



Arrêt du 6 avril 2017

Composition

Claudia Pasqualetto Péquignot (présidente du collège),
Jürg Steiger, Marianne Ryter, juges,
Arnaud Verdon, greffier.

Parties

A. _____,
représenté par Maître Nicolas Wisard, BMG Avocats,
Avenue de Champel 8c, case postale 385, 1211 Genève 12,
recourant,

contre

Direction générale des douanes (DGD),
Division Personnel et formation,
Monbijoustrasse 40, 3003 Berne,
autorité inférieure.

Objet

Résiliation immédiate des rapports de travail.

Faits :**A.**

A._____, né le [...] (ci-après : l'employé), a été engagé par la Confédération suisse, représentée par l'Administration fédérale des douanes (AFD), Direction générale des douanes (ci-après : DGD ou l'employeur) par contrat de travail signé le 9 janvier 2013 pour une durée indéterminée. Les rapports de travail ont débuté le 1^{er} avril 2013. Le taux d'occupation était de 100% et le prénommé était colloqué en classe salariale 24.

B.

Le 6 novembre 2013, A._____ a eu l'entretien d'évaluation annuelle, dite évaluation portant sur la période du 1^{er} avril 2013 au 31 décembre 2013. Il ressort du formulaire une évaluation de 3 s'agissant des compétences sociales, de 2 concernant les compétences professionnelles et personnelles et de 2 à 3 en matière d'objectifs de prestations. Il en résultait une évaluation globale de 2. Sa supérieure directe a également noté que *"si [l'employé] veut s'intégrer dans la Division [...] et s'intéresser à son travail, [elle est] certaine qu'il a le potentiel nécessaire pour améliorer ses prestations en vue d'avoir, en 2014, une meilleure évaluation"* (cf. dossier DGD pièce 2).

C.

Le 13 juin 2014, l'employé a eu un entretien intermédiaire avec sa supérieure, laquelle a expliqué à son employé qu'elle avait *"constaté une amélioration de la qualité de son travail en avril/mai, mais que, malheureusement, cela n'a pas duré. Vu cette constatation, [elle a] dû décider de lui donner des dossiers moins volumineux et plus simples"* (cf. dossier DGD pièce 3).

D.

Le 16 octobre 2014, l'employé a eu un entretien avec sa supérieure au cours duquel cette dernière l'a informé que la qualité des dossiers traités par ses soins restait insuffisante.

Le 17 octobre 2014, l'employé s'est rendu sur son lieu de travail et a rangé son bureau.

E.

Par certificat médical du 17 octobre 2014, l'employé a été mis en incapacité totale de travailler du 20 octobre 2014 jusqu'au 2 novembre 2014, puis du 3 novembre au 30 novembre 2014 (cf. dossier DGD pièces 4 et 8).

En raison de la durée de cette incapacité, la DGD a annoncé le cas à la section gestion de la santé le 3 novembre 2014 (cf. dossier DGD pièces 7).

Par certificat médical du 25 novembre 2014, l'incapacité de travail a été prolongée du 1^{er} décembre au 31 décembre 2014.

F.

Le 8 décembre 2014, en l'absence de l'intéressé, il a été procédé à son évaluation annuelle portant sur la période du 1^{er} avril 2014 au 31 décembre 2014. Il ressort du formulaire une évaluation de 2 s'agissant des compétences sociales, de 1 concernant les compétences professionnelles et personnelles et de 1 à 3 en matière d'objectifs de prestations. Il en résultait une évaluation globale de 1 (cf. dossier DGD pièce 3).

G.

Par certificat médical du 8 janvier 2015, l'incapacité de travail a été prolongée du 1^{er} janvier au 31 janvier 2015.

H.

Par courriel du 28 janvier 2015, la supérieure de A._____ a proposé à ce dernier quatre dates de rencontre afin de parler de vive voix et de remettre au prénommé son évaluation pour l'année 2014 (cf. let. F supra).

Le 1^{er} février 2015, A._____ a notamment indiqué qu'une reprise de son activité dépendait de l'évaluation de sa santé par son médecin et qu'étant en congé maladie, il ne pouvait imaginer de participer à une réunion dans le cadre professionnel ni à un entretien d'évaluation.

I.

Par courriel du 3 février 2015, la supérieure de A._____ a rendu attentif ce dernier que son certificat médical était échu. Le 5 février 2015, l'incapacité de travailler du prénommé a été prolongée du 1^{er} février au 28 février 2015.

J.

Par courriel du 6 février 2015, la division du personnel a invité A._____ à réévaluer sa position quant à un entretien avec sa supérieure, lui proposant de se faire accompagner par son médecin traitant. Le prénommé a également été invité à délier son médecin traitant du secret professionnel afin de clarifier sa situation médicale du point de vue professionnel par le biais d'un médecin de confiance de la DGD.

Par pli recommandé du 18 février 2015, la division du personnel a réitéré sa requête du 6 février 2015, tout en rappelant à l'employé son obligation légale de collaboration.

Le 19 février 2015, l'incapacité de travailler de A. _____ a été prolongée du 1^{er} mars au 15 mars 2015. Le formulaire déliant le médecin traitant de son secret médical envers le médecin d'entreprise de MedicalService a été signé par le prénommé le 25 février 2015.

K.

Le 5 mars 2015, la division du personnel a chargé le MedicalService de l'organisation d'un examen médical auprès d'un médecin-conseil attitré.

L.

Par pli du 18 mars 2015, la division du personnel a informé le recourant que celui-ci étant en arrêt maladie depuis plus de 5 mois, son cas devait être annoncé à l'assurance invalidité (AI) et l'a enjoint à remplir les documents y relatifs.

Par courrier du 19 mars 2015, l'employé a remis un certificat médical, daté du 10 mars 2015, prolongeant son incapacité de travail du 16 mars au 15 avril 2015.

M.

Le 1^{er} avril 2015, l'employeur a prononcé un avertissement formel à l'endroit de A. _____ en ces termes : *"Nous vous sommons de remettre les éventuels prochains certificats médicaux à temps. "A temps" signifie que votre employeur doit être en possession d'un nouveau certificat médical au plus tard le jour qui suit l'échéance du certificat médical précédent. Nous nous réservons le droit de prendre des mesures en matière de droit du travail si vous ne respectez pas ces prescriptions"* (cf. dossier DGD pièce 34).

N.

Par pli recommandé du 10 avril 2015, l'employé a remis un certificat médical, daté du 9 avril 2015, prolongeant son incapacité de travail du 16 avril au 5 mai 2015.

O.

Par pli recommandé du 17 avril 2015, la division du personnel a invité l'employé à demander à son médecin traitant de transmettre au plus vite un rapport au MedicalService.

Le 1^{er} mai 2015, le MedicalService a rendu un rapport à la DGD. Il en ressort notamment que le médecin traitant mettait l'incapacité de travail sur le compte d'une sous-exploitation des compétences professionnelles de l'employé. Sur la base des informations reçues du médecin traitant, le MedicalService a recommandé un examen médical avec expertise par un médecin-conseil attitré.

Par pli recommandé du 5 mai 2015, l'employé a remis un certificat médical, daté du 4 mai 2015, prolongeant son incapacité de travail du 6 mai au 31 mai 2015.

P.

Par pli du 7 mai 2015, l'employeur a informé A._____ qu'un examen par le médecin-conseil attitré devait être effectué. Par la même occasion, l'employeur lui a une nouvelle fois proposé un entretien avec sa supérieure en présence de son médecin traitant.

Dans sa réponse du 20 mai 2015, le prénommé a décliné l'offre d'un entretien, ne s'estimant pas apte pour ce genre d'entretien, et demandé que l'expertise ait lieu en français à Genève.

Q.

Par certificats médicaux des 28 mai et 30 juin 2015, l'incapacité de travail de l'employé a été prolongée du 1^{er} juin au 31 juillet 2015.

Le 30 juillet 2015, A._____ a rencontré le médecin-conseil en vue de l'expertise requise par le MedicalService, dite expertise étant datée du 4 septembre 2015.

Par certificats médicaux des 4 et 25 août et 9 septembre 2015, l'incapacité de travail du prénommé a été prolongée du 1^{er} août au 31 octobre 2015.

R.

Par pli recommandé du 27 septembre 2015, A._____ a déclaré, très en substance, que le poste qu'il occupait au sein de la DGD ne le satisfaisait pas car il ne correspondait que très partiellement au cahier des charges qu'il avait accepté lors de son embauche. Il a dès lors annoncé résilier ses rapports de travail pour le 31 décembre 2015 et requis d'être relevé de son obligation de travailler jusqu'à dite échéance.

S.

Par pli du 28 septembre 2015, le MedicalService a informé la division du personnel que l'examen médical effectué par le médecin-conseil attitré le

30 juillet 2015, qui avait servi de base à son expertise datée du 4 septembre 2015, lui avait permis de conclure à une capacité de travail de 50 % à un autre poste de travail adapté à ses capacités et à ses compétences. Cette estimation était partagée par le MedicalService.

T.

[...] annonçait que A._____ avait été nommé [à un poste à responsabilité], avec prise de fonction le 1^{er} janvier 2016.

U.

Par pli du 2 octobre 2015, la DGD a accusé réception de la démission de son employé, a refusé de le libérer de ses obligations de travailler, mais s'est déclarée disposée à raccourcir le délai de résiliation au 31 octobre 2015.

Par pli du même jour, la division du personnel a informé A._____ que son absence depuis le 20 octobre 2014 entraînait une diminution de son salaire de 10% dès le 20 octobre 2015.

V.

Par pli du 7 octobre 2015, A._____ a refusé la modification précitée du délai de résiliation, informé son employeur qu'il reverrait son *"médecin le 28 octobre 2015 afin qu'il puisse évaluer [s]a capacité de travail jusqu'à la fin de [s]es rapports contractuels"*. De plus, il a demandé à pouvoir prendre des vacances du 19 au 26 octobre 2015.

W.

Le 22 octobre 2015, le MedicalService a remis à l'employeur des informations complémentaires, dont il ressort notamment que l'employé avait une capacité de travail de 50%, mais qu'il ne pourrait pas l'actualiser dans son poste de travail actuel et que son état de santé lui permettait de prendre contact avec la division du personnel. Enfin, le MedicalService a estimé que la reprise du travail ne serait pas possible uniquement dans la mesure où une toute nouvelle maladie ou une péjoration importante de l'état de santé était documentée, et qu'un certificat médical du psychiatre traitant serait insuffisant et pas décisif sans une documentation détaillée.

X.

Par pli du 22 octobre 2015, la DGD a requis son employé de prendre contact avec la section gestion de la santé juste après sa consultation du 28 octobre 2015 auprès de son médecin traitant.

Par certificat médical daté du 28 octobre 2015 de son médecin traitant, l'incapacité de travail de l'employé a été prolongée du 1^{er} novembre au 30 novembre 2015.

Y.

Par courrier express du 29 octobre 2015, la DGD a relevé que l'expertise avait constaté une capacité de travail de 50% à un autre poste de travail adapté à ses capacités et à ses compétences et que le certificat médical du 28 octobre 2015 était insuffisant pour infirmer l'expertise, que le médecin traitant était invité à fournir une explication contraignante et détaillée de l'incapacité de travail à partir du 1^{er} novembre 2015. *"En l'absence d'une prise de position plausible dans le délai imparti, [la DGD le sommaît] de reprendre une activité transitoire à la section Droit de la division principale Etat-major le mardi 3 novembre 2015, sous suite de mesures dans le cadre du droit du personnel. Si vous ne vous présentez pas au supérieur compétent, M. [Nom, numéro de bureau et numéro de ligne directe] le 3 novembre 2015 à 9h00, nous prendrons des mesures dans le cadre du droit du personnel".*

Z.

Par pli du 30 octobre 2015, le médecin traitant de A._____ a déclaré que l'incapacité de travail à 100% du prénommé portait sur le lieu de travail, l'intéressé ayant développé d'importants sentiments d'aversion et des peurs à travailler dans le même immeuble.

AA.

Le 3 novembre 2015, A._____ ne s'est pas présenté à son nouveau poste de travail.

Dans sa prise de position du même jour, le MedicalService a estimé que la peur du bâtiment lui-même était très invraisemblable et que seul ce sentiment d'aversion devait être considéré comme nouveau. Il a conclu que les explications données sur l'état de santé de l'employé n'étaient pas de nature à infirmer le résultat de l'expertise du 4 septembre 2015.

BB.

Par pli recommandé du 4 novembre 2015, la DGD a remis à l'employé un projet de résiliation immédiate des rapports de travail, l'employé ne s'étant pas présenté au travail le 3 novembre 2015.

Par pli du 17 novembre 2015, le mandataire de A._____ a notamment estimé que ce dernier ne s'était de bonne foi pas présenté à son travail le

3 novembre 2015 puisque son médecin avait donné une explication plausible à la nouvelle incapacité de travail. Le licenciement immédiat était disproportionné, l'empressement de l'employeur ne lui avait pas permis de se défendre efficacement et la manière de procéder de l'employeur attentait à la personnalité de l'employé. Il a dès lors conclu que la résiliation envisagée était *"constitutive d'une violation grossière, choquante et injustifiée de la relation d'emploi"*.

CC.

Par décision du 25 novembre 2015, la DGD a prononcé une résiliation immédiate du contrat de travail de A._____ avec effet rétroactif au 3 novembre 2015, mais au plus tard avec effet immédiat. A l'appui de sa décision, l'employeur a notamment estimé que l'employé avait abandonné son poste depuis le 3 novembre 2015, fondant un motif de licenciement au sens de l'art. 10 al. 4 de la loi fédérale du 24 mars 2000 sur le personnel de la Confédération (LPers, RS 172.220.1), de même que son comportement avait occasionné une rupture du lien de confiance qui ne permettait pas une continuation des rapports de service.

Dite décision avait été prononcée une première fois le 18 novembre 2015, la DGD l'annulant et la reformulant suite à la réception des déterminations du recourant du 17 novembre 2015.

DD.

Par mémoire du 11 janvier 2016, A._____ (ci-après aussi : le recourant) a interjeté recours auprès du Tribunal administratif fédéral (ci-après : le Tribunal ou le TAF) contre la décision de résiliation des rapports de travail du 25 novembre 2015. A titre principal, le prénommé a conclu, sous suite de frais et dépens, en substance à l'annulation de la décision précitée, à la constatation que les rapports de service avaient pris fin de manière ordinaire le 31 décembre 2015 et au versement du salaire jusqu'à cette date, ainsi qu'au versement d'une indemnité correspondant à six mois de salaire pour résiliation immédiate des rapports de travail en l'absence de justes motifs. A titre subsidiaire, le recourant a conclu que la fin des rapports de service soit constatée au 26 novembre 2015 et le versement du salaire ordonné jusqu'à cette date.

A l'appui de son recours, l'intéressé a en substance reproché à son employeur d'avoir constaté de manière imprécise et partielle les faits, d'avoir mal appliqué le droit en retenant l'existence d'un motif de résiliation immédiate des rapports de travail, d'avoir violé les principes de la

proportionnalité et de l'égalité des armes, d'avoir violé son droit d'être entendu et d'avoir attenté à sa personnalité.

EE.

Par écriture du 15 février 2016, la DGD (ci-après aussi : l'autorité inférieure) a conclu au rejet du recours.

Par acte du 4 avril 2016, le recourant a déposé ses observations finales et confirmé les conclusions de son recours.

Par pli du 8 février 2017, le recourant a adressé un rappel à juger au Tribunal de céans.

FF.

Les autres faits pertinents seront examinés dans les considérants en droit ci-dessous.

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.

1.2 Sous réserve de l'exception prévue à l'art. 32 al. 1 let. c LTAF, qui n'est pas réalisée ici, 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 par l'employeur fédéral. En l'espèce, l'acte attaqué du 25 novembre 2015, rendu par l'employeur du recourant, satisfait aux conditions prévalant à la reconnaissance d'une décision au sens de l'art. 5 PA, de sorte que le présent Tribunal est compétent pour connaître de la contestation portée devant lui.

1.3 Le recourant a pris part à la procédure devant l'autorité inférieure. Etant le destinataire de la décision de résiliation, il est particulièrement atteint et a un intérêt digne de protection à requérir son annulation ou sa modification (art. 48 al. 1 PA). Il a donc qualité pour recourir.

1.4 Présenté dans le délai (art. 50 al. 1 PA) et les formes (art. 52 al. 1 PA) prévus par la loi, le recours est ainsi recevable, de sorte qu'il convient d'entrer en matière.

2.

2.1 Selon l'art. 49 PA, le Tribunal administratif fédéral contrôle les décisions qui lui sont soumises sous l'angle de la violation du droit fédéral, y compris l'excès ou l'abus du pouvoir d'appréciation (let. a), de la constatation inexacte ou incomplète des faits pertinents (let. b) et de l'inopportunité (let. c). Le Tribunal fait cependant preuve d'une certaine retenue dans l'exercice de son libre pouvoir d'examen lorsque la nature des questions litigieuses qui lui sont soumises l'exige, singulièrement lorsque leur analyse nécessite des connaissances spéciales ou encore lorsqu'il s'agit de circonstances locales que l'autorité qui a rendu la décision connaît mieux (cf. ATF 131 II 680 consid. 2.3.3 ; arrêt du TAF A-379/2016 du 8 septembre 2016 consid. 2.2). En matière de droit du personnel, le Tribunal examine avec retenue les questions ayant trait à l'appréciation des prestations des employés, à l'organisation administrative ou de problèmes liés à la collaboration au sein du service et des relations de confiance. Il ne substitue pas son propre pouvoir d'appréciation à celui de l'autorité administrative. Cette réserve n'empêche pas le Tribunal d'intervenir lorsque la décision attaquée semble objectivement inopportune (cf. ATAF 2007/34 consid. 5 ; arrêt du TAF A-3750/2016 du 7 février 2017 consid. 1.4.1 ; MOSER ET AL., *Prozessieren vor dem Bundesverwaltungsgericht*, 2^{ème} éd., Bâle 2013, n° 2.160).

2.2 Le Tribunal vérifie d'office les faits constatés par l'autorité inférieure (art. 12 PA), sous réserve du devoir de collaborer des parties (art. 13 PA). Le Tribunal applique le droit d'office, sans être lié par les motifs invoqués (art. 62 al. 4 PA), ni par l'argumentation juridique développée dans la décision entreprise (cf. MOSER ET AL., *op. cit.*, n° 2.165). Il se limite en principe aux griefs soulevés et n'examine les questions de droit non invoquées que dans la mesure où les arguments des parties ou le dossier l'y incitent (cf. ATF 135 I 91 consid. 2.1 ; ATAF 2014/24 consid. 2.2 et réf. cit.).

2.3

2.3.1 Le recourant estime que l'autorité inférieure a mal constaté les faits sur divers éléments de la décision entreprise (cf. recours let. B p. 14). Or force est de constater qu'il ne conteste pas les faits constatés mais leur

interprétation. En effet, par exemple, il ne conteste pas avoir fait l'objet de mauvaises évaluations par sa supérieure, mais estime que celles-ci ne sont mentionnées dans la décision que pour le décrédibiliser. Dans la mesure où les arguments du recourant sont pertinents, ceux-ci ne seront traités que dans la partie en droit ci-après.

2.3.2 L'objet du présent litige porte sur la question de savoir si l'autorité inférieure avait de justes motifs pour résilier les rapports de travail avec effet immédiat le 25 novembre 2015. Dans un premier temps, le Tribunal présentera le cadre juridique régissant la résiliation immédiate des rapports de travail (cf. consid. 4 infra). Puis, il examinera à l'aune de ce cadre si l'autorité inférieure a résilié avec effet immédiat les rapports de travail du recourant à bon droit (cf. consid. 5 infra) et dans le respect du principe de la proportionnalité (cf. consid. 6 infra). Cas échéant, le Tribunal examinera à partir de quand dite résiliation immédiate des rapports de travail a pris effet (cf. consid. 7 infra).

3.

Au préalable, le Tribunal relève que le recourant a invoqué une violation de son droit d'être entendu.

3.1

3.1.1 Vu la nature formelle de la garantie constitutionnelle du droit d'être entendu, dont la violation entraîne en principe l'annulation de la décision attaquée sans égard aux chances de succès du recours sur le fond, ce moyen doit être examiné en premier lieu (cf. WALDMANN / BICKEL, in : Waldmann / Weissenberg, Praxiskommentar Verwaltungsverfahrensgesetz, 2^{ème} éd., 2016, art. 29 n° 28ss p. 630 et n° 106ss p. 658).

3.1.2 Le droit d'être entendu est inscrit à l'art. 29 al. 2 de la Constitution fédérale du 18 avril 1999 (Cst., RS 101) et consacré, en procédure administrative fédérale, par les art. 26 à 28 (droit de consulter les pièces), les art. 29 à 33 (droit d'être entendu stricto sensu) et l'art. 35 PA (droit d'obtenir une décision motivée). L'art. 30 al. 1 PA prévoit en particulier que l'autorité entend les parties avant qu'une décision ne soit prise touchant leur situation juridique, soit le droit d'exposer leurs arguments de droit, de fait ou d'opportunité, de répondre aux objections de l'autorité et de se déterminer sur les autres éléments du dossier (cf. ATF 135 I 279 consid. 2.3 ; 132 II 485 consid. 3 ; ATAF 2010/53 consid. 13.1 ; voir également THIERRY TANQUEREL, Manuel de droit administratif, 2011, p. 509 n° 1528).

3.1.3 Le fait que l'octroi du droit d'être entendu ait pu être déterminant pour l'examen matériel de la cause, soit que l'autorité ait pu être amenée de ce fait à une appréciation différente des faits pertinents, ne joue pas de rôle (cf. ATF 137 I 195 consid. 2.2 ; ATAF 2007/30 consid. 5.5.1 ; 2007/27 consid. 10.1 ; voir également MOSER ET AL., op. cit., n° 3.110).

3.1.4 Dans le cadre d'une résiliation des rapports de travail, l'autorité compétente ne peut parvenir à sa décision (définitive) qu'après avoir eu connaissance de la situation d'espèce pertinente et avoir entendu la personne concernée. Le droit d'être entendu (cf. art. 29 al. 2 Cst. et art. 29 et 30 al. 1 PA) est violé lorsque le licenciement est dans les faits déjà certain et établi avant même d'entendre l'employé concerné (cf. arrêts du TF 8C_340/2014 du 15 octobre 2014 consid. 5.2, non publié à l'ATF 140 I 320 ; 8C_187/2011 du 14 septembre 2011 consid. 6.2). Afin que l'employé puisse exercer son droit d'être entendu de manière complète, il ne doit pas uniquement connaître les faits qui lui sont reprochés, mais également les conséquences auxquelles il doit s'attendre (cf. arrêts du TF 8C_258/2014 du 15 décembre 2014 consid. 7.2.4 ; 8C_158/2009 du 2 septembre 2009 consid. 5.2, non publié à l'ATF 136 I 39 ; arrêt du TAF A-427/2013 du 21 novembre 2013 consid. 6.2.2). Pour ce faire, un projet de décision contenant les motifs de licenciement et mettant ainsi la résiliation en perspective est généralement remis à l'employé. Cela étant, il est dans la nature des choses qu'à ce moment, l'employeur ait en principe déjà l'intention de dissoudre les rapports de travail. Dans le cas contraire, il n'y aurait en effet aucun motif d'entendre l'employé. Il ne peut pas non plus être évité que l'employeur maintienne le plus souvent son avis initial, qui résulte lui-même des éléments qu'il a pu rassembler pour établir son projet de décision. Il est néanmoins essentiel que la décision de résiliation des rapports de travail ne soit pas déjà définitive au moment de donner la possibilité à l'employé d'exercer son droit d'être entendu et, partant, qu'il ne soit pas exclu que l'employeur revienne sur son projet (cf. arrêt du TAF A-6277/2014 du 16 juin 2015 consid. 7.2.1). Cela suppose une attention particulière de l'employeur à l'égard de son agent.

3.2

3.2.1 Selon le recourant (cf. recours let. E p. 24), la DGD n'a exercé que pro forma son droit d'être entendu, notamment car dite autorité avait rendu une première décision le 18 novembre 2015, soit avant de recevoir les déterminations du recourant, lesquelles avaient été postées le 17 novembre 2015 et avaient mis deux jours pour parvenir à Berne. De plus, l'ajout hâtif de quelques compléments argumentatifs relatifs au

contenu des observations dans la décision du 25 novembre 2015 ne suffisait pas à donner de la consistance à l'exercice du droit d'être entendu.

3.2.2 Selon l'autorité inférieure (cf. réponse let. E p. 21 s), après réception du mémoire du 17 novembre 2015 rédigé dans le cadre du droit d'être entendu, la décision de résiliation immédiate des rapports de travail avait encore une fois été examinée. Cela était notamment démontré par le fait que la DGD n'avait donné l'ordre de bloquer le salaire au Centre de services en matière de personnel du DFF qu'au dernier moment, à savoir le 23 novembre 2015.

3.3 Certes, la DGD a remis un projet de décision de résiliation immédiate des rapports de travail au recourant le 4 novembre 2015 et dite autorité a prononcé sa décision une première fois le 18 novembre 2015, soit avant de recevoir les déterminations du recourant (cf. let. BB supra). Cet enchaînement rapide des faits pourrait être de nature à laisser penser que l'employeur n'aurait exercé le droit d'être entendu de l'employé pro forma.

Cela étant, il sied de relever que le courrier recommandé du 4 novembre 2015 ayant été notifié le 12 novembre 2015, le délai pour prendre position arrivait à échéance le 17 novembre 2015. En considérant que le 18 novembre 2015 aucune détermination ne lui était parvenue, l'autorité inférieure était fondée à rendre sa décision à cette date. Il ne saurait, sous l'angle du droit d'être entendu, lui être reproché de ne pas avoir pris en considération un potentiel retard de la poste suisse. Ce d'autant plus que, s'agissant d'une décision de résiliation immédiate des rapports de travail, l'employeur est contraint d'agir rapidement dans la mesure où s'il tarde à agir, il laisse penser qu'une continuation des rapports de travail jusqu'à l'échéance du délai de congé est possible (cf. arrêts du TF 4A_559/2016 du 18 janvier 2017 consid. 4.1 ; 4A_251/2015 du 6 janvier 2016 consid. 3.2.2). Si le délai jurisprudentiel de quelques jours du droit privé n'est pas applicable aux relations de droit public notamment afin de respecter le droit d'être entendu de l'employé et pour prendre en considération les contraintes du processus décisionnel de l'administration, force est de constater que l'employeur de droit public n'est pas libéré de l'obligation de diligence (cf. ATF 138 I 113 consid. 6.5 ; arrêt du TF 8C_422/2013 du 9 avril 2014 consid. 9.2 ; 8C_141/2011 du 9 mars 2012 consid. 5.5 ; RÉMY WYLER/BORIS HEINZER, Droit du travail, 3^{ème} éd., 2014, p. 593). Or en l'espèce, l'employeur a accordé un délai, certes, bref (5 jours dès la notification du projet de décision), mais adéquat s'agissant de l'exercice du droit d'être entendu dans le cadre d'une résiliation immédiate des rapports de travail. Il s'est prononcé une première fois à la date de

réception prévisible des déterminations du recourant. De plus, à la réception des déterminations du recourant, l'autorité inférieure est spontanément revenue sur sa décision du 18 novembre 2015 et a, dans sa décision du 25 novembre 2015, considéré les observations du recourant et expliqué pourquoi elle ne les estimait pas concluantes s'agissant de sa non-présentation au travail le 3 novembre 2015 (cf. décision querellée ch. 49 ss p. 7 s). Dès lors, malgré l'enchaînement rapide des faits, il ne saurait être retenu que l'autorité inférieure n'a exercé le droit d'être entendu du recourant que pour la forme ou encore acculé le recourant afin de l'empêcher de se défendre correctement. Le fait que les déterminations du recourant n'aient pas convaincu l'employeur de revenir sur son intention exprimée dans le projet de décision du 4 novembre 2015 de résilier immédiatement les rapports de travail ne saurait être déterminant (cf. consid. 3.1.4 supra).

Au vu de ce qui précède, il y a lieu d'écarter le grief d'une violation du droit d'être entendu.

4.

Aux termes de l'art. 10 al. 4 LPers, les parties peuvent, pour de justes motifs, résilier avec effet immédiat les contrats de durée déterminée et les contrats de durée indéterminée.

4.1 La LPers ne définit pas la notion de justes motifs figurant à son art. 10 al. 4 LPers. Les justes motifs prévus par la LPers sont cependant les mêmes que ceux du droit privé du travail, raison pour laquelle, dans l'examen de la question de savoir si la résiliation immédiate est justifiée, le Tribunal peut se fonder sur la pratique civile en lien avec l'art. 337 CO (cf. arrêts du TAF A-4312/2016 du 23 février 2017 consid. 5.1 ; A-6805/2015 du 6 mai 2016 consid. 4.1 ; A-2689/2015 du 10 novembre 2015 consid. 3.2.1 et réf. cit.).

4.2 La résiliation immédiate doit permettre de mettre fin sans délai à une situation qui n'est objectivement plus supportable. Sont considérées comme des justes motifs toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail (art. 337 al. 2 CO). Mesure exceptionnelle, la résiliation avec effet immédiat pour justes motifs doit être admise de manière restrictive. Ainsi l'auteur du congé doit pouvoir justifier de circonstances propres à détruire la confiance qu'impliquent dans leur essence les rapports de travail, ou à l'ébranler de façon si sérieuse que la

poursuite du contrat jusqu'au prochain terme de résiliation ou à l'expiration de celui-ci ne peut plus être exigée.

En effet, le contrat de confiance qui lie les parties constitue le fondement des rapports de travail inaltérés entre l'employé et l'employeur (cf. arrêt du TF 4C.431/2005 du 31 janvier 2006 consid. 2.1). Un tel lien de confiance est nécessaire au bon accomplissement du travail. Il est évident que l'importance de la confiance mutuelle s'accroît à mesure que les responsabilités augmentent, respectivement que la position de l'employé dans l'entreprise évolue, ou encore lorsque la nature des tâches confiées ou le degré d'indépendance prend de l'ampleur (cf. ATF 130 III 28 consid. 4.1 ; arrêt du TAF A-2689/2015 précité consid. 3.2.2). Un manquement particulièrement grave doit pouvoir être reproché à l'une des parties et doit en outre avoir conduit objectivement à la destruction du lien de confiance mutuel. Il ne suffit donc pas que la continuation du contrat soit simplement insupportable pour la partie qui le résilie. Bien plutôt, ce ressenti doit aussi apparaître soutenable d'un point de vue objectif, de nature à avoir rompu le contrat de confiance que constitue le contrat de travail (cf. ATF 129 III 380 consid. 2.1 ; WOLFGANG PORTMANN/ROGER RUDOLPH, *Der Arbeitsvertrag*, in : Honsell/Vogt/Wiegand [éd.], *Basler Kommentar, Obligationenrecht I*, 6^{ème} éd., Bâle 2015, n° 1 ss ad art. 337 CO).

4.3 L'existence de justes motifs de résiliation immédiate s'examine au cas par cas. C'est pourquoi l'employeur doit avoir pris en considération tous les éléments du cas particulier lorsqu'il prend sa décision, spécialement la position et les responsabilités du travailleur, la nature et la durée des rapports contractuels, tout comme la nature et la gravité des manquements reprochés.

Seul un manquement particulièrement grave du travailleur justifie son licenciement immédiat ; si le manquement est moins grave, il ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement (cf. ATF 142 III 579 consid. 4.2 ; arrêt du TF 4A_153/2016 du 27 septembre 2016 consid. 2.1). L'avertissement ne constitue jamais le motif du licenciement, mais bien la gravité de l'acte reproché qui ne permet pas, selon les règles de la bonne foi, la continuation des rapports de travail jusqu'à l'expiration du délai de congé.

La gravité est notamment appréciée au regard du fait que l'acte est intentionnel ou non ; même s'il l'est, il convient de tenir compte du fait que l'acte est dirigé contre une chose ou une personne (collaborateur ou client),

de l'ampleur des dommages qu'il est de nature à créer, des antécédents de l'auteur, du risque de récidive, ainsi que de l'éventuelle faute concomitante de l'employeur (cf. WYLER/HEINZER, op. cit., p. 572). La preuve doit être apportée que, subjectivement, l'incident en question a gravement perturbé ou détruit le rapport de confiance et qu'il est si lourd que la continuation des rapports de travail n'est objectivement plus tolérable. Cette gravité peut être absolue ou relative. Elle est absolue lorsqu'elle résulte d'un acte isolé. A l'inverse, elle est relative lorsqu'elle résulte du fait que le travailleur persiste à violer ses obligations contractuelles ; la gravité requise ne résulte ainsi pas de l'acte lui-même, mais de la réitération des manquements (cf. ATF 130 III 28 consid. 4.1 ; 130 II 213 consid. 3.2 ; arrêt du TF 4A_397/2014 du 17 décembre 2014 consid. 3.1 ; arrêt du TAF A-2689/2015 précité consid. 3.2.1 et réf. cit. ; Wyler/Heinzer, op. cit., p. 572).

Si le comportement reproché n'a pas d'incidence directe sur les prestations de l'employé, la gravité du manquement reproché ne sera admise qu'avec retenue (cf. ATF 130 III 28 consid. 4.1, ATF 129 III 380 consid. 3.1 ; arrêt du TAF A-2689/2015 précité consid. 3.2.3 et réf. cit. ; PORTMANN/RUDOLPH, op. cit., n° 4 ad art. 337 CO).

4.4 L'absence injustifiée d'un travailleur peut, selon les circonstances, constituer un juste motif de résiliation par l'employeur ; elle peut également tomber sous le coup de l'art. 337d al. 1 CO, qui régit l'abandon d'emploi. Lorsque l'employeur a des doutes au sujet de la capacité de travail de son employé, il doit l'inviter à reprendre son emploi ou à produire un certificat médical, ou encore justifier son absence avant de considérer qu'il y a un abandon d'emploi. Corollairement, il doit inviter le travailleur à reprendre son travail avant de le licencier avec effet immédiat (cf. arrêt du TF 4A_337/2013 du 12 novembre 2013 consid. 3). Lorsque le travailleur tarde fautivement à annoncer l'empêchement de travailler, par exemple en ne remettant pas immédiatement ses certificats médicaux, il influence ainsi notablement la décision de l'employeur de le licencier avec effet immédiat (cf. arrêts du TF 4A_521/2016 du 1^{er} décembre 2016 consid. 3.5 ; 4A_140/2009 du 12 mai 2009 consid. 5.2 ; WYLER/HEINZER, op.cit. pp. 586-587).

4.5 Parmi ses obligations professionnelles les plus importantes, l'employé doit exécuter le travail qui lui est confié avec soin, fidèlement et dans l'intérêt de l'employeur. Elle se traduit par le devoir général de diligence et de fidélité, à la base du contrat de confiance liant les parties (cf. THOMAS

GEISER/ROLAND MÜLLER, *Arbeitsrecht in der Schweiz*, 3^{ème} éd., Berne 2015, n° 348 ss p. 136 ss).

Ce devoir général de diligence et de fidélité des employés de la Confédération est réglé à l'art. 20 al. 1 LPers. En vertu de cette disposition, l'employé est tenu d'exécuter avec soin le travail qui lui est confié et de défendre les intérêts légitimes de la Confédération et de son employeur. Le devoir de fidélité et de sauvegarde des intérêts se rapporte en première ligne à l'obligation principale de l'employé, à savoir aux prestations de travail qu'il doit fournir. Ainsi, l'employé a l'obligation d'accomplir son travail fidèlement et consciencieusement, mais également d'éviter et d'annoncer les risques ou de veiller sur les affaires confiées. En particulier, il viole son devoir de fidélité et de sauvegarde des intérêts lorsqu'il n'observe pas les règles de droit, les accords contractuels, les directives ou les instructions données (cf. PETER HELBLING, in : *Bundespersönalgesetz [BPG]*, Portmann/Uhlmann [éd.], Berne 2013, n° 41 ad art. 20 LPers).

A la différence de l'art. 321a al. 1 CO, le devoir de fidélité issu de la LPers contient une "double obligation de loyauté" (*doppelte Loyalitätsverpflichtung*), dans la mesure où l'employé soumis à la LPers ne se doit pas uniquement de sauvegarder les intérêts publics et d'être loyal envers son employeur (devoir de confiance particulier), mais également – en tant que citoyen – envers l'Etat (devoir de confiance général ; cf. HELBLING, op. cit., n° 50 ad art. 20 LPers).

4.6 Tant l'employeur privé que l'employeur public bénéficie d'un pouvoir d'appréciation important dans l'examen de l'existence d'un juste motif de résiliation immédiate. Le principe de la proportionnalité (cf. art. 5 al. 2 Cst.) doit toutefois être respecté, de sorte que l'employeur opte pour la mesure la plus adaptée, respectivement celle qui est suffisante. La résiliation immédiate constitue la mesure la plus sévère que l'employeur peut prononcer, si bien qu'elle doit être l'exception (*ultima ratio*) et, ainsi, faire l'objet d'une utilisation restrictive (cf. notamment ATF 140 I 257 consid. 6.3 ; 130 III 28 consid. 4.1 ; arrêt du TAF A-4586/2014 précité consid. 3.2).

La charge de la preuve de l'existence d'un juste motif au sens de l'art. 10 al. 4 LPers incombe à la personne qui s'en prévaut soit, au cas d'espèce, à l'autorité inférieure (cf. art. 8 du Code civil suisse du 10 décembre 1907 [CC RS 210] ; ATF 130 III 213 consid. 3.2 ; WYLER/HEINZER, op. cit., p. 571).

5.

En l'espèce, il s'agit de déterminer si la résiliation immédiate des rapports de travail est fondée sur de justes motifs.

5.1

5.1.1 En substance, l'autorité inférieure reproche au recourant des manquements objectifs graves ayant effectivement ébranlé le rapport de confiance. En particulier, le recourant, d'une part, avait remis tardivement à répétition ses certificats médicaux et, d'autre part, avait consciemment, intentionnellement et probablement aussi définitivement quitté son poste de travail actuel et avait de la même manière refusé de reprendre une autre activité à la DGD (cf. décision querellée n° 45).

5.1.2 Le recourant a, également en substance, allégué n'avoir remis son certificat médical tardivement qu'à une seule reprise (cf. recours let. B. 1. p. 14 s et let. C. 1. a. p. 17), et que la sommation de retourner au travail était conditionnelle et qu'il pensait de bonne foi avoir rempli la condition lui permettant de ne pas revenir au travail le 3 novembre 2015 (cf. recours let. C. 1. b. p. 17 s).

5.2 Contrairement aux dires du recourant, il doit être constaté que celui-ci a remis à plusieurs reprises ses certificats médicaux tardivement (notamment ceux de janvier 2015, février 2015 et mi-mars à mi-avril 2015 ; cf. let. G, I et L supra) et qu'en conséquence, certaines de ses absences (notamment les dix premiers jours de janvier 2015, au moins les 5 premiers jours de février 2015 et 3 jours en mars 2015) n'ont été justifiées que tardivement et rétroactivement (cf. dossier DGD pièces 8, 11, 17, 22, 27 et 33). Or, suite à l'avertissement du 1^{er} avril 2015, lequel rappelait à l'employé ses obligations légales de produire les certificats médicaux à temps (cf. let. M supra), force est de constater que le recourant a remis ses certificats en temps et en heures, à tout le moins a informé son employeur à l'avance de son impossibilité de produire dits certificats dans les délais en raison des vacances de son médecin (cf. dossier DGD pièces 41, 44, 58 et 66 à 69). Ainsi, même si par son comportement le recourant a ébranlé la confiance de son employeur (cf. décision querellée n° 41 ; cf. consid. 4.1 supra), il y a lieu de constater que l'avertissement a eu l'effet escompté, soit un changement de comportement. En conséquence, la remise tardive des certificats médicaux ne saurait constituer, en l'espèce, un juste motif fondant un licenciement immédiat en application de l'art. 10 al. 4 LPers.

5.3 Il sied ensuite d'examiner si les faits retenus par l'employeur sont eux de nature à fonder une résiliation immédiate des rapports de travail.

5.3.1 Il peut dans un premier temps être relevé que les événements de fin septembre 2015 et début octobre 2015 doivent être pris en considération dans l'appréciation des faits de début novembre 2015. En effet, par pli du 27 septembre 2015, le recourant a résilié ses rapports de travail pour le 31 décembre 2015, principalement car les tâches confiées ne correspondait pas au descriptif de poste (cf. let. R supra). S'il y déclare que son *"état de santé s'est amélioré, [il] constate [qu'il n'a] pas encore la capacité de reprendre à plein temps pour les mois de novembre et de décembre"*. L'intéressé a également indiqué désirer *"être relevé de [s]on obligation de travailler jusqu'au terme de [s]on contrat"*. Le 28 septembre 2015, l'employeur a reçu une prise de position succincte du MedicalService sur l'expertise du 4 septembre 2015. Selon le MedicalService, l'employé avait une capacité de travail de 50% (cf. let. S supra), dit service ne se prononçant pas sur les modalités dudit travail. Simultanément, l'employeur apprenait par [...] que son employé était annoncé comme [reprenant un poste à responsabilité] dès le 1^{er} janvier 2016 (cf. let. T supra). Ainsi, fin septembre 2015, l'employeur a reçu la résiliation de son employé et appris, d'une part, que son employé avait une capacité de travail de 50% et, d'autre part, que son employé prendrait un poste à responsabilité trois mois plus tard. Le 2 octobre 2015, l'employeur a accusé réception de la démission de l'employé et a refusé de libérer celui-ci de son obligation de travailler pour les mois de novembre et décembre 2015 et lui a proposé une résiliation anticipée des rapports de travail pour le 31 octobre 2015 (cf. dossier DGD pièce 73). Dans sa réponse du 7 octobre 2015 à ce refus de libération de l'obligation de travailler, l'employé a déclaré revoir son *"médecin le 28 octobre 2015 afin qu'il puisse évaluer [s]a capacité de travail jusqu'à la fin de [leur]s rapports contractuels"* (cf. dossier DGD pièce 75).

Il ressort de ce qui précède que, à la fin du mois de septembre et au début du mois d'octobre 2015, l'employé avait conscience d'avoir une capacité de travail, certes partielle, et était annoncé [...] comme reprenant un poste à responsabilité dès le 1^{er} janvier 2016. De plus, l'employé avait clairement exprimé le fait que l'avis de son médecin traitant primerait sur toutes autres considérations s'agissant de sa capacité de travail jusqu'au terme de ses relations contractuelles avec la DGD, avant même de prendre connaissance du détail de l'expertise, laquelle le déclarait apte à travailler à 50% sans autre précision.

5.3.2 Le 22 octobre 2015, l'employeur a reçu une évaluation complémentaire et détaillée de l'expertise du 4 septembre 2015 par le MedicalService, confirmant que l'employé n'était en incapacité de travailler qu'à hauteur de 50% mais précisant qu'il ne pourrait pas l'actualiser dans son poste de travail actuel. Par pli recommandé du même jour, l'employeur a invité le recourant à prendre contact avec sa personne de confiance au sein de la section gestion de la santé, juste après la consultation du 28 octobre 2015 auprès de son médecin traitant (cf. dossier DGD pièce 77). De même, l'employeur a pris note du fait que le recourant serait en vacances du 19 octobre au 26 octobre 2015.

Par courriel du 29 octobre 2015 (13h56), la section gestion de la santé a requis l'employé de prendre contact téléphoniquement le jour même pour déterminer la capacité à travailler du recourant dès le 1^{er} novembre 2015. Par courrier exprès du 29 octobre 2015 et suite à l'appel téléphonique du recourant, la division du personnel a informé l'employé que l'avis du MedicalService, fondé sur une expertise psychiatrique, était *"plus pertinente que l'attestation d'incapacité de travail établie par le médecin ayant procédé au premier examen. Une annulation de la capacité de travail partielle à laquelle le service de médecine de travail a conclu n'est admissible que si une maladie entièrement nouvelle ou une forte dégradation de [son] état de santé a été documentée"*. Enfin, il a été précisé au recourant qu'*"en l'absence d'une prise de position plausible [du médecin traitant du recourant] dans le délai imparti, nous vous sommons de reprendre une activité transitoire [...] le 3 novembre 2015. Si vous ne vous présentez pas au supérieur compétent, M. [Nom, numéro de bureau et numéro de ligne directe] le 3 novembre 2015 à 9h00, nous prendrons des mesures dans le cadre du droit du personnel"* (cf. dossier DGD pièce 80). A noter que le nouveau poste du recourant se trouvait dans une autre division de la DGD. Enfin, par courrier exprès du même jour, la section gestion de la santé a requis du médecin traitant une *"prise de position détaillée et contraignante concernant la prolongation de l'incapacité de travail"* (cf. dossier DGD pièce 81).

Il ressort de ce qui précède que le 29 octobre 2015 déjà, le recourant avait connaissance du fait que son employeur considérait l'expertise comme plus pertinente que sa "nouvelle" incapacité de travail et que la preuve du contraire devait répondre à de hautes exigences (maladie entièrement nouvelle ou une forte dégradation de son état de santé).

5.3.3

5.3.3.1 En premier lieu, il doit être souligné qu'il incombe à l'employé d'apporter la preuve d'un empêchement de travailler (cf. art. 8 CC). Le certificat médical ne constitue pas une preuve absolue de l'incapacité. D'ailleurs, si sa production fait naître un commencement de preuve, elle n'a pas pour effet de renverser le fardeau de la preuve (cf. arrêt du TF 8C_619/2014 du 13 avril 2015 consid. 3.2.1 et réf. cit.). Le niveau de preuve du certificat médical est soumis à la libre appréciation des preuves du juge (cf. arrêt du TAF A-6410/2014 du 1^{er} septembre 2015 consid. 4.3.4.2). L'employeur s'est fondé sur une expertise effectuée par un médecin de confiance et l'avis d'un service médical indépendant de l'employeur pour estimer le 29 octobre 2015 que son employé avait une capacité partielle de travailler. Dans sa sommation du 29 octobre 2015, l'employeur a annoncé que cette expertise ne pouvait être mise à mal "*que si une maladie entièrement nouvelle ou une forte dégradation de [l']état de santé a été documentée*". Or, le recourant ne parvient pas à démontrer que ses importants sentiments d'aversion et ses peurs qui apparaîtraient s'il devait travailler dans le même bâtiment (*die massiven aversiven Gefühlen und Ängsten, die auftreten, wenn der Patient in denselben (Ort) arbeiten müsste* ; cf. certificat médical du 30 octobre 2015) constituent une maladie nouvelle ou une dégradation de son état de santé. En effet, aucun élément ne permet de déterminer que ces sentiments d'aversion ou peurs ne seraient apparus qu'après l'expertise du 4 septembre 2015 ou résulteraient d'une forte dégradation de son état de santé. Enfin, force est de constater que la sommation du 29 octobre 2015 résulte d'un échange téléphonique entre le recourant et la section de gestion de la santé, dit échange téléphonique étant lui-même consécutif à la visite du recourant chez son médecin de confiance. Dès lors, le recourant ne pouvait pas, de bonne foi, partir du principe que le nouveau certificat médical de son médecin traitant aurait une force probante suffisante de nature à renverser le fardeau de la preuve.

5.3.3.2 En deuxième lieu, le recourant ne peut de bonne foi alléguer qu'il lui appartenait de déterminer si le rapport de son médecin traitant était plausible et qu'il était dès lors dispensé de se présenter à son nouveau poste le 3 novembre 2015 à 9h00. Notamment, le recourant a écrit un courriel le 2 novembre 2015 à 16h48 au service du personnel lui transmettant une copie du rapport médical du 29 octobre 2015 et les invitant à se "*déterminer à son sujet sur la suite que vous entendez donner à celui-ci*". En conséquence, il ressort de ce courriel que le recourant avait bel et bien conscience qu'il ne lui appartenait pas d'interpréter la notion de

"prise de position plausible" mais qu'il était du ressort de son employeur de se déterminer et de décider si le recourant devait se présenter ou pas auprès de son nouveau supérieur en temps et en heure. De plus, en tant que juriste, le recourant avait les connaissances nécessaires pour au moins faire une brève recherche dans la jurisprudence en matière de fardeau de la preuve. En ne se présentant pas le 3 novembre 2015 à 9h00 à son (nouveau) poste, le recourant avait donc conscience de son défaut.

5.3.3.3 En troisième lieu, certes le recourant a essayé de joindre téléphoniquement la division du personnel de la DGD le 2 novembre 2015 (16h15) et le 3 novembre 2015 (15h28) et par le courriel précité. Le recourant s'est toutefois très vite satisfait de n'être pas parvenu à joindre le service du personnel le 2 novembre 2015 et n'a pris aucune disposition pour être fixé sur son sort avant le délai imparti du 3 novembre 2015 à 9h00. Notamment, en recevant une réponse automatique à son courriel du 2 novembre 2015 indiquant que le collaborateur qui s'occupait de son dossier ne serait pas de retour avant le 3 novembre 2015 et qu'entretemps son courriel ne serait pas transmis, le recourant ne pouvait se contenter de cette réponse. Il se devait au minimum de s'adresser à son nouveau supérieur, dont il avait reçu le numéro de ligne direct, pour s'enquérir de la position de son employeur, cas échéant pour au moins – dans la mesure où l'employeur n'a reçu l'avis du MedicalService sur le certificat médical du 30 octobre 2015 que le 3 novembre 2015 – que le nouveau supérieur le dispense de venir jusqu'à ce que la situation soit éclaircie. A tout le moins, il était clairement spécifié dans la réponse automatique précitée qu'en cas d'urgence, il fallait contacter une adresse électronique générique renvoyant à la section gestion de la santé de la division du personnel. Or le recourant n'allègue ni ne démontre avoir écrit à cette adresse. Au lieu de cela, il s'est contenté de retenter sa chance auprès de la section gestion de la santé le 3 novembre 2015, mais dans l'après-midi (15h28) uniquement, soit bien après l'heure à laquelle il devait s'annoncer auprès de son nouveau supérieur. Dès lors, le recourant ne pouvait présumer que l'information serait traitée avant le 3 novembre 9h00, respectivement que son nouveau supérieur serait informé avant l'échéance du délai que le recourant n'entendait pas respecter la sommation du 29 octobre 2015. S'il peut être compris que le recourant n'avait pas envie de partager ses problèmes de santé avec un nouveau supérieur, force est toutefois de constater que cette crainte ne justifie en rien l'absence de prise d'information auprès dudit supérieur quant à son obligation de se présenter à son poste comme imparti dans le courrier du 29 octobre 2015. Le défaut de présentation à son (nouveau) poste était donc intentionnel, à tout le moins relève d'une grave négligence.

5.3.3.4 En dernier lieu, force est de constater que le recourant avait résilié ses rapports de travail et manifesté son intention de ne pas reprendre son travail en demandant d'être relevé de son obligation de travailler. Il avait également clairement annoncé que l'avis de son médecin traitant primerait sur toutes autres considérations. De plus, il ne ressort pas qu'après le 3 novembre 2015, le recourant a manifesté une quelconque intention de reprendre son travail. Dans ses déterminations du 17 novembre 2015, le recourant n'allègue par ailleurs nullement avoir eu l'intention de se présenter à son nouveau poste de travail, invoquant inlassablement le certificat médical du 29 octobre 2015. Sa déclaration de bonne intention disant se tenir "*à la disposition de la Direction générale des douanes et [être] prêt à prendre tout poste de travail selon les conclusions et prescriptions de son médecin et du médecin-conseil de son employeur, dans le respect de sa personne*" (cf. déterminations précitées p. 7), insérée après ses considérations juridiques sur sa situation et après ses conclusions n'est pas convaincante. Il sied en effet de relever que le recourant s'en remet à l'appréciation de son médecin traitant et du médecin-conseil de son employeur, lesquels avaient des avis contradictoires, son médecin traitant le déclarant en incapacité totale de travail et le MedicalService le considérant en capacité de travail à 50%. Dès lors, dans sa décision querellée du 25 novembre 2015, l'employeur était fondé à estimer que l'absence du recourant était définitive.

Il ressort de ce qui précède que l'employeur avait des doutes sur l'incapacité de travail du recourant et qu'il a ordonné une expertise pour éclaircir la situation. Dite expertise a démontré que le recourant avait une capacité de travail de 50%, mais qu'il devait changer de poste de travail pour reprendre son activité. En conséquence, l'employeur a imparti un délai précis (soit le 3 novembre 9h00) à son employé pour reprendre son travail, à 50% et dans une autre division de la DGD ([...]), soit dans le respect de l'expertise et de l'avis du MedicalService. Sans motivation convaincante (cf. consid. 5.3.2 et 5.3.3 supra), le recourant ne s'est consciemment et intentionnellement pas présenté à son poste en temps et en heure, ni ultérieurement, soit définitivement. Dans le contexte existant, en particulier la résiliation des rapports de travail par le recourant, sa demande de pouvoir être relevé de son obligation de travail et le refus de l'employeur y relatif, la réponse du recourant à ce refus annonçant vouloir faire fi de tout autre avis que celui de son médecin traitant s'agissant de sa capacité de travail, l'injonction de venir travailler dans le respect de l'expertise médicale et enfin le fait que le recourant ne soit pas convaincant dans sa déclaration du 17 novembre 2015 s'agissant de vouloir reprendre son activité professionnelle, l'employeur était en droit d'estimer que son

employé avait abandonné son poste en ne se présentant pas auprès de son nouveau supérieur le 3 novembre 2015 à 9h00, respectivement en ne prenant pas les mesures adéquates et nécessaires pour s'assurer que le certificat médical de son médecin traitant du 30 octobre 2015 était de nature à renverser le fardeau de la preuve tel que décrit dans le courrier de l'autorité du 29 octobre 2015.

Il sied encore de préciser que le fait que la DGD ait reçu l'évaluation par le MedicalService du certificat médical du 30 octobre 2015 le 3 novembre 2015 au plus tôt ne joue aucun rôle dans la présente cause. En effet, dans la mesure où le recourant ne s'est pas enquis à satisfaction quant à savoir si le certificat du 30 octobre 2015 était de nature à lui permettre de se soustraire de la sommation du 29 octobre 2015, le moment de réception par l'employeur de l'avis du MedicalService sur le certificat du 30 octobre 2015 n'a pas influencé le comportement du recourant.

5.3.4 A tout le moins, les événements précités (cf. consid. 5.3.2 et 5.3.3 supra) étaient clairement de nature à rompre le lien de confiance – déjà affaibli par les remises tardives de certificats médicaux et les faibles prestations du recourant – entre l'employeur et l'employé, comme allégué par l'autorité inférieure. Or, la rupture du lien de confiance est examinée avec retenue par le Tribunal de céans (cf. consid. 2.1 supra).

5.3.5 Au vu de ce qui précède, l'employeur était légitimé à estimer que l'abandon de poste et la rupture du lien de confiance constituaient un juste motif fondant une résiliation immédiate des rapports de travail.

5.3.6 Au sens de l'art. 337d al. 1 CO, l'employeur serait fondé de demander réparation du dommage occasionné par l'abandon de poste. L'application de cette norme peut en l'espèce rester ouverte, l'employeur n'ayant pas fait valoir de dommage ni requis le paiement d'une indemnité.

6.

Il convient enfin d'examiner si la résiliation immédiate des rapports de travail du recourant respecte le principe de la proportionnalité (cf. consid. 4.6 supra). Il sied de relever que le recourant ne conteste la proportionnalité de la mesure que dans la manière dont dite mesure a été prononcée (cf. recours let. D p. 22 s).

6.1.1 S'il peut de prime abord paraître étrange de résilier immédiatement des relations contractuelles déjà ordinairement résiliées, force est de constater que, en l'espèce, une telle mesure était apte et nécessaire. En

effet, l'employeur avait refusé au début du mois d'octobre de lever l'obligation de travailler ainsi que le demandait l'employé dans sa lettre de résiliation afin de se préparer à son nouveau poste de travail [...]. Puis, l'employeur avait sommé son employé de reprendre son activité professionnelle le 3 novembre 2015 moyennant des arrangements (changement de division, de supérieur, etc.), ce à quoi l'employé ne s'est pas tenu. Dès lors, à moins de deux mois de l'échéance du délai ordinaire de résiliation, considérant les contraintes décisionnelles et procédurales de l'employeur l'empêchant de réagir aussi rapidement qu'un employeur privé, seule une telle mesure était de nature à ne pas vider de son sens l'obligation du travailleur d'exécuter ses prestations jusqu'à l'échéance du délai de résiliation ordinaire. A cet égard, il se doit d'être rappelé que l'employé continue à percevoir son salaire jusqu'à cette échéance et qu'il est tenu de produire sa contre-prestation au salaire. Vu les justes motifs invoqués et les contraintes en temps, il n'est guère perceptible de considérer en quoi une mesure moins incisive (avertissement, amende, etc) aurait pu trouver application. Enfin, une résiliation à l'amiable et anticipée des rapports de travail était envisageable (cf. art. 30a al. 4 O-Pers), et par ailleurs proposé par l'employeur à l'employé, lequel l'a catégoriquement rejetée.

Sur la forme, comme déjà mentionné (cf. consid. 3.3 supra), le fait que l'employeur public dispose de plus de temps que l'employeur privé pour prononcer une résiliation immédiate des rapports de travail ne le soustrait pas au devoir de diligence. Dès lors, un enchaînement rapide des actes d'instruction menant au prononcé rapide d'une décision (en l'occurrence 22 jours entre le 3 novembre et le 25 novembre) est apte et nécessaire pour répondre aux impératifs d'une résiliation immédiate des rapports de travail.

6.1.2

6.1.2.1 L'intérêt privé du recourant consiste principalement à maintenir ses rapports de travail jusqu'à l'échéance du délai de résiliation ordinaire afin de continuer à percevoir son revenu. Or, cet intérêt privé du recourant – de même que l'impact sur sa santé et sa personnalité – est amenuisé par le fait que le recourant a été licencié en raison de son comportement.

6.1.2.2 L'intérêt public de l'employeur consiste quant à lui principalement dans le fait de s'assurer qu'en cas de résiliation ordinaire des rapports de travail, les employés exécutent leurs obligations contractuelles jusqu'à l'échéance du délai de résiliation et ainsi de ne pas avoir à fournir la contre-

prestation (le salaire) de prestations (le travail) qui ne sont plus exécutées. L'intérêt public a été renforcé quand l'employeur a refusé de libérer l'employé de son obligation de travail et qu'il a sommé le recourant de reprendre son activité professionnelle. De même, il découle de l'intérêt public d'agir rapidement afin de ne pas voir une décision invalidée en raison d'une lenteur supposant que la résiliation immédiate des rapports de travail ne se justifiait pas.

6.1.2.3 Il ressort de ce qui précède que l'intérêt privé du recourant est légitime mais a été atténué par son propre comportement. De plus, au moment où l'autorité inférieure a prononcé la décision querellée, le recourant avait été nommé à un nouveau poste dès le 1^{er} janvier 2016 et l'employeur n'avait dès lors pas à accorder un poids prépondérant à d'hypothétiques pénalités de l'assurance chômage ou sur sa réputation professionnelle. Ainsi, l'intérêt public était clairement prépondérant à l'intérêt privé du recourant.

6.1.3 La décision querellée respecte ainsi le principe de la proportionnalité.

7.

Enfin, il se doit encore d'être déterminé si l'autorité inférieure pouvait prononcer un licenciement immédiat avec un effet rétroactif au jour de l'abandon de poste.

Selon la doctrine, la résiliation produit des effets "ex nunc" immédiats dès sa réception par son destinataire (cf. WYLER/HEINZER, op. cit., p. 596 ; GLOOR in : Jean-Philippe Dunand / Pascal Mahon, Commentaire du contrat de travail, 2013, n° 72 ad art. 337 CO). Dès lors que la décision du 25 novembre 2015 a été notifiée au mandataire du recourant le 26 novembre 2015, il se doit d'être constaté que c'est à cette date uniquement que la résiliation immédiate a pris effet. Il y a donc lieu d'admettre le recours en tant qu'il demande de "*dire et constater que les rapports de travail se sont achevés le 26 novembre 2015*" et d'ordonner le versement du salaire au recourant jusqu'à cette date.

8.

Il ressort de ce qui précède que l'employeur était fondé à estimer qu'il existait un juste motif et ainsi prononcer une résiliation immédiate des rapports de travail en application de l'art. 10 al. 4 LPers. De plus, l'autorité inférieure a respecté le principe de la proportionnalité. En conséquence, la décision de résiliation immédiate des rapports de travail du 25 novembre 2015 doit être confirmée sur ce point. Le recours doit cependant être

partiellement admis dans la mesure où la décision querellée constatait la fin des rapports de travail au 3 novembre 2015 au lieu du 26 novembre 2015.

9.

9.1 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.

9.2 Le Tribunal peut allouer d'office ou sur requête à la partie ayant entièrement ou partiellement gain de cause une indemnité pour les frais indispensables et relativement élevés qui lui ont été occasionnés (cf. art. 64 al. 1 PA et 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 (cf. art. 7 al. 3 FITAF). En l'occurrence, compte tenu du sort du recours, le recourant – représenté par un avocat – a droit à des dépens partiels. Sur le vu du dossier et des écritures déposées par ce mandataire, ceux-ci seront fixés à Fr. 1'000.-, soit la moitié du montant qui lui aurait été octroyé s'il avait obtenu totalement gain de cause. Ils sont mis à la charge de l'autorité inférieure. Cette dernière n'a pas droit à des dépens.

(dispositif à la page suivante)

Par ces motifs, le Tribunal administratif fédéral prononce :

1.

Le recours est partiellement admis, dans le sens des considérants.

2.

La fin des rapports de travail entre le recourant et l'autorité inférieure est fixée au 26 novembre 2015.

3.

L'autorité inférieure versera – dans la mesure où elle ne l'aurait pas déjà fait – le solde de salaire dû jusqu'au 26 novembre 2015 y compris les intérêts.

4.

Il n'est pas perçu de frais de procédure.

5.

L'autorité inférieure versera au recourant une indemnité de dépens de Fr. 1'000.-.

6.

Le présent arrêt est adressé :

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

L'indication des voies de droit se trouve à la page suivante.

La présidente du collège :

Le greffier :

Claudia Pasqualetto Péquignot

Arnaud Verdon

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 :