cf. arrêt du TF 5A\_612/2010 du 26 octobre 2010 consid. 2.3; arrêt du TAF A-1371/2012 du 12 juillet 2012 consid. 2.2.3). Le requérant doit indiquer de manière complète et, autant que faire se peut, établir ses revenus et sa situation de fortune (arrêt du TF 5P.113/2003 consid. 2.1 et les réf. citées, ATF 120 la 179 consid. 3a et les réf. citées). La charge de la preuve de son indigence lui incombe (cf. entre autres, arrêt du TF 4P.113/2004 du 7 juillet 2004 consid. 3.2; arrêt du TAF A-1371/2012 du 12 juillet 2012 consid. 2.2.4). Ne viole pas la Constitution l'autorité qui refuse l'assistance judiciaire à celui qui omet ou néglige de prêter le concours nécessaire à l'établissement des faits pertinents pour la décision à prendre (ATF 125 IV 161 consid. 4a, ATF 120 IA 179 consid. 3a). Finalement, la part des ressources excédant ce qui est nécessaire à la couverture des besoins personnels doit être comparée, dans chaque cas, aux frais prévisibles de la procédure pour laquelle l'assistance judiciaire est demandée. Le soutien de la collectivité publique n'est en principe pas dû, au regard de l'art. 29 al. 3 Cst., lorsque cette part disponible permet d'amortir les frais judiciaires et d'avocat en une année au plus, pour les procès relativement simples, et en deux ans pour les autres (ATF 135 I 221 consid. 5.1).

Une cause est dénuée de chances de succès lorsque les chances de succès sont notablement plus faibles que les risques qu'elle soit rejetée, de sorte qu'elles ne peuvent pas être considérées comme sérieuses. Il convient de déterminer si une personne raisonnable disposant de moyens financiers suffisants prendrait le risque, après mûre réflexion, de s'engager dans la procédure. Un procès n'est pas dénué de chances de succès lorsque les chances de succès s'équilibrent avec les risques d'échec, ou lorsque les premières sont légèrement inférieures aux seconds (ATF 133 III 614 consid. 5; arrêts du TAF A-1371/2012 du 12 juillet 2012 consid. 2.3, A-1411/2007 du 18 juin 2007 consid. 2.1.2). Autrement dit, les chances de succès s'examinent ex ante et doivent être suffisamment raisonnables.

Enfin, l'octroi de l'assistance gratuite d'un défenseur requiert, en sus des conditions mentionnées précédemment, que l'aide de ce défenseur soit nécessaire à la sauvegarde des droits de l'intéressé. Il sied de prendre en considération les circonstances concrètes de la cause litigieuse ainsi que

ses particularités procédurales. Non seulement il convient d'examiner la complexité des questions juridiques et de l'état de fait, faisant que le recourant ne peut seul y faire face, mais il convient également prendre en compte l'incidence de la procédure sur le justiciable. L'octroi de l'assistance gratuite d'un défenseur ne peut, en outre, pas être refusée uniquement au motif que la maxime inquisitoire est applicable (ATF 122 III 394 consid. 3c, arrêt du TAF A-1411/2007 du 18 juin 2007 consid. 2.1.3). Il convient de mentionner que l'intéressé ne peut librement choisir son défenseur, même s'il est vrai qu'il est tenu compte de ses désirs (ATF 125 I 161 consid. 3b; 114 la 101 consid. 3).

**1.3.2** En l'espèce, il s'agit d'une affaire relative au droit du personnel de la Confédération, exonérée de frais de procédure (art. 34 al. 2 LPers). La demande d'assistance judiciaire est donc à cet égard sans objet. Elle vise bien plutôt à ce que l'Etat prenne en charge les frais du mandataire du recourant. Encore celui-ci n'est-il intervenu en procédure qu'à partir du 7 avril 2015, date avant laquelle l'octroi de l'assistance judiciaire n'aurait pas de sens. Le recourant a en effet recouru seul, sans l'assistance d'un mandataire. L'octroi de l'assistance judiciaire ne saurait ainsi rétroagir à la date du dépôt du recours, comme le voudrait le recourant. D'ailleurs, un tel effet rétroactif n'est en principe pas possible (cf. MOSER/BEUSCH/KNEUBÜHLER, op. cit., p. 226, n. 4.100 et les réf. citées). Il s'agit encore de déterminer si le recourant remplit les conditions de l'assistance judiciaire.

En premier lieu, il y a lieu de déterminer si le recourant est privé de ressources suffisantes pour faire face aux honoraires d'un mandataire. Le recourant fait valoir à ce sujet, selon sa requête du 13 avril 2015, que son assurance de protection juridique avait refusé d'intervenir, ce qui est étayé par les pièces produites. Il explique également dans le même acte qu'il n'a plus d'emploi depuis le 31 mars 2015, qu'il n'a plus de revenu, qu'il s'est annoncé auprès de la caisse de chômage, mais qu'il est demeuré incapable de travailler à concurrence de 50 %. Il bénéficierait d'une aide financière de ses parents de Fr. 425.- par mois. Il aurait également l'expectative d'obtenir des indemnités de l'assurance-chômage correspondant à un taux d'activité potentiel de 50 %. Son épouse aurait entrepris une formation et ne pourrait l'assister financièrement. Ses charges mensuelles seraient composées du loyer (Fr. 1'708.-), des primes d'assurance maladie pour son épouse, ses deux filles et lui-même (Fr. 970.80), de son abonnement demi-tarif aux transports publics (Fr. 75.-) et des frais d'écolage et de garde de ses deux filles (Fr. 950.-). Il aurait également une dette d'impôt remontant à 2013 (Fr. 5'396.85) qu'il rembourserait à concurrence de Fr. 505.60 par mois et des frais de maladie non couverts de Fr. 883.95 par mois. Diverses

primes d'assurance ajoutées à ce qui précède, et le montant nécessaire à son entretien et celui de ses deux filles compris, ses charges mensuelles ascenderaient à Fr. 7'283.55. Sa fortune serait constituée d'une réserve de secours de Fr. 30'000.-, dont il faudrait déduire les dettes du couple.

Le Tribunal relève qu'il y a lieu de tenir compte du montant de base pour couple marié (Fr. 1'700.- selon les lignes directrices précitées), de celui relatif aux deux enfants (Fr. 800.-), du loyer (Fr. 1'648.-), des cotisations d'assurance maladie (Fr. 946.30; seule la partie ayant trait à l'assurance obligatoire étant prise en compte) et de la dette d'impôt (Fr. 505.60, quand bien même le recourant n'apporte pas la preuve qu'il s'en acquitte *effectivement*), ce qui porte le total à Fr. 5'599.90. S'agissant des frais de maladie non couverts, selon les lignes directrices, ces frais peuvent exceptionnellement être pris en compte. En l'espèce, le montant mensuel allégué – qui est important (Fr. 883.-) – est censé résulter des extraits de son compte bancaire (sous pièce 10 du bordereau relatif à la demande d'assistance judiciaire). Cela étant, il n'est pas possible de déceler sur la base de ce document la nature des paiements effectués, respectivement s'ils sont liés à des factures de médecin, à des primes d'assurance, s'ils sont relatifs à son épouse ou à lui-même et quelle est l'ampleur des remboursements. Le recourant ne donne aucun détail et aucune autre pièce justificative. L'on ne sait pas même quelle est sa franchise d'assurance maladie. Tout au plus le Tribunal peut-il, compte tenu du manque d'informations dont le recourant est responsable, retenir un montant de Fr. 2'500.- (soit la franchise la plus élevée) par année (soit Fr. 208.30 par mois).

Les dépenses particulières pour la formation des enfants, telles que les transports publics, les fournitures scolaires, peuvent également entrer en considération. Le recourant se prévaut à cet égard de la somme de Fr. 950.-- au titre de frais de garde et de formation. Outre le fait que le recourant n'apporte aucun élément à l'appui de ce montant, il y a lieu de retenir qu'il est actuellement sans emploi et que sa femme suit une formation à distance ce qui lui permet précisément d'adapter ses horaires en fonction des besoins de la famille.

Quant aux autres assurances alléguées par le recourant, le montant dû mensuellement à ce titre est inclus dans le montant de base qui sera de surcroît élargi de 20% en l'espèce. Il en va de même des frais relatifs aux transports publics étant entendu que certes, peuvent s'ajouter les dépenses indispensables liées à l'exercice de la profession telles les coûts de déplacement entre le domicile et le lieu de travail, mais que *in casu* le

recourant est sans emploi. Cela étant, le Tribunal remarque que la prise en compte de ce montant serait sans incidence sur le résultat.

En effet, au total, les charges du couple que forme le recourant avec son épouse est ainsi égal à Fr. 5'808.30 (Fr. 5'599.90 + 208.30 = 5'808.30). S'y ajoute un supplément de 20 % par rapport aux montants de base, soit Fr. 500.- (Fr. 1700.- x 20% + Fr. 800 x 20%), ce qui porte le montant des dépenses relevantes à Fr. 6'308.30. Quant aux revenus du couple, il appert que l'épouse n'en réalise pas; le recourant ne touchait plus de salaire au moment de la demande, mais avait une expectative de droit à des indemnités d'assurance-chômage. Selon les explications données par son mandataire le 26 janvier 2016, dite assurance a accepté de verser rétroactivement dès avril 2015, des indemnités journalières complètes, à tout le moins jusqu'à ce qu'une décision de l'OAI intervienne. Au regard des décomptes d'assurance-chômage versés au dossier, il apparaît que le recourant touche entre Fr. 7'880.- et Fr. 8'658.- suivant les mois. Le recourant dispose ainsi d'un montant mensuel compris entre Fr. 1'571.- et Fr. 2'349.- qu'il peut parfaitement affecter aux honoraires de son mandataire. A ce sujet, il sied encore de préciser que, s'il n'est pas exigible qu'il entame sa réserve de secours (évaluée à Fr. 30'000) pour faire face à ces frais, il est tout à fait envisageable qu'il prélève provisoirement dans cette réserve (voire qu'il aliène sa voiture) qu'il peut ensuite reconstituer en une année ou deux ans à l'aide de son excédent mensuel. Le raisonnement du Tribunal ne serait par ailleurs pas différent si l'on ajoutait les frais de garde allégués et ceux de transport. En effet, cela porterait le montant mensuel disponible à une somme comprise entre Fr. 546.-- et Fr. 1'324.--, soit un montant suffisant pour faire face à ses frais d'avocat.

A toute fins utiles, le Tribunal relève encore que la note de frais de produite par l'avocat pour la rédaction d'une réplique de 8 pages et des observations finales semble excessive.

Au vu de ce qui précède, l'indigence doit être considérée comme non établie et la requête d'assistance judiciaire est rejetée.

## **2.**

**2.1** En sa qualité d'autorité de recours, le Tribunal administratif fédéral examine, en principe, la décision attaquée avec un plein pouvoir de cognition en fait et en droit (cf. art. 49 PA). Le recourant peut invoquer la violation du droit fédéral, y compris l'excès ou l'abus du pouvoir d'appréciation (art. 49 let. a PA), la constatation inexacte ou incomplète des faits pertinents (art. 49 let. b PA) ou l'inopportunité (art. 49 let. c PA).

**2.2** Le Tribunal 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. ATAF 2007/41 consid. 2; MOOR/ POLTIER, op. cit., ch. 2.2.6.5, p. 300). La procédure est régie par la maxime inquisitoire, ce qui signifie que le Tribunal administratif fédéral définit les faits et apprécie les preuves d'office et librement (cf. art. 12 PA; ATF 138 V 218 consid. 6; ATAF 2012/21 consid. 5.1). Les parties doivent toutefois collaborer à l'établissement des faits (art. 13 PA), notamment en apportant les éléments en leur possession permettant d'établir la preuve des faits dont elles se prévalent (cf. ATF 132 II 113 consid. 3.2; ATAF 2009/50 consid. 10.2.1) et motiver leur recours (art. 52 PA). En conséquence, 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 122 V 157 consid. 1a, ATF 121 V 204 consid. 6c; ATAF 2007/27 consid. 3.3; MOSER/BEUSCH/KNEUBÜHLER, op. cit., n. 1.55 p. 25).

**2.3** En matière de droit du personnel, le Tribunal examine toutefois avec retenue les questions ayant trait à l'appréciation des prestations des employés, à l'organisation administrative ou à la collaboration au sein du service et ne substitue pas son propre pouvoir d'appréciation à celui de l'autorité administrative qui a rendu la décision, laquelle connaît mieux les circonstances de l'espèce (cf. ATF 131 II 680 consid. 2.3.3; ATAF 2007/34 consid. 5 p. 422 s.; plus récent: arrêt du TAF A-2689/2015 du 10 novembre 2015 consid. 2.1). Cette réserve n'empêche pas le Tribunal d'intervenir sur ces points lorsque la décision attaquée semble objectivement inopportune (cf. arrêts du TAF A-2689/2015 du 10 novembre 2015 consid. 2.1, A-437/2013 du 21 novembre 2013 consid. 3.2 et réf. cit.; MOSER/BEUSCH/KNEUBÜHLER, op. cit., n. 2.160).

### **3.**

**3.1** Les rapports de travail du personnel de la Confédération sont régis en premier lieu par la LPers (art. 2 al. 1 let. a et 8 al. 1 LPers) et par l'OPers. 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 (art. 6 al. 2 LPers ; ATF 132 II 161 consid. 3.1). Le 1<sup>er</sup> juillet 2013, les modifications du 14 décembre 2012 de la LPers sont entrées en vigueur (cf. RO 2013 1493; FF 2011 6171). Or, en l'espèce, les faits pertinents se sont déroulés de mars 2009 à novembre 2014 et la décision attaquée est datée du 15 décembre 2014. Il sied, dès lors et avant tout autre raisonnement, de déterminer le droit applicable ratione temporis.

**3.1.1** En l'absence de dispositions transitoires dans la LPers au sujet des modifications du 14 décembre 2012, cette question doit être tranchée en fonction des principes généraux relatifs au droit dans le temps (cf. arrêts du TAF A-6723/2013 du 28 janvier 2015 consid. 3.1 s., A-3357/2014 du 16 décembre 2014 consid. 4.1; PETER HELBLING, in], Stämpflis Handkommentar zum Bundespersonalgesetz [BPG], Portmann/Uhlmann [éd.], Berne 2013, n° 6 ad art. 41).

**3.1.2** S'agissant du droit matériel, les dispositions en vigueur lors de la réalisation de l'état de fait qui doit être juridiquement apprécié ou qui entraîne des conséquences juridiques sont, en principe, déterminantes (ATF 139 V 338 consid. 6.2, 139 II 243 consid. 11.1, 137 V 105 consid. 5.3.1; MOSER/BEUSCH/KNEUBÜHLER, op. cit. n. 2.202 p. 115 s.; MOOR/FLÜCKIGER/MARTENET, Droit administratif, Vol. I, Les fondements généraux, 3<sup>e</sup> éd., Berne 2012, p. 184). Par conséquent, lorsque le comportement de l'employé décisif pour la résiliation des rapports de service s'est produit sous l'égide de l'ancien droit, seul celui-ci trouvera application, sous peine sinon de créer un effet rétroactif intolérable (cf. arrêt du TF 2C\_477/2013 du 16 décembre 2013 consid. 2.4; arrêts du TAF A-6723/2013 du 28 janvier 2015 consid. 3.2, A-3357/2014 du 16 décembre 2014 consid. 4.1.1). Dans le cas d'une résiliation des rapports de service, en présence de plusieurs motifs de résiliation, il y a lieu de se fonder sur celui qui revêt un caractère principal et décisif pour la prise de la décision de résiliation et, partant, sur le droit en vigueur au moment où ledit motif s'est réalisé (cf. ATF 129 II 497 consid. 5.3.2; arrêt du TF 4A\_430/2010 du 15 novembre 2010 consid. 2.1.3; arrêts du TAF A-6723/2013 précité consid. 3.2, A-3357/2014 précité consid. 4.1.1). S'agissant des délais de protection en cas de maladie, le droit applicable est celui en vigueur lors de la survenance de la maladie en question (cf. arrêt du TAF A-253/2015 du 14 septembre 2015 consid. 4.4). Quant aux délais de congé, il faut se baser sur le droit en vigueur au moment de la résiliation pour déterminer s'ils ont été respectés (cf. arrêt du TAF A-253/2015 précité consid. 4.5).

**3.1.3** En revanche, le nouveau droit procédural est, en principe, applicable aux affaires pendantes dès le jour de son entrée en vigueur et dans toute son étendue, mais pour autant qu'une certaine continuité existe entre le nouveau et l'ancien système, sans que de nouvelles règles fondamentalement différentes ne soient créées (ATF 130 V 560 consid. 3.1, 130 V 90 consid. 3.2; arrêts du TAF A-6723/2013 du 28 janvier 2015 consid. 3.2, A-3357/2014 du 16 décembre 2014 consid. 4.1.2).

**3.1.4** En l'espèce, est litigieuse la résiliation des rapports de travail du recourant ainsi que les conséquences liées à celle-ci. La décision de l'autorité inférieure de résilier les rapports de travail a été prononcée le 15 décembre 2014, soit après l'entrée en vigueur des dispositions révisées de la LPers. Sous l'angle du droit procédural, il apparaît donc que les nouvelles dispositions de la LPers sont applicables. En revanche, les motifs sur lesquels reposent la décision – qu'ils soient constitutifs ou non d'un cas de résiliation – sont tant antérieurs que postérieurs à l'entrée en vigueur des modifications de la LPers. En effet, le licenciement repose, d'une part, sur des absences injustifiées qui ont donné lieu à des avertissements les 17 mars et 1<sup>er</sup> juillet 2011 et, d'autre part, sur des appréciations insuffisantes relevées lors des entretiens d'évaluation du 16 décembre 2010, du 30 novembre 2011, du 6 novembre 2012 et du 8 novembre 2013, qui ont abouti au prononcé d'un avertissement le 31 mars 2014. Cela étant, la question de savoir si l'état de fait pertinent s'est déroulé avant ou après l'entrée en vigueur des modifications de la LPers peut souffrir de rester ouverte. En effet, il sied de relever que les motifs invoqués par l'employeur à l'appui de sa décision du 15 décembre 2014 sont compris tant dans l'ancienne que dans l'actuelle version de la LPers. Les conséquences de la résiliation ne diffèrent pas suivant que l'on applique l'ancien ou le nouveau droit. Enfin, les délais de congé et de protection applicables sont, en tout état de cause, respectés (cf. consid. 4 *infra*).

Partant, le droit applicable sera cité dans sa teneur au 1<sup>er</sup> juillet 2013, l'ancien droit étant – le cas échéant – cité avec la mention corrélatrice (aLPers, aOPers).

## **3.2**

**3.2.1** Conformément aux art. 10 al. 3, 13 LPers et 30a OPers, dans leur teneur en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2013, 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. Ce même alinéa contient une énumération exemplative de semblables motifs, notamment des manquements dans les prestations ou dans le comportement ou des aptitudes ou des capacités insuffisantes pour effectuer le travail convenu dans le contrat ou la mauvaise volonté de l'employé à accomplir ce travail. Les exigences ont dès lors été assouplies par rapport à l'ancien droit, où l'employeur devait faire valoir l'un des motifs exhaustivement prévus par l'art. 12 al. 6 aLPers, lesquels comprenaient

notamment (let. a) la violation d'obligations légales ou contractuelles importantes, (let. b) les manquements répétés ou persistants dans les prestations ou dans le comportement, malgré un avertissement écrit et (let. c) les aptitudes ou capacités insuffisantes pour effectuer le travail convenu dans le contrat ou la mauvaise volonté de l'employé à accomplir ce travail. Cela étant, l'exigence d'un motif de résiliation perdure sous le nouveau droit, motif qui doit comme précédemment être tout à la fois *objectif et suffisant* (cf. arrêt du TAF A-531/2014 du 17 septembre 2014 consid. 4.4).

**3.2.2** En ce qui concerne les manquements, il sied d'apprécier cette notion de façon objective. Ces manquements ne peuvent constituer le motif du licenciement que lorsqu'ils sont reconnaissables aux yeux de tiers. Il est nécessaire que le comportement de l'employé perturbe le bon fonctionnement de l'entreprise ou qu'il soit propre à ébranler le rapport de confiance avec le supérieur (VALÉRIE DÉFAGO GAUDIN, in *Conflit au travail, Prévention gestion, sanctions, Deuxième partie, Fonction publique, CERT Nr. 6, 2015*).

**3.2.3** Sous l'ancien droit du personnel, en vigueur jusqu'au 1<sup>er</sup> juillet 2013, la loi précisait que la résiliation ordinaire donnée en raison de manquements répétés ou persistants dans les prestations de l'employé (art. 12 al. 6 let b aLPers) devait être précédée d'un avertissement écrit émanant de l'employeur. Selon la jurisprudence, l'avertissement écrit devait aussi précéder un licenciement se fondant sur l'art. 12 al. 6 let. a aLPers (cf. arrêts du TF 1C\_245/2008 du 2 mars 2009 consid. 5.4, 1C\_277/2007 du 30 juin 2008 consid. 5.3; arrêts du TAF A-4659/2010 du 14 juin 2011 consid. 4.3, A-5622/2010 du 4 mai 2011 consid. 11.2, A-5255/2009 du 9 février 2010 consid. 3.3, A-2164/2009 du 1<sup>er</sup> septembre 2009 consid. 3.2.1 [lequel étend cette exigence à l'art. 12 al. 6 let. c, première partie, LPers, cette disposition n'ayant pas de portée propre par rapport aux motifs de résiliation mentionnés aux let. a et b]). Dorénavant, l'art. 10 al. 3 LPers ne fait plus mention de la nécessité d'un avertissement préalable à une résiliation des rapports de travail en raison d'un motif objectivement suffisant. Cependant, la jurisprudence a stipulé qu'un tel avertissement devait tout de même être donné dans un certain nombre de situations, notamment celles décrites à l'art. 10 al. 3 let. a et b LPers, lorsqu'il est apte à provoquer un changement de comportement, avant le prononcé d'une décision de résiliation. En effet, la résiliation du contrat de travail est l'ultime mesure possible qui entre en ligne de compte. Auparavant, il convient de tout mettre en œuvre pour permettre la poursuite de la collaboration professionnelle, afin de donner à l'employé concerné la possibilité de s'améliorer (cf. arrêts du TAF A-6723/2013 du 28 janvier 2015 consid. 6.2, A-969/2014 du 11 novembre 2014 consid. 6.1, A-692/2014 du 17 juin 2014 consid. 3.2; Message du

Conseil fédéral du 31 août 2011 concernant une modification de la loi sur le personnel de la Confédération, FF 2011 6171, 6183). Le comportement incriminé qui fonde le licenciement doit être en principe en rapport avec celui qui a motivé l'avertissement préalable (cf. ATF 127 III 153).

**3.2.4** Le harcèlement psychologique, communément appelé mobbing, se définit comme un enchaînement de propos et/ou d'agissements hostiles, répétés fréquemment pendant une période assez longue, par lesquels un ou plusieurs collègues cherchent à isoler, à marginaliser, voire à exclure un agent sur son lieu de travail. La victime est souvent placée dans une situation où chaque acte pris individuellement, auquel un témoin a pu assister, peut éventuellement être considéré comme supportable alors que l'ensemble des agissements constitue une déstabilisation de la personnalité, poussée jusqu'à l'élimination professionnelle de la personne visée (cf. arrêt du TF 8C\_358/2009 du 8 mars 2010 consid. 5.1). Il n'y a toutefois pas de harcèlement psychologique du seul fait qu'un membre du personnel serait invité – même de façon pressante, répétée, au besoin sous la mesure de sanctions disciplinaires ou d'une procédure de licenciement – à se conformer à ses obligations résultant du rapport de travail (JEAN-PHILIPPE DUNAND, Le harcèlement psychologique [mobbing] en droit privé suisse du travail, in: Revue de jurisprudence neuchâteloise [RJN], 2006, p. 24). Il résulte des particularités du mobbing que ce dernier est généralement difficile à prouver, dès lors qu'il fait d'abord partie du ressenti de la victime et qu'il faut éventuellement admettre son existence sur la base d'un faisceau d'indices convergents vu son caractère insidieux et non apparent de manière manifeste. Il sied cependant de garder à l'esprit que le mobbing peut n'être qu'imaginaire et qu'il peut même être allégué abusivement pour tenter de se protéger contre des remarques ou mesures justifiées (cf. arrêt du TF 8C\_358/2009 précité consid. 5.1 et réf. cit.). En soi, l'existence d'une situation de mobbing ne conduit pas automatiquement à rendre un licenciement abusif. Des situations sont cependant concevables dans lesquelles une résiliation devient abusive dès lors que le motif de licenciement invoqué est l'une des conséquences du harcèlement psychologique dont fait l'objet l'agent de la part de son employeur (cf. ATF 125 III 70), par exemple en cas de manquements dans les prestations (art. 10 al. 3 let. b LPers), d'aptitudes ou capacités insuffisantes ou de mauvaise volonté de l'employé à accomplir son travail (art. 10 al. 3 let. c LPers) qui découleraient eux-mêmes du mobbing exercé. L'employeur qui n'empêche pas le mobbing viole son obligation de protection découlant de l'art. 328 CO. Il ne peut donc pas justifier un licenciement en se fondant sur des motifs découlant d'une violation de ses obligations en tant qu'employeur. En définitive, l'examen du Tribunal ne se réduit pas à savoir si le recourant a fait ou non l'objet

de mobbing. Il s'agit bien plutôt de déterminer si le motif invoqué par l'employeur pour justifier le licenciement constitue une conséquence d'un harcèlement dont son employé aurait fait l'objet de sa part.

### **3.3** S'agissant des délais de congé, il s'agit de relever ce qui suit.

En vertu des art. 12, 13 LPers et 30a al. 2 OPers, le contrat de travail de durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties après la période d'essai pour la fin du mois, en respectant d'une part la forme écrite et d'autre part un délai de congé de deux mois durant la première année de service, de trois mois de la deuxième à la neuvième année de service et de quatre mois à partir de la dixième année de service. Sous l'ancien droit, le délai de congé minimal était de trois mois durant les cinq premières années de service (art. 12 al. 3 let. a aLPers), de quatre mois de la sixième à la dixième année de service (let. b) et de six mois à partir de la onzième année de service (let. c).

**3.4** S'agissant de la période de protection contre les licenciements en cas de maladie, il s'agit de relever ce qui suit. Selon l'art. 31a al. 1 OPers, l'employeur ne peut, une fois la période d'essai arrivée à son terme, résilier les rapports de travail de manière ordinaire dans les deux ans qui suivent le début de l'incapacité de travailler. Cependant, s'il existait des motifs de résiliation au sens de l'art. 10 al. 3 LPers et qu'ils ont été communiqués à l'employé avant le début de son incapacité de travail, l'employeur n'est pas tenu de respecter le délai de protection de deux ans (art. 31a al. 2 OPers). En revanche, sont applicables les délais ordinaires de protection de l'art. 336c al. 1 let. b CO de 30 jours lors de la première année de service, de 90 jours de la deuxième à la cinquième année de service et de 180 jours à partir de la sixième année de service

**3.5** Selon l'art. 34 al. 1 LPers, dont la teneur est demeurée inchangée par rapport à l'ancien droit, la résiliation des relations de travail par l'employeur peut prendre deux formes, à savoir un accord écrit (cf. art. 13 LPers) entre l'employé et l'employeur ou une décision au sens de l'art. 5 PA. Cependant, cette dernière a un caractère subsidiaire par rapport à la résiliation à l'amiable. Selon la conception du législateur, la résiliation conventionnelle devrait être le mode normal d'extinction des rapports de travail conclus pour une durée indéterminée (cf. "les parties contractantes éviteront autant que possible la résiliation unilatérale et chercheront l'entente" in : Message du Conseil fédéral concernant la loi sur le personnel de la Confédération du 14 décembre 1998 [Message LPers 1998], FF 1999 1421, p. 1436; HELBING in : Handkommentar zum BPG, ad art. 34 n. marg. 12; BORIS HEINZER,

La fin des rapports de service et le contentieux en droit fédéral de la fonction publique, in : Rémy Wyler [éd.], Panorama en droit du travail, Berne 2009, p. 413 s). L'art. 34 LPers crée une véritable obligation de négocier un accord de départ préalablement à une résiliation unilatérale (cf. PETER HELBING, Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses beim Bund: Ein Vergleich zwischen OR und BPG, RFJ 2004 pp. 168-200, p. 178).

**3.6** Aux termes de l'art. 34b al. 1 let. a LPers, si l'autorité de recours constate que la résiliation ordinaire des relations de travail a été prononcée en l'absence de motifs objectivement suffisants, l'employeur est tenu de verser à l'employé une indemnité. Cette dernière équivaut, en principe, au minimum à six mois de salaire et au maximum à une année de salaire (art. 34b al. 2 LPers). Au contraire de l'ancien droit sur le personnel de la Confédération, la nouvelle législation ne prévoit pas la poursuite des relations de travail comme sanction à une résiliation sans motif objectivement suffisant. Celle-ci n'est envisagée que lorsque la résiliation du contrat de travail représente une grave entorse au droit en vigueur, notamment lorsque la résiliation est abusive en vertu de l'art. 336 CO ou si elle est motivée par le fait que l'employé avait signalé une irrégularité en vertu de l'art. 22a al. 4 LPers. Si la résiliation des relations de travail est prononcée pendant le délai légal de protection de l'art. 336c al. 1 let. b CO ou de l'art. 31a al. 1 OPers, la résiliation est nulle (art. 336c al. 2 CO). Les rapports de travail se poursuivent donc et l'employeur doit proposer à l'employé de le réintégrer dans l'emploi qu'il occupait ou, si cela est impossible, lui proposer un autre travail pouvant raisonnablement être exigé de lui (art. 34c al. 1 LPers). Si l'employé en fait la demande, l'instance de recours – qui constate l'invalidité d'une résiliation donnée abusivement, de manière discriminatoire, en raison de la dénonciation d'une irrégularité par l'employé, ou lors d'une période de protection – lui accorde une indemnité correspondant en règle générale à six mois de salaire au moins et à un salaire annuel au plus en lieu et place de la réintégration (art. 34c al. 2 LPers). L'employeur, doit, le cas échéant, s'il veut mettre fin à la relation de travail, répéter la résiliation à l'issue du délai de protection (cf. arrêt du TAF A-4586/2014 du 24 mars 2015 consid. 5.2.6.1; STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, op. cit., art. 336c n. 10 p. 1089).

#### **4.**

En l'espèce, il incombe au Tribunal de se prononcer sur la validité de la résiliation du contrat de travail du recourant avant d'en tirer les conclusions sur une éventuelle réintégration ou le versement d'une indemnité à son profit.

**4.1** La résiliation est motivée par l'employeur de la manière suivante : aptitudes et capacités insuffisantes au sens de l'art. 10 al. 3 let. c LPers et absences répétées non excusées (art. 20 al. 1 en relation avec art. 10 al. 3 let. b LPers). Il s'agit de déterminer si ces griefs sont avérés et justifient une résiliation du contrat de travail.

**4.1.1** Le dossier révèle que les prestations du recourant avait été appréciées favorablement à l'issue de sa période d'essai (note : A; i.e. *"entspricht den Anforderungen voll und ganz"*). En effet, selon un compte-rendu de séance du 2 juin 2009, il était en particulier noté que le recourant *"kann mit Kritik umgehen und passt sein Verhalten entsprechend an. Er integriert sich ins Team und zeigt sich sehr hilfsbereit" (...)* *"die gesetzten Ziele konnten erreicht werden. Das KnowHow für die Aufschaltungen von TSP wurde zu einem grossen Teil erarbeitet."* (cf. pièce 4 annexe au recours). Cela étant, cette appréciation initiale s'est rapidement démentie.

**4.1.2** Du document intitulé "entretien personnel" du 16 décembre 2010, par lequel l'employeur a évalué les prestations du recourant de décembre 2009 à novembre 2010, il ressort que le recourant *"est fortement critiqué par ses collègues spécialistes, lesquels, à l'unanimité, déclarent les compétences attendues [du recourant] en tant qu'ingénieur et télématicien, insuffisantes. Les compétences pratiques sont encore insuffisantes, nonobstant les différentes instructions reçues. La technique de travail convenue, mis à part les éléments purement administratifs, n'est jamais utilisée convenablement. Différentes graves erreurs de compréhension ont été commises. Les collaborateurs se plaignent continuellement des conséquences, parfois graves que le PRM doit supporter, d'autant plus que la réparation à de tel(les) erreurs leur coûte du temps en devant tout refaire [...]. Du moment que personne n'a réussi à travailler avec [le recourant] convenablement, il a été très difficile de lui trouver un rôle adéquat à l'intérieur du PRM. Le rôle trouvé, avec de nombreuses discussions [...] est celui actuel, pour la compliance des providers. Ici encore C.\_\_\_\_\_ s'est plaint continuellement jusqu'à la date actuelle, de la totale inefficacité de son travail, même après avoir décidé et vérifié toutes les démarches à suivre. [...] A chaque fois [le recourant] cherche de trouver des excuses pour justifier les actions entreprises et à chaque fois qu'un conflit naît, les autres collaborateurs lui disent que les suppositions et les connaissances sont fausses. D'autant plus, la lenteur extrême du minimum de travail est inacceptable."* (cf. entretien personnel 2010 sous pièce 8 D-DFJP). L'employeur lui a en conséquence attribué, pour ses compétences professionnelles, la note 1 signifiant qu'il n'atteignait pas les objectifs. S'agissant des compétences personnelles, pareillement jugées insuffisantes, il est relevé : *"Les prestations*

*de travail sont nettement insuffisantes [...] J'ai cherché à de nombreuses reprises de convaincre (le recourant) à écouter les collaborateurs et à être prudent. Aucune souplesse ni flexibilité n'a été démontrée jusqu'à maintenant. Au contraire (le recourant) cherche à chaque occasion de se cacher derrière un formalisme radical et dépense beaucoup de temps à chercher les failles et les erreurs des autres, sans se préoccuper d'améliorer les propres. Au contraire, il insiste toujours pour avoir raison [...] Son engagement est pratiquement nul [...] Cette attitude dérange tous les collaborateurs techniques du PRM ainsi que B. \_\_\_\_\_, juriste." Seules les compétences sociales du recourant sont favorablement notées, le bilan d'évaluation relevant qu'il "est une personne très gentille et ouverte et a un caractère très fort. Ses grandes qualités changent radicalement en dès la présence d'une discussion. Deux scénarios sont généralement présents : [le recourant] prend chaque discussion comme une guerre de principe et n'accepte jamais de ne pas avoir raison. Aucun collaborateur au sein du PRM disent de le supporter professionnellement au sein du PRM et la plupart au sein de l'ÜT disent la même chose [...] Aucun esprit d'équipe; cette impossibilité a été essayée à différentes reprises et n'a jamais marché; tout de suite ont surgi des problèmes. [...] En ayant eu la chance de connaître [le recourant] dans la sphère privée, je peux affirmer qu'il est une personne très aimable, bien différente que sur sa place de travail. Malheureusement, pour des raisons que ne me sont pas connues, il ne supporte pas de chefs, ni d'indications, ni d'ordres." Il en est conclu que le recourant n'a pas atteint ses objectifs. Dans ce même document figure une rubrique destinée à l'employé, qui a été complétée le 17 décembre suivant en ces termes : "Je refuse de faire le PEG de cette manière proposée par mes supérieurs. D. \_\_\_\_\_ abuse de sa position de supérieur hiérarchique pour pousser la confrontation entre les collègues du PRM et même des autres collaborateurs du service. D'innombrables rumeurs infondées lancées par D. \_\_\_\_\_ soit dans le cadre du travail soit concernant les personnes. D. \_\_\_\_\_ n'a pas la compétence ni la vue d'ensemble pour la stratégie des besoins du PRM qui et aussi dit par des tiers." Ledit document n'a pas été signé.*

Le recourant soutient "n[avoir] jamais eu connaissance de l'entretien personnel du 16 décembre 2010" (cf. recours p. 11). Cela étant, il faut bien constater qu'une rubrique, qui lui était réservée, a été complétée sur le document précité, dont le contenu laisse entrevoir qu'il en est certainement l'auteur. Toujours dans son recours, le recourant soutient que l'appréciation de son supérieur hiérarchique de l'époque est inexacte. Il cite deux exemples – datés du 8 octobre et 28 octobre 2009 – de mandats qu'il aurait mené à bien (cf. recours p. 3 et pièces 5 et 6 annexes au recours). Cela

étant, ces documents ne démontrent pas l'inanité des reproches de l'employeur et, en tout état de cause, les mandats en question sont antérieurs à la période qui a été évaluée le 16 décembre 2010. Il produit également un échange de courriels datés de janvier à mars 2010 censés démontrer la qualité de ses prestations (pièces 8 et 9 annexes au recours), mais dont le Tribunal ne saurait tirer les mêmes conclusions que le recourant, le contenu en étant hermétique. C'est le lieu de rappeler à ce stade que le Tribunal n'examine les questions ayant trait à l'appréciation des prestations des employés qu'avec retenue (cf. consid. 2.3 ci-avant).

**4.1.3** A la suite de cet entretien d'évaluation, le recourant n'a pas assumé le service de piquet du 21 décembre 2010, s'étant déclaré absent la veille sans en indiquer la raison, ce qui a engendré des problèmes d'organisation du travail non négligeables (pièce 14 D-DFJP). Après un téléphone de la cheffe du personnel, le 23 décembre 2010, le recourant s'est annoncé comme étant malade et a produit un certificat médical attestant d'une incapacité de travail du 21 décembre au 13 janvier 2011 (pièces 15 et 16 D-DFJP). Le recourant s'est ensuite adjoint les services d'un avocat. N'ayant pas réintégré son poste de travail le 14 janvier 2011, la cheffe du personnel a interpellé le recourant le 19 janvier 2011, après avoir reçu la veille un nouveau certificat, attestant d'une incapacité persistant jusqu'au 6 mars 2011 (pièce 18 D-DFJP) pour lui demander de lui transmettre à l'avance de tels justificatifs (cf. pièce 19 D-DFJP). N'ayant pas reçu de nouvelles le 7 mars suivant, l'employeur a informé le recourant qu'il lui incombait de réintégrer son poste sans délai (cf. pièce 26 D-DFJP). A réception de ce courrier, le recourant a fait parvenir à l'employeur un nouveau certificat daté du 8 mars 2011, lequel attestait d'une incapacité de travail du 7 mars au 6 avril 2011 (cf. pièce 27 D-DFJP). Le 17 mars 2011, l'employeur lui a adressé un avertissement pour absences injustifiées et non excusées à son travail, se référant à celles du 21 décembre 2010, du 14 janvier 2011 et du 7 mars 2011 (cf. pièce 28a D-DFJP). Certes, le recourant a justifié *a posteriori* ces absences par la production d'un certificat médical. Toutefois, comme on le verra ci-après (consid. 4.1.5), ceci n'est pas déterminant dans la présente affaire.

**4.1.4** L'incapacité de travail du recourant a perduré jusqu'au 31 mai suivant. Le 24 mai 2011, son avocat a communiqué à l'employeur que son mandant était en état de reprendre le travail à 50 % dès le 1er juin suivant, l'après-midi. Il a exprimé qu'il attendait de l'employeur qu'il détaille ses tâches et objectifs par écrit toutes les deux semaines et exigé un feedback écrit aux mêmes intervalles (cf. pièce 34 D-DFJP). Le 31 mai 2011, la

chefe du personnel a fait savoir qu'elle souscrivait en substance à ces modalités (cf pièce 35 D-DFJP). Il résulte du dossier que le 20 juin 2011, le recourant ne s'est pas présenté à son poste de travail, ayant annoncé la veille qu'il devait se rendre chez son médecin, que le 21 juin 2011, il a effectué son travail le matin et est retourné chez lui l'après-midi, que le 22 juin 2011, il ne s'est à nouveau pas présenté au travail, pas plus que les 23 et 24 juin, malgré les sms et e-mails que lui a adressés son employeur (cf. pièces 36, 36a D-DFJP). Par courrier posté le 23 juin 2011 et parvenu à son employeur le 28 juin suivant, le recourant a averti ce dernier de son incapacité de travail totale, justifiée par certificat médical établi le 23 juin pour la période du 22 juin au 30 juillet 2011 (cf. pièce 37 D-DFJP). Le 11 juillet 2011, l'employeur lui a adressé un nouvel avertissement pour l'absence ayant débuté le 22 juin précédent, laquelle n'avait pas été justifiée à temps (cf. pièce 38 D-DFJP).

**4.1.5** C'est ici le lieu de préciser que la résiliation des rapports de travail n'est pas uniquement fondée sur des absences non justifiées en temps utile par un certificat médical, mais par des aptitudes et capacités insuffisantes de l'employé. Ainsi, les conséquences d'une éventuelle annonce tardive des incapacités de travail mentionnées ci-avant (consid. 4.1.3 et 4.1.4) peuvent demeurer ouvertes.

**4.1.6** Le 19 juillet 2011, un nouveau certificat médical a été établi attestant d'une incapacité de travail totale du recourant, du 1er août au 31 août 2011. Le supérieur hiérarchique du recourant a quitté le service à fin juillet 2011 et a été remplacé par E. \_\_\_\_\_, entré en fonction le 1<sup>er</sup> octobre 2011. Dès l'automne 2011, le recourant a été affecté au projet ISS. Il faut relever à ce stade que le nouveau supérieur hiérarchique du recourant a initialement formulé une appréciation assez bonne au sujet de ses prestations. Ainsi, l'évaluation du 30 novembre 2011, lors de laquelle ont été notées les prestations du recourant de novembre 2010 à novembre 2011, est assez positive. Ses compétences professionnelles ont été notées 3, remarque étant formulée qu'il avait "*de bonnes connaissances théoriques et pratiques*" et qu'il "*s'est investi dans le cadre du projet ISS et s'est acquitté de ses tâches y relatives à l'entière satisfaction de la direction du projet*". Globalement, il a bénéficié d'une note générale de 2, ce qui signifie qu'il a atteint dans une large mesure les objectifs. Cela étant, d'un document signé à la même date, il appert que tant le collaborateur que son nouveau supérieur hiérarchique admettent qu'"*il n'est pas possible d'évaluer si [le recourant] a atteint ses buts fixés pour l'année 2011 étant donné qu'aucun but ne lui a été fixé pour cette période*". Il faut bien voir que le recourant a été absent pour

cause de maladie durant une grande partie de l'année sous revue. En définitive, son nouveau supérieur hiérarchique n'a guère pu apprécier que la période allant du 1<sup>er</sup> octobre au 30 novembre 2011.

En sus, l'on ne saurait passer sous silence le rapport concernant le travail fourni par le recourant pendant la période du 1<sup>er</sup> au 20 juin 2011, qui relate: *"Die ersten Arbeiten für (ihn) bestanden aus Begrüssung, Gesprächen, Mitteilung der neuesten Informationen. Die ersten Tage waren zum Wieder-einleben gedacht. [...] Später kamen konkrete Aufträge hinzu wie z.B. das Testen von einer Ausleitungsverbindung. [...] Die Funktionsweise des Systems war (ihn) bereits bekannt, da er im vergangenen Jahr bereits Tests mit einem Prototyp dieses Systems durchgeführt hat. [...] Die Arbeitsleistung war nicht zufriedenstellend. Die ihm übertragenen Arbeiten wurden schlecht oder nicht erfüllt. Ebenfalls war (er) nicht motiviert und wollte sich nicht in Themen einarbeiten/einlesen. [...] Schlussendlich hat seine Betreuungsperson [...] die oben aufgeführten Aufgaben erledigt"* (cf. annexe à la pièce 39 D-DFJP). Certes, le recourant se défend d'avoir failli à ses tâches, invoquant la mauvaise foi et le manque de collaboration constructive de la part de son ex-supérieur hiérarchique et de l'adjoint de ce dernier (cf. recours p. 5 ch. 19 et pièces annexes 19 et 20 au recours). S'il concède que son programme de travail spécifiait que le 17 juin 2011, il devait avoir atteint un certain objectif (cf. son programme sous pièce annexe 18 au recours), il affirme avoir informé ses supérieurs le 8 juin 2011 que ce délai n'avait aucun sens (cf. son e-mail du 8 juin 2011 sous pièce annexe 19 au recours). Cela étant, les griefs que formule le recourant à l'encontre de sa hiérarchie ne sont pas suffisamment étayées par les pièces produites, où le recourant ne fait que présenter sa vision des choses. A la lecture de la réponse de son supérieur du 14 juin 2011 (cf. pièce annexe 20 au recours), force est de constater que ce dernier ne partageait pas son point de vue. A nouveau, il convient de rappeler que le Tribunal ne revoit l'appréciation des prestations des employés qu'avec retenue (cf. consid. 2.3 supra) et qu'en l'occurrence, les éléments avancés par le recourant ne démontrent pas que l'appréciation de son employeur était privée d'objectivité ou de fondement.

**4.1.7** Le 10 août 2011, une entrevue s'est tenue entre le recourant, son avocat et plusieurs représentants de l'employeur, aux termes de laquelle ont été définies les modalités d'une reprise du travail à 50 % dès le 24 août suivant (cf pièce 41 D-DFJP). Le recourant a ensuite recouvré progressivement sa capacité de travail, le certificat médical du 19 septembre suivant faisant état d'une incapacité médicale résiduelle de 20 % du 20 septembre

au 2 octobre 2011 et d'une capacité de travail intégrale dès le 3 octobre suivant (cf. pièce 47 D-DFJP).

**4.1.8** Lors de l'évaluation de 2012, il a été constaté que le recourant n'avait pas atteint ses objectifs professionnels. Le 6 novembre 2012, lors de l'évaluation de la période allant de novembre 2011 à novembre 2012 (cf. pièce n° 53 D-DFJP), ses compétences professionnelles ont été notées 1 ("*n'atteint pas les objectifs*") par l'employeur, avec les remarques suivantes : "*[le recourant] dispose d'une bonne formation et d'un background professionnel étoffé. (il) a toutefois systématiquement quelques difficultés à mettre son savoir en pratique dans le cadre de son travail quotidien. En effet, le contenu matériel du travail [du recourant] ne correspond pas encore aux attentes que l'on peut légitimement avoir en lui. En matière de technique de travail, la méthode [du recourant] est encore perfectible. Le temps investi dans l'accomplissement des tâches confiées n'est souvent pas en adéquation avec celui auquel on peut s'attendre d'un ingénieur de sa qualité*". Si ce document n'est pas plus détaillé, différents éléments sont évoqués dans l'avertissement du 31 mars 2014 pour souligner ces prestations déficientes, tels notamment qu'une formation donnée par le recourant en janvier 2012 à l'intention des juristes et des cadres du service SCPT, insuffisamment préparée et dont le contenu était insatisfaisant, des tests de réseau auxquels le recourant aurait collaboré en février 2012 d'une manière très insatisfaisante, l'envoi d'une enquête de satisfaction aux fournisseurs de service de télécommunications auquel il aurait procédé sans avoir effectué les tests préalable (pour vérifier la qualité des courriels relatifs à l'enquête) et dans un état inacceptable, et la rédaction de spécification des tests portant sur les services à commutation de paquets, dont le recourant était chargé et qu'il a envoyé dans les délais mais "*dans un état inutilisable et sans aucun contenu valable*". Il est encore fait référence à un mandat de Swisscom dans le cadre duquel "*les contacts entre l'employé et Swisscom ont rapidement dégénéré en un conflit tel que le responsable de l'unité Gestion des fournisseurs a dû intervenir pour désamorcer la situation*" et à un procès-verbal que le recourant était chargé de rédiger et qu'il a composé exclusivement à l'aide de copié-collé des notes qui lui avaient été fournies. Dans le document d'évaluation du 6 novembre 2012, le recourant a formulé essentiellement la plainte suivante : "*la charge de travail au sein du Service SCPT est inégalement répartie. En effet, le PRM est souvent en charge d'un nombre de tâches important à exécuter en urgence de par le fait qu'en amont d'autres entités ont perdu du temps. Ceci a comme conséquence que le PRM est contraint à fournir une quantité de travail trop importante par rapport au temps à disposition*". Ceci n'est toutefois pas corroboré par

les pièces au dossier et n'enlève rien aux manquements qui lui sont reprochés. Dans son recours, le recourant n'invoque d'ailleurs pas une charge de travail trop importante pour expliquer ceux-ci.

**4.1.9** Selon l'employeur, *"jusqu'au mois de mai 2013, l'employé a continué d'être associé à la réalisation de tests dans le cadre du projet ISS. Le résultat de son travail est demeuré inexploitable, si bien que la direction de l'unité a enjoint à l'employé, en juin 2013, de cesser toutes ses activités en lien avec la réalisation de tests dans le cadre du projet ISS"* (cf. avertissement du 31 mars 2014 sous pièce 56 D-DFJP; cf. également duplicata p. 4 et 5). Le recourant, de son côté, affirme dans son recours que la direction du projet ISS était au contraire très satisfaite de ses prestations (cf. recours p. 7 ch. 25). Ceci ne trouve cependant aucune correspondance dans les pièces, l'évaluation du 30 novembre 2011 - à laquelle se réfère le recourant pour étayer ses propos - ayant trait à une période, soit novembre 2010-novembre 2011 (cf. pièce annexe 21 au recours).

**4.1.10** Dès le 3 juin 2013, le recourant a été chargé d'autres tâches par son employeur, à savoir l'élaboration d'une formation-système pour les collaborateurs internes. D'après l'employeur, ceci se révélait adapté aux points forts que l'employé avait lui-même déclarés. De son côté, l'employé avait apparemment dans un premier temps accepté de bonne grâce ces nouvelles tâches (cf. e-mail de son employeur du 17 juin 2013 [*"l'enseignement faisant partie ainsi que tu l'as confirmé de tes points forts, je souhaite te confier une tâche adaptée à tes facultés et qui te fasse plaisir. Je te remercie d'ailleurs pour l'enthousiasme dont tu as fait preuve quant au travail proposé"*] et réponse du recourant du 21 juin 2013 sous pièces annexes 26 au recours). Par la suite, il a toutefois estimé que cette nouvelle orientation professionnelle n'était pas justifiée (cf. évaluation du 8 novembre 2013 ch. 1, Analyse de la situation du point de vue du collaborateur : *"dans la description du poste, il est mentionné que je fasse les compliances, entre autres, alors que j'ai été occupé dans le projet ISS dans un premier temps et que je m'occupe de la formation depuis quelque temps. Dès lors, la description de mon poste ne correspond pas à mon activité professionnelle réelle"*; et recours p. 11 in fine). Même si ces tâches de formation ne figuraient pas expressément dans son cahier des charges, il faut bien voir que le recourant ne s'y est initialement pas opposé; en outre, l'on ne saurait faire grief à l'employeur de tenter de cerner les tâches les plus en adéquation avec les compétences de l'employé, si cela répond aux intérêts de l'un et de l'autre. Or, rien n'indique que l'employeur ait eu ici un autre objectif. S'agissant des prestations effectuées par le recourant dans ce contexte,

l'employeur ne s'est pas montré plus satisfait. Le 8 novembre 2013, l'entretien personnel a eu lieu pour l'évaluation de la période allant de novembre 2012 à novembre 2013 (D-DFJP 55). Il en ressort que le recourant a obtenu la note générale de 2 ("atteint dans une large mesure les objectifs", que ses compétences personnelles ont reçu la note 2 et que ses compétences sociales ont été évaluées à 3 ("atteint entièrement les objectifs"), mais qu'en revanche ses compétences professionnelles ont été notées 1 ("n'atteint pas les objectifs") avec les remarques suivantes : "[le recourant] se donne beaucoup de peine pour exécuter les tâches qui lui sont confiées par son employeur. Cela étant, ce faisant il rencontre d'importantes difficultés à fournir la quantité et la qualité de travail requise. Partant, dans le cadre des domaines de compétence du Providermanagement, nous n'avons pour l'instant pas encore trouvé celui dans lequel [le recourant] puisse s'épanouir malgré un encadrement accru. Depuis le mois de juin, [le recourant] est chargé d'élaborer une formation interne. Ce projet n'étant pas encore terminé, car retardé par la décision du 20.09.2013, il n'est pas encore possible d'en faire l'évaluation finale. Toutefois, l'évaluation portant sur le travail pouvant être évalué à ce jour, force est malheureusement de constater que [le recourant] ne remplit pas encore ce que son employeur peut légitimement attendre de lui en matière de connaissances théoriques et pratiques ainsi qu'en matière de technique de travail.[...]".

**4.1.11** De son côté, le recourant invoque que le système ISS en question allait de toute manière être abandonné en septembre 2013 (cf. recours p. 7 ch. 26), sous entendant en quelque sorte que son travail était inutile, voire qu'il n'avait pas besoin de le mener à bien. Il ne peut toutefois être suivi dans ce raisonnement. Il invoque également que cette évaluation n'était pas objective, car en totale contradiction avec "celle du 30.11.2011 et celle du 28.11.2013, pourtant toutes assurées par les mêmes personnes". S'agissant de l'évaluation du 28 novembre 2013, le recourant fait manifestement référence au document "Anforderungsprofil/Kompetenzanalyse" établi à la date en question (sous pièce 28 annexe au recours) qui n'a toutefois pas pour but de qualifier les prestations fournies par le recourant entre novembre 2012 et novembre 2013. Quant à l'évaluation du 30 novembre 2011, elle a trait à une période antérieure, dont il a déjà été question ci-avant. Le recourant affirme ensuite qu'il "avait fourni son travail le 5 mars 2014". Or, la pièce produite à cet égard par le recourant (cf. pièce annexe 28 au recours) ne suffit pas pour démontrer que l'évaluation du 8 novembre 2013 était dépourvue de fondement, sachant que le Tribunal de céans n'analyse cette question qu'avec retenue (consid. 2.3 ci-avant).

**4.1.12** Force est ainsi de constater qu'à la date de l'avertissement signifié au recourant, le 31 mars 2014, l'employeur pouvait effectivement lui reprocher des aptitudes et compétences insuffisantes pour accomplir le travail qu'il était légitimement en droit d'attendre de lui. Cette conclusion est basée sur le fait que l'appréciation négative des compétences professionnelles du recourant ne s'est quasiment jamais démentie, tout au long de son engagement, à tout le moins dès la fin de sa période d'essai. Au surplus, elle n'a pas été le fait d'un seul supérieur hiérarchique – dont l'appréciation subjective aurait pu être alors remise en doute – mais bien de deux. Certes, le Tribunal de céans fait preuve de retenue dans l'appréciation des prestations du recourant, comme cela a déjà été souligné. Pour autant, les conclusions auxquelles il parvient, s'agissant du grief d'aptitudes et de compétences insuffisantes du recourant, ne se résument pas à entériner l'appréciation de l'employeur : dans le cas d'espèce, c'est le caractère récurrent de ce grief au fil des années et le fait que ce dernier ait été partagé par plusieurs supérieurs hiérarchiques successifs du recourant qui emporte la conviction.

**4.1.13** En raison de ses prestations insuffisantes, le recourant a reçu un avertissement en date du 31 mars 2014. En parallèle, un mandat de travail a été établi par l'employeur, spécifiant des objectifs à atteindre par l'employé avec pour chacun des délais précis. L'employeur a manifesté de manière suffisamment claire au recourant qu'il entendait qu'il accomplisse entièrement les tâches décrites dans les délais impartis, faute de quoi il envisageait de résilier le contrat de travail. Cela étant, le recourant a sollicité deux jours de congés qu'il a pris les 1<sup>er</sup> et 2 avril 2014; le surlendemain, soit le 4 avril 2014, le recourant s'adressait à son employeur pour rejeter le mandat de travail en question, justifiant son refus de la manière suivante : *"ce n'est pas la première fois, au sein du service SCPT, qu'on me demande un travail nécessitant un haut degré de créativité; et une fois la mission est accomplie ou presque, on dévalue systématiquement mes prestations et on transmet le fruit de mes labeurs pour être réalisé et implémenté par d'autres personnes"* et d'enchaîner : *"force est de constater que ma confiance envers les responsables du service SCPT est à jamais ébranlée et qu'il ne m'est plus possible de continuer à collaborer avec les mêmes responsables de ce service SCPT"* (cf. e-mail du 4 avril 2014 sous pièce 57 D-DFJP). Certes, le 14 avril suivant, son avocat a fait valoir que le recourant n'avait pas pu bénéficier des trois jours de travail nécessaires pour accomplir la première des tâches qui lui avait été imposée (cf. pièce 62 D-DFJP). Il n'en demeure pas moins que c'est le recourant qui avait sollicité les deux jours de congé précités, lesquels ont été avalisés – aux dires de

l'employeur, non contredits par l'employé - à condition que ce dernier respecte les délais impartis (cf. courrier de l'employeur du 5 mai 2014 sous pièce 65 D-DFJP). Or, peu après, le recourant a indiqué qu'il ne respecterait pas les objectifs fixés. Dans la situation concrète, ceci constitue un motif objectif et suffisant pour un licenciement. En effet, le recourant avait été averti du fait que ses prestations étaient insuffisantes et que, pour éviter un licenciement, il devait accomplir un certain nombre de tâches dans des délais précis. Le fait qu'il se dérobe à ce calendrier peu après qu'il ait été fixé en arguant en somme que son travail serait de toute manière critiqué par l'employeur et réassigné à une autre personne n'est pas acceptable. Cette dérobade ne fait que confirmer les reproches que lui avait adressés son employeur, à savoir qu'il n'accomplissait pas le travail qui était attendu de lui dans les conditions qui lui étaient imposées. C'est encore le lieu de souligner que le recourant n'a pas sollicité deux jours supplémentaires – qu'il avait pris en congés – pour terminer la première des tâche qui lui était assignée; il n'a pas non plus affirmé que le délai imparti était trop court; il a tout simplement décrété qu'il n'accomplirait pas le travail attendu, allant même jusqu'à dire qu'il ne lui était plus possible de travailler pour la hiérarchie du service où il était incorporé. Partant, la résiliation du contrat de travail a été donnée à bon droit.

**4.1.14** Certes, le recourant invoque que ses prestations n'ont jamais été insuffisantes, soulignant qu'il a décroché la troisième place lors de la compétition du printemps 2015 de l'Executive MBA Programm de Rochester-Bern (cf. triptique p. 6 ch. 14). Ce faisant, il perd toutefois de vue que ces deux éléments n'ont rien à voir l'un avec l'autre.

**4.1.15** Les problèmes de santé que le recourant a connus dès le mois d'avril 2014 ne changent rien aux conclusions qui précèdent.

Ainsi, le 3 avril 2014, le recourant ne s'est pas présenté au travail, sans explication aucune (cf. pièce 58 D-DFJP). L'employeur lui a adressé une mise en demeure, afin qu'il reprenne immédiatement le travail, en date du 4 avril 2014 (cf. pièce 59 D-DFJP). Le 9 avril 2014 – date à laquelle l'employeur lui a adressé un projet de lettre de licenciement – l'employeur n'avait pas reçu d'explication du recourant quant à ces absences. C'est uniquement par courrier daté du même jour que le recourant a envoyé à son employeur un certificat d'incapacité de travail délivré le 9 avril 2014 et portant sur la période du 3 précédent au 30 suivant (cf. pièces 61 et 61a D-DFJP). A ce sujet, le Tribunal de céans ne conçoit à priori guère comment le médecin en question a pu attester d'une incapacité de travail rétroactive dès le 3 avril, s'il n'a examiné le recourant qu'en date du 9 avril

2014. S'y ajoute que le recourant a attendu le 9 avril pour annoncer les raisons de son absence à son employeur, alors que l'employeur lui avait manifesté à de nombreuses reprises qu'une absence pour maladie devait être annoncée immédiatement et que le recourant était donc parfaitement conscient de cette exigence. Surtout, cette incapacité de travail intervient à point nommé, dans un contexte où le recourant avait reçu un avertissement et était conscient du fait qu'il devait accomplir un certain nombre de tâches selon un calendrier donné pour éviter un licenciement. Faire valoir une incapacité médicale rétroactive dans une telle situation est hautement problématique, d'autant que – dans son e-mail du 4 avril déjà cité – le recourant n'indique ni qu'il se trouverait en incapacité de travail, ni d'ailleurs qu'il aurait vu un médecin. Dans les circonstances de l'espèce, ceci ne permet guère de retenir l'incapacité rétroactive en cause, dont la preuve incombe - faut-il le rappeler - au recourant (cf. au sujet de certificats médicaux rétroactifs et de leur force probante, ROLAND MÜLLER, *Arztzeugnisse in arbeitsrechtlichen Streitigkeiten*, Pratique juridique actuelle [PJA], 2010, p. 172 ; ROLAND MÜLLER/CAROLINE VON GRAFFENRIED, *Unterschiede zwischen privatrechtlicher und öffentlich-rechtlicher Anstellung*, recht – Zeitschrift für juristische Weiterbildung und Praxis, 2011, p. 166; RÉMY WYLER/BORIS HEINZER, *Droit du travail*, 3<sup>ème</sup> éd. 2014, p. 684). Quoi qu'il en soit, cet élément n'est pas crucial puisque le Tribunal est déjà parvenu à la conclusion selon laquelle l'employeur avait un motif objectif et suffisant pour résilier le contrat de travail.

Le 14 avril 2014, l'avocat du recourant a confirmé que ce dernier était malade depuis le 3 avril précédent, ce même certificat médical étant invoqué à l'appui. Ledit certificat a été prorogé du 1<sup>er</sup> au 31 mai suivant, puis du 1<sup>er</sup> au 30 juin 2014 et du 1<sup>er</sup> juillet au 31 juillet 2014. Le 4 août 2014, l'employeur a enjoint à son employé de reprendre son travail, aucun autre certificat médical ne lui étant parvenu dans l'intervalle (cf. pièce 76 D-DFJP). Sans nouvelles le 8 août suivant, l'employeur a proposé au recourant de négocier la conclusion d'une convention de sortie (cf. pièce 77 D-DFJP). C'est ici le lieu de constater que l'employeur s'est plié à son obligation de tenter de négocier un accord de départ (cf. consid. 3.5 ci-avant). Le 18 août suivant, le recourant a fait parvenir à son employeur un certificat médical établi le même jour, censé attester d'une incapacité de travail totale du 1<sup>er</sup> août au 31 août 2014 (cf. pièce 78 D-DFJP). Par l'intermédiaire de son avocat de l'époque, il a expliqué les raisons du retard dans l'acheminement de ce document (cf. pièce 79 D-DFJP). Par la suite, dans le cadre de son recours, il corrigera toutefois ces explications, exposant que l'employeur devait être conscient qu'il ne reprendrait pas le travail, ce qui découlerait de la lettre de son employeur du 10 juillet 2014 (cf. recours p. 11). Quoi

qu'il en soit, ceci ne change rien aux conclusions auxquelles le Tribunal est déjà parvenu, s'agissant du motif légitime de licenciement. Partant, il est inutile d'ordonner la production d'éventuels notices téléphoniques établies par l'employeur, comme le souhaiterait le recourant (cf. réplique, ch. 7), notices d'ailleurs inexistantes comme l'a expliqué l'autorité inférieure, dès lors que le recourant n'a pas appelé son employeur pour annoncer ses absences (cf. duplique p. 3 ad allégué 15).

Le recourant est demeuré incapable de travailler jusqu'au 31 décembre 2014, ainsi que l'attestent les différents certificats médicaux établis depuis le 27 août 2014. Il l'était donc toujours au moment de la résiliation de son contrat de travail, à savoir le 15 décembre 2014. Il n'en demeure pas moins que cette résiliation est fondée sur un motif objectif et suffisant, qu'il soit fait application de l'ancienne ou de la nouvelle LPers, à savoir les compétences et aptitudes insuffisantes de l'employé. Il a en outre été précédé d'un avertissement en bonne et due forme.

**4.1.16** De son côté, le recourant estime que cette résiliation est abusive. Elle ne serait que la suite logique du mobbing dont il aurait été victime. Cela étant, cette argumentation ne convainc pas. En premier lieu, elle a été soulevée pour la première fois lorsque le recourant a pris connaissance du préavis de résiliation des rapports de travail. Ainsi, dans ses observations du 29 novembre 2014, le recourant fait référence à de prétendues "*pratiques illicites*" et à un "*mobbing qualifié à la place de travail*" dont l'auteur ne serait autre que son précédent supérieur hiérarchique direct, sans toutefois étayer cette affirmation par un quelconque élément. Dans ce même document, puis dans son recours (p. 7 ch. 29), le recourant reproche à son employeur "*une saisie systématique de données sur les prestations individuelles de l'employé, depuis des années, sans que ce dernier en ait eu connaissance*", ce qui serait à son sens illicite. Il déduit ceci de l'avertissement du 31 mars 2014, lequel lui imputerait des manquements remontant à 2010. Contrairement à ce que le recourant retient, l'on ne voit guère comment – à défaut de pouvoir recenser des données professionnelles à son sujet - l'employeur pourrait apprécier ses prestations et l'on ne cerne pas d'avantage pour quelle raison il devrait détruire les données collectées relatives à son travail. En sus, le recourant mentionne des "*violences psychiques dont il était victime lors de l'entretien inattendu du 31.03.2014*", une "*communication contradictoire, trompeuse et malsaine [...] durant toute la période 2009-2014*" (cf. également son recours ch. 31 p. 8). Toutefois, l'on ne discerne pas les violences auxquelles il est fait référence. Dans son recours, le recourant expose lapidairement qu'il était "*surpris et choqué par le timing*

*et l'objet de la discussion*" (cf. recours p. 7 ch. 29), ce qui n'est pas assimilable à une quelconque violence. Quant à la communication de l'employeur, qui aurait été contradictoire, ceci n'est pas perceptible à la lecture des bilans d'évaluation, lesquels sont suffisamment explicites (cf. consid. 4.1.1 à 4.1.9 ci-avant).

Dans son mémoire de recours, le recourant s'étend encore longuement sur des événements remontant à septembre 2010; il avait en effet à l'époque donné des instructions pour la surveillance du téléphone de son supérieur hiérarchique et, à ses dires, refusé, subséquemment, d'effacer les données interceptées (cf. son recours pp. 4 et 12). Selon les déclarations du recourant, il aurait donné cet ordre selon les instructions de ce même supérieur hiérarchique. Le recourant explique encore être tombé malade en décembre 2010 à la suite de cet épisode, "*n'a[yant] constaté aucune protection tangible de la part de son employeur*". Certes, il a produit plusieurs certificats médicaux faisant état d'une incapacité de travail totale du 14 janvier 2011 au 31 mai 2011 (pièces 15 annexes à son recours). Cela étant, si on la retrace en perspective, cette incapacité de travail fait plutôt suite à l'évaluation de ses prestations du 16 décembre 2010 (consid. 4.1.3) qu'à des événements remontant au mois de septembre précédent. Il ne peut en tous cas guère être conclu de ces documents que le recourant aurait été traité injustement par son employeur. En particulier, les pièces produites ne permettent pas de déterminer qui a en définitive donné les instructions pour la surveillance de ce numéro d'appel, pour quelle raison, si des données ont été collectées et le cas échéant s'il était justifié de supprimer ultérieurement ces données. Le recourant avait dénoncé ce qu'il prétendait être une irrégularité, voire un abus de pouvoir, de son supérieur, à la hiérarchie de ce dernier, à savoir F. \_\_\_\_\_ (cf. réplique ch. 6). Ainsi que l'a expliqué l'employeur, pièces à l'appui, cette dénonciation a été instruite, sans qu'elle ne débouche sur une réprimande (du supérieur en question ou du recourant), les faits étant contestés (cf. duplique p. 3). Le reproche du recourant, formulé dans sa triptique, selon lequel il n'aurait pas été suffisamment entendu à l'époque, respectivement intégré aux interrogatoires, n'apparaît pas justifié. Quand bien même, l'on ne cerne pas – et le recourant ne l'explique pas d'avantage – en quoi cet épisode s'apparenterait ou aurait débouché sur une forme de mobbing. Du protocole du 14 décembre 2010 entre F. \_\_\_\_\_ et le supérieur hiérarchique direct du recourant, il apparaît que ce dernier ne s'est même pas représenté l'origine des informations sur lesquelles il avait à se déterminer, dont il suspectait qu'elles provenaient d'une autre personne du service (cf. protocole p. 2, 1<sup>er</sup> §, sous pièce 98 D-DFJP, produite avec la duplique). Il ne suffit pas au recourant d'exprimer que "*die am 15.*

*Dezember 2014 ausgesprochene Kündigung ist die letzte Handlung in einer langen Reihe von Bemühungen, den Beschwerdeführer loszuwerden.*" (cf. réplique ch. 6).

L'on ne discerne rien dans les agissements subséquents de son supérieur hiérarchique de l'époque qui s'apparenterait à un mobbing – l'appréciation négative des prestations du recourant n'en constituant pas un aspect - pas plus qu'on ne perçoit comment il se pourrait que la résiliation du contrat de travail donnée 4 ans après les faits relatés par le recourant, et d'ailleurs par un autre supérieur hiérarchique que celui en poste en 2010, ait pu l'être par vengeance.

Le recourant affirme encore que son médecin traitant, le Dr. G. \_\_\_\_\_, aurait qualifié ses problèmes de santé de *"symptômes de stress exclusivement dus à une situation de mobbing à la place de travail"* (cf. recours p. 5 ch. 17). Cela étant, il se base sur un document de son médecin traitant (pièce 17 annexe au recours) lequel n'émet – et à juste titre, sa perception des faits n'étant basée que sur les affirmations de son patient – que des suppositions à cet égard (*"Er leidet unter einer schweren reaktiven depression infolge schwierigkeiten am arbeitsplatz. Das Vertrauensverhältnis zu seinen vorgesetzten ist nachhaltig gestört. Ich denke, ohne hier auf details der probleme einzugehen, es kann von einer eigentlichen mobbing-situation gesprochen werden."*). Encore le médecin traitant en question n'évoque-t-il pas uniquement des problèmes professionnels pour expliquer cette pathologie. Finalement, ce document n'a pas été porté à l'époque à la connaissance de l'employeur et le recourant n'a, si l'on en juge sur la base des pièces au dossier, jamais évoqué de situation de mobbing avant qu'il ne soit question de la résiliation de son contrat de travail

Partant, le recourant ne met pas en évidence un faisceau d'indices permettant de retenir qu'il aurait été victime de mobbing de la part de son employeur et encore moins que les motifs invoqués par l'employeur pour justifier le licenciement constitueraient une conséquence d'un harcèlement subi. C'est seulement lorsqu'il a pris acte du projet de résiliation de son contrat de travail que le recourant a pour la première fois parlé de mobbing. Dans ces conditions, il ne saurait être considéré que le licenciement signifié au recourant est abusif.

**4.2** Par décision du 15 décembre 2014, l'employeur a résilié les rapports de travail conclus selon contrat du 2 février 2009 avec effet au 31 mars 2015. Il a dès lors respecté le délai de congé de trois mois découlant du

nouveau droit, applicable à cet égard compte tenu de la date à laquelle est intervenue cette décision, puisque l'employé se trouvait dans sa sixième année de service.

**4.3** Le recourant était alors en incapacité de travail depuis le 9 avril 2014. Compte tenu de la date à laquelle cette incapacité est survenue, le nouveau droit régit l'examen des délais de protection contre les licenciements en cas de maladie.

L'art. 31a al. 1 OPers prescrit, dans une telle situation, à l'employeur de ne pas résilier les rapports de travail dans les deux ans qui suivent le début de l'incapacité de travailler. Toutefois, ceci ne vaut pas s'il existait des motifs de résiliation au sens de l'art. 10 al. 3 LPers et qu'ils ont été communiqués à l'employé avant le début de son incapacité de travail (art. 31a al. 2 OPers ; cf. consid. 3.4 ci-avant). Tel est bien le cas en l'occurrence. En effet, il appert que le recourant avait reçu un avertissement en date du 31 mars 2014 dont il ressort que l'employeur reprochait au recourant des prestations insuffisantes et lui indiquait que si cette situation perdurait, il devrait recourir à un licenciement. En parallèle, des objectifs et un calendrier précis lui ont été impartis (consid. 4.1.13 ci-avant). L'employé était dès lors parfaitement au fait des griefs de l'employeur et du comportement qui était attendu de lui. En exprimant – le 4 avril 2014 – qu'il ne respecterait pas les objectifs prescrits et même qu'il ne pouvait plus travailler avec sa hiérarchie, le lien de confiance étant selon lui rompu, le recourant a donné à son employeur un motif valable de licenciement. Certes, à ce stade, celui-ci ne lui avait pas encore été formellement signifié. Le droit d'être entendu par rapport à un projet de licenciement ne lui avait pas non plus encore été accordé. Cela étant, l'attitude du recourant qui a consisté à refuser d'accomplir les tâches qui lui avaient été assignées – justifiant ainsi le licenciement – puis, quelques cinq jours plus tard, à produire un certificat médical pour justifier une incapacité de travail qui aurait selon lui débuté le 3 avril précédent, est clairement abusive. C'est encore le lien de souligner que dans son e-mail du 4 avril 2014, le recourant n'indiquait ni qu'il se trouvait en incapacité de travail, ni a fortiori qu'il était allé consulter son médecin. L'attestation médicale du 9 avril suivant ne saurait dans ces conditions permettre à l'employé de prétendre qu'il ne connaissait pas les motifs de résiliation, qu'il a provoquée par son comportement, au moment où son incapacité de travail est survenue.

Dans ces circonstances, l'employeur devait donc uniquement respecter la période de protection résultant de l'art. 336c al. 1 let. b CO qui est en l'occurrence de 180 jours, compte tenu des six années passées au service de

l'employeur. Cette période s'étendait ainsi jusqu'au 9 octobre 2014. Par conséquent, au moment où elle a été communiquée, le 15 décembre 2014, la résiliation respectait pleinement les délais de protection contre les licenciements en cas de maladie (cf. consid. 3.4 ci-avant).

**4.4** Il s'ensuit que la résiliation a été donnée à bon droit, dans les formes et délai légaux. Partant, les prétentions du recourant au titre d'une indemnité fondée sur une résiliation injustifiée, respectivement abusive, doivent être rejetées. Au vu de ce qui précède, le recours doit être rejeté dans la mesure où il n'est pas irrecevable.

## **5.**

**5.1** 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.

**5.2** 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 (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). Aucune indemnité à titre de dépens ne sera allouée en l'espèce.

(le dispositif se trouve à la page suivante)

**Par ces motifs, le Tribunal administratif fédéral prononce :**

**1.**

La requête d'assistance judiciaire est rejetée.

**2.**

Le recours est rejeté pour autant que recevable.

**3.**

Il n'est pas perçu de frais de procédure, ni alloué de dépens.

**4.**

Le présent arrêt est adressé :

- au recourant (Acte judiciaire)
- à l'autorité inférieure (Acte judiciaire)

La présidente du collège :                      La greffière :

Marie-Chantal May Canellas                      Valérie Humbert

**Indication des voies de droit :**

Les décisions du Tribunal administratif fédéral concernant les rapports de travail de droit public peuvent être contestées auprès du Tribunal fédéral, pourvu qu'il s'agisse d'une contestation pécuniaire dont la valeur litigieuse s'élève à 15'000 francs au minimum ou qui soulève une question juridique de principe (art. 85 al. 1 let. b et al. 2 LTF). S'il s'agit d'une contestation non pécuniaire, le recours n'est recevable que si celle-ci touche à la question de l'égalité des sexes (art. 83 let. g LTF). Si le recours en matière de droit public est ouvert, il doit être déposé au Tribunal fédéral, Schweizerhofquai 6, 6004 Lucerne, 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 :