



Cour I
A-4121/2021

Arrêt du 9 février 2022

Composition

Claudia Pasqualetto Péquignot (présidente du collège),
Jérôme Candrian, Alexander Mistic, juges,
Julien Delaye, greffier.

Parties

A. _____,
représenté par Maître Eric Maugué, Waeber Avocats,
recourant,

Caisse cantonale de chômage du Canton de Vaud,
intervenante,

contre

Centrale de compensation CdC,
autorité inférieure.

Objet

Personnel fédéral ; constatation de la validité d'une
convention mettant fin aux rapports de travail.

Faits :**A.**

A.a A._____ (ci-après : l'employé) est né le (...) 1973. Le (...) 2014, il est entré au service de la Centrale de compensation CdC (ci-après : la CdC ou l'employeur) en qualité de (...) au sein de la division S._____.

A.b Le (...) 2015, l'employé a été nommé suppléant du chef du service (...). Il a repris *ad interim* la fonction de chef de ce service en (...) 2017 avant d'être formellement nommé le (...) 2018.

B.

Le 25 novembre 2020, lors d'un entretien entre l'employé, son supérieur hiérarchique direct, le chef de la division S._____ et deux responsables des ressources humaines, l'employé et son employeur ont signé une convention de cessation d'un commun accord des rapports de travail. Elle prévoyait, en substance, que le contrat de travail prendrait fin le 30 avril 2021, que l'employé avait droit au versement de son salaire jusqu'à cette date, qu'il était libéré de son obligation de fournir son travail, que l'employeur établirait un certificat de travail à l'échéance des rapports de travail et, enfin, qu'il prendrait à sa charge un service de reconversion professionnelle externe sur une durée maximale de six mois ou pour un montant maximal de 10'000 francs. Les circonstances de la signature de cette convention seront reprises ultérieurement dans la mesure où cela s'avère nécessaire.

C.

C.a Par courrier du 30 novembre 2020, l'employé a contesté la licéité de la convention et en a demandé l'annulation au motif qu'il aurait signé sous la contrainte.

C.b Le 18 décembre 2020, le directeur de la CdC a indiqué que des investigations avaient été conduites en relation avec le déroulement de l'entretien du 25 novembre 2020. Il en est ressorti qu'aucune contrainte n'avait été exercée sur l'employé et qu'aucune menace n'avait été proférée par sa hiérarchie ou par le service des ressources humaines. Le directeur de la CdC a rappelé que les griefs retenus à l'encontre de l'employé lui avaient été exposés lors de l'entretien du 25 novembre 2020 et qu'il avait bénéficié d'un temps de réflexion avant de signer la convention.

C.c Par courrier du 26 mars 2021, l'employé a informé le directeur de la CdC de ce qu'il invalidait la convention du 25 novembre 2020, entre

autres, pour dol, crainte fondée, violation grave de son droit d'être entendu, abus de droit et illicéité. Il a sollicité sa réintégration.

C.d Le 20 avril 2021, le directeur de la CdC a contesté les faits relatés par l'employé et l'ensemble des motifs invoqués. Il estimait que la convention du 25 novembre 2020 était valable et déployait tous ses effets.

C.e Par courriers des 19 mai 2021 et 23 juin 2021, l'employé a requis que son employeur rende une décision formelle sur la validité de la convention.

C.f Par courrier du 28 juin 2021, le directeur de la CdC a accordé à l'employé un délai de 10 jours pour se déterminer sur les faits retenus par son employeur.

C.g Dans ses déterminations du 9 juillet 2021, l'employé a contesté le déroulement de l'entretien du 25 novembre 2020 et maintenu l'ensemble des griefs formulés dans ses précédents courriers.

D.

Par décision du 3 août 2021, l'employeur a constaté que la convention de cessation d'un commun accord des rapports de travail signée le 25 novembre 2020 était valable, qu'elle avait été exécutée, hormis les prestations de reconversion professionnelle externe qui n'avaient pas été encore demandées par l'employé et que les rapports de travail avaient pris fin le 30 avril 2021.

E.

L'employé (ci-après également : le recourant) a formé recours, le 14 septembre 2021, contre cette décision devant le Tribunal administratif fédéral. Il conclut, à titre principal et sous suite de frais et dépens, à son annulation, à ce qu'il soit constaté que la convention du 25 novembre 2020 est invalide, à ce qu'il soit réintégré dans ses fonctions et à ce que son employeur soit condamné à lui accorder les prestations auxquelles il a droit jusqu'à la prise d'effet de sa réintégration. Subsidiairement, il conclut au versement d'une indemnité équivalente à deux années de salaire.

F.

Par mémoire de réponse du 15 novembre 2021, l'employeur (ci-après également : l'autorité inférieure) a conclu principalement au rejet du recours et à ce qu'il soit constaté que la convention signée par les parties le 25 novembre 2020 est valable. A titre subsidiaire, l'autorité inférieure a conclu à ce que les rapports de travail soient résiliés en tenant compte du

délai de congé légal et à ce que le recourant soit débouté de ses conclusions en réintégration et en indemnité. Elle sollicite, enfin, que le recourant soit condamné aux dépens de l'instance.

G.

Le 29 novembre 2021, la Caisse cantonale de chômage du canton de Vaud a déposé une requête en intervention devant le Tribunal administratif fédéral. Elle conclut à son admission à la procédure ainsi que, sous suite de dépens, à ce qu'il soit constaté qu'elle est subrogée au recourant dans ses droits à concurrence des indemnités de chômage versées pour la période du 1^{er} mai 2021 au 30 juin 2021, et à ce que l'autorité inférieure soit condamnée au paiement immédiat en ses mains de ces montants.

H.

Par décision incidente du 30 novembre 2021, le Tribunal a admis la Caisse cantonale de chômage du canton de Vaud (ci-après : l'intervenante) à participer à la procédure.

I.

Dans ses observations du 20 décembre 2021, le recourant a persisté intégralement dans les griefs et conclusions exposés à l'appui de son recours.

J.

Le 27 décembre 2021, l'intervenante a précisé ses conclusions, requérant qu'il soit constaté qu'elle est subrogée au recourant dans ses droits à concurrence du montant net des indemnités de chômage versées dès le 1^{er} mai 2021, ou subsidiairement, à ce qu'il soit constaté qu'elle est subrogée au recourant dans ses droits à concurrence des indemnités de chômage versées pour la période du 1^{er} mai 2021 au 30 juin 2021. En tout état de cause, elle conclut à ce que l'autorité inférieure soit condamnée au paiement immédiat en ses mains de ces montants.

Les arguments avancés de part et d'autre au cours de la présente procédure seront repris plus loin dans la mesure où cela s'avère nécessaire.

Droit :

1.

1.1 Le Tribunal administratif fédéral est compétent pour statuer sur le présent recours (art. 31, 32 et 33 let. f de la loi du 17 juin 2005 sur le Tribunal administratif fédéral [LTAF, RS 173.32], art. 5 de la loi fédérale du 20 décembre 1968 sur la procédure administrative [PA, RS 172.021] ainsi qu'art. 2 al. 1 let. d et 36 al. 1 de la loi du 24 mars 2000 sur le personnel de la Confédération [LPers, RS 172.220.1]).

1.2 La qualité pour recourir doit être reconnue au recourant (art. 48 al. 1 PA). Les dispositions relatives au délai de recours et, à la forme du mémoire de recours (art. 22, 22a al. 1, 50 et 52 al. 1 PA) sont en outre respectées. Il sera toutefois revenu ultérieurement sur les conclusions formulées de part et d'autre (cf. infra consid. 4).

1.3 Sous cette réserve, le recours est partant recevable.

2.

Le recours peut être formé pour violation du droit fédéral, y compris l'excès ou l'abus du pouvoir d'appréciation, pour constatation inexacte ou incomplète des faits pertinents, ainsi que pour inopportunité, sauf si une autorité cantonale a statué comme autorité de recours (art. 49 PA).

2.1 Le Tribunal administratif fédéral fait cependant preuve d'une certaine retenue dans l'exercice de son 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 de l'administration, aux problèmes liés à la collaboration au sein du service ou aux 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).

2.2 La procédure fédérale est essentiellement régie par la maxime inquisitoire, ce qui signifie que l'autorité administrative constate les faits d'office et procède, s'il y a lieu, à l'administration de preuves par les moyens idoines (art. 12 PA). La maxime inquisitoire doit cependant être relativisée

par son corollaire : le devoir de collaborer des parties (art. 13 PA ; cf. ATF 143 II 425 consid. 5.1 et 140 II 65 consid. 3.4.2 ; ATAF 2013/32 consid. 3.4.2). La procédure de recours devant le Tribunal administratif fédéral est également régie par la maxime inquisitoire en vertu de l'art. 37 LTAF. Celle-ci est cependant quelque peu tempérée, notamment en raison du fait qu'il ne s'agit, dans ce cas, pas d'un établissement des faits *ab ovo*. Il convient de tenir compte de l'état de fait déjà établi par l'autorité inférieure. Dans ce sens, le principe inquisitoire est une obligation de vérifier les faits constatés par l'autorité inférieure plus que de les établir (cf. arrêts du TAF A-1843/2021 du 6 décembre 2021 consid. 2.2, A-646/2020 du 2 décembre 2021 consid. 2.2, A-5373/2020 du 13 octobre 2021 consid. 2.2).

2.3 Le Tribunal administratif fédéral 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 attaquée (cf. arrêt du TF 1C_214/2005 du 6 novembre 2015 consid. 2.2.2 ; ATAF 2014/24 consid. 2.2 et 2009/57 consid. 1.2). 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. ATAF 135 I 91 consid. 2.1 ; ATAF 2014/24 consid. 2.2).

3.

La loi sur le personnel de la Confédération régit les rapports de travail entre la Confédération et son personnel (art. 1 LPers).

3.1 Si la loi sur le personnel de la Confédération et d'autres lois fédérales n'en disposent pas autrement, les dispositions pertinentes de la loi fédérale du 30 mars 1911 complétant le Code civil suisse (Livre cinquième: Droit des obligations, CO, RS 220) s'appliquent par analogie aux rapports de travail (art. 6 al. 2 LPers). Les dispositions d'exécution réglementent en détail les rapports de travail dans les limites de l'al. 2 (art. 6 al. 3 LPers). Le Conseil fédéral édicte les dispositions d'exécution (art. 37 al. 1 1^{re} phrase LPers). Sur cette base, il a adopté l'ordonnance du 3 juillet 2011 sur le personnel de la Confédération (OPers, RS 172.220.111.3).

3.2 Les rapports de travail découlent de la conclusion d'un contrat de travail de droit public établi en la forme écrite (art. 8 al. 1 LPers). La prolongation des rapports de travail, la limitation de leur durée et leur fin, ainsi que toute modification du contrat de travail ne sont valables que si elles sont établies en la forme écrite (art. 13 LPers ; ég. art. 30 al. 1 OPers). Si, lors de litiges

liés aux rapports de travail, aucun accord n'intervient, l'employeur rend une décision (art. 34 al. 1 LPers ; ég. art. 30 al. 2 1^{re} phrase OPers).

4.

La décision attaquée porte sur la validité de la convention de cessation d'un commun accord des rapports de travail signée par le recourant et son employeur le 25 novembre 2020.

4.1 A cet effet, il y a lieu de rappeler que, dans la procédure devant le Tribunal administratif fédéral, l'existence d'une voie de droit présuppose un objet dont la validité est en cause. En droit fédéral, il s'agit de la décision et il n'y a pas de recours en l'absence d'une décision (art. 44 PA ; cf. arrêt du TF 8C_983/2010 du 9 novembre 2011 consid. 6). Ainsi, l'art. 34 al. 1 LPers prévoit qu'une décision est rendue par l'employeur si, lors de litiges liés aux rapports de travail, aucun accord n'intervient. Cette règle est impérative.

Les conclusions du recourant, qui délimitent l'objet du litige, doivent ainsi rester dans le cadre des questions qui ont fait l'objet de la contestation antérieure et que l'autorité inférieure a tranchées dans son dispositif (cf. ATF 134 V 443 consid. 3.4 et 131 V 164 consid. 2.1; ATAF 2014/24 consid. 1.4.1, 2010/12 consid. 1.2.1 et 2009/54 consid. 1.3.3 ; arrêt du TAF A-1711/2014 du 8 décembre 2015 consid. 1.4.1.1). Ce n'est que si le dispositif renvoie expressément aux considérants que ceux-ci font partie du dispositif dans la mesure du renvoi (cf. arrêts du TF 2C_642/2007 du 3 mars 2008 consid. 2.2 et 2A.121/2004 du 16 mars 2005 consid. 2.1 ; ATAF 2010/12 consid. 1.2.1 ; arrêt du TAF A-1924/2012 du 31 mai 2013 consid. 2.4.1).

4.2 En l'espèce, l'objet de la contestation est constitué de la décision du 3 août 2021. Dans sa partie en fait, l'autorité inférieure répond certes en partie aux reproches de l'employé ayant trait à la qualité de ses prestations. Toutefois, le dispositif de la décision se limite au constat que la convention du 25 novembre 2020 mettant un terme aux rapports de travail au 30 avril 2021 est valable et que la convention a été exécutée, à l'exception des prestations de reconversion professionnelle externe qui n'ont pas encore été demandées par le recourant. L'objet de la contestation ne porte ainsi pas sur la question d'une éventuelle résiliation unilatérale des rapports de travail, ni sur les motifs qui aurait pu conduire l'autorité à licencier le recourant.

4.3 Ainsi, le Tribunal n'a d'autres choix que de se limiter à vérifier si c'est à bon droit que l'autorité inférieure a constaté que la convention du 25 novembre 2020 était valable et que le consentement du recourant n'était pas vicié. En revanche, dès lors qu'aucune décision relative à une éventuelle fin unilatérale des rapports de travail n'a été rendue par l'autorité inférieure et qu'une telle décision ne saurait être implicite (cf. art. 13 LPers et 30 al. 1 OPers), si le Tribunal parvient à la conclusion que le consentement du recourant était vicié, il ne pourra que constater que les rapports de travail n'ont pas valablement pris fin d'un commun accord au 30 avril 2021. Il appartiendra à l'autorité inférieure et au recourant d'en tirer les conséquences qui s'imposent dans le cadre, le cas échéant, d'une procédure idoine. Le Tribunal administratif fédéral ne peut pas décider, à la place de l'autorité inférieure et pour la première fois, s'il y a lieu ou non de mettre fin unilatéralement aux rapports de travail du recourant et sur la base de quels motifs. L'extension du litige à ses questions aurait pour effet d'outrepasser manifestement la compétence fonctionnelle du Tribunal de céans.

4.4 Par conséquent, c'est à tort que le recourant conclut, au stade de la présente procédure, au versement d'une indemnité de licenciement de deux années de salaire. Il en va de même des conclusions de l'autorité inférieure tendant à ce que le Tribunal prononce le licenciement et fixe la date de fin des rapports de travail à l'expiration du délai de congé si un licenciement avait été prononcé le 25 novembre 2020. De telles conclusions dépassent manifestement l'objet de la contestation et sont, par conséquent, irrecevables. Le Tribunal n'examinera ainsi pas davantage les griefs formulés par le recourant en lien avec la qualité de ses prestations, l'existence de séances régulières avec sa hiérarchie ou l'absence de motifs de licenciement.

4.5 Enfin, les griefs formulés par l'intervenante abondent dans le sens de ceux développés par le recourant. Ses prétentions, au surplus et de par la subrogation, sont liées au sort du recours, de sorte qu'il y a lieu d'adresser, d'abord, ce dernier et de revenir ultérieurement sur les prétentions de l'intervenante, dans la mesure où cela s'avèrera nécessaire.

5.

Cela étant, le recourant affirme tout d'abord que l'autorité inférieure a violé son droit d'être entendu ne lui octroyant pas un délai de réflexion avant de signer la convention de résiliation des rapports de travail.

5.1 Il estime que les principes jurisprudentiels applicables lorsque le licenciement intervient par le biais d'une décision doivent également être respectés dans le cas d'une convention de fin des rapports de travail, à tout le moins lorsque c'est l'employeur qui entend mettre un terme à ceux-ci et que c'est lui qui rédige la convention. En revanche, il ne se plaint pas d'une violation de son droit d'être entendu dans le cadre de la procédure en constatation ayant conduit au prononcé de la décision attaquée.

5.2 Le droit d'être entendu, garanti à l'art. 29 al. 2 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst., RS 101) et concrétisé à l'art. 29 PA, comprend notamment le droit pour l'intéressé de s'exprimer sur les éléments pertinents avant qu'une décision ne soit prise touchant sa situation juridique (cf. ATF 137 IV 33 consid. 9.2, 132 II 485 consid. 3.2 et 127 III 576 consid. 2c). La procédure administrative fédérale exige donc de l'autorité qu'elle entende les parties avant de prendre une décision (art. 30 al. 1 PA). Cette obligation implique qu'elle doit les informer du contenu présumé de la décision qu'elle est appelée à rendre ou, à tout le moins, des éléments essentiels de celle-ci afin de leur permettre de prendre position avant qu'elle ne se prononce (cf. ATF 135 I 279 consid. 2.3, 132 II 485 consid. 3.2, 126 I 7 consid. 2b et 124 II 132 consid. 2b ; ATAF 2010/53 consid. 13.1).

Dans le cadre d'une résiliation unilatérale des rapports de travail, il n'est pas admissible, sous l'angle du droit d'être entendu, de remettre à l'employé une décision de résiliation des rapports de service en se contentant de lui demander de s'exprimer s'il le désire. Sauf cas d'urgence, le collaborateur doit pouvoir disposer de suffisamment de temps pour préparer ses objections. La doctrine admet qu'en l'absence de délai uniformisé, un délai de 8 à 10 jours est raisonnable (cf. arrêts du TF 8C_301/2017 du 1er mars 2018 consid. 3.2 et 8C_615/2016 du 15 juillet 2017 consid. 3.2.1). En revanche, le Tribunal fédéral a jugé insuffisant un délai d'une demi-heure à disposition d'un employé communal, convoqué à un entretien de service dont il ignorait l'objet, pour prendre connaissance du dossier et se déterminer sur l'intention de la commune de le licencier (cf. arrêt 8C_615/2016 précité consid. 3.4).

5.3 Contrairement à ce que soutient le recourant, cette jurisprudence ne saurait être transposable lors d'une résiliation conventionnelle des rapports de travail. En effet, la convention de résiliation est un contrat de droit administratif et non pas une décision. Elle ne se conclut pas dans le cadre d'une procédure formelle soumise aux garanties de la loi fédérale sur la

procédure administrative, de sorte que le recourant ne saurait se prévaloir d'un quelconque droit de participation avant la signature de la convention du 25 novembre 2020. Cela étant, une telle conclusion ne préjuge encore rien des conséquences de l'absence ou d'un très court délai de réflexion sur la formation de la volonté de l'administré. Dites considérations doivent cependant être examinées dans un grief matériel, sous l'angle de la formation de la volonté du recourant (art. 18 CO ; cf. infra consid. 6.2). Elles ne relèvent pas d'un grief formel lié au droit d'être entendu.

Au surplus, le recourant ne faisant pas valoir que son droit d'être entendu aurait été violé dans le cadre de la procédure formelle ayant conduit à la décision attaquée, le recours peut être, sans autres, rejeté sur ce point.

6.

Le recourant se plaint ensuite d'abord d'un vice dans la formation de sa volonté. Il précise qu'il n'avait aucune intention de convenir d'une fin des rapports de travail, ce qu'attesterait son attitude avant et après la signature de la convention.

6.1 La convention de résiliation étant un contrat de droit administratif (cf. supra consid. 5.3), elle doit s'interpréter selon les mêmes règles que les contrats de droit privé (cf. ATF 139 V 82 consid. 3.1.2 ; arrêt du TF 8C_118/2016 du 29 décembre 2016 consid. 6 s. ; arrêts du TAF A-1711/2014 précité consid. 4, A-6864/2010 du 20 décembre 2011 consid. 7.2 et A-6884/2009 du 25 février 2010 consid. 6.3).

6.1.1 Pour savoir si un accord sur la résiliation des rapports de travail a été conclu, le juge procédera d'abord par une interprétation subjective (cf. ATF 125 III 305 consid. 2b). Il s'agit de rechercher la réelle et commune intention des parties en application de l'art. 18 CO (cf. ATF 140 V 145 consid. 3.3 et 131 III 606 consid. 4.1 ; arrêts du TF 4C.397/2004 du 15 mars 2005 consid. 2.1 et 4C.185/2002 du 27 septembre 2002 consid. 3.1). Le juge devra procéder empiriquement, sur la base d'indices, sans s'arrêter aux expressions ou dénominations inexactes dont les parties ont pu se servir, soit par erreur, soit pour déguiser la nature véritable de la convention (cf. ATF 135 II 410 consid. 3.2, 131 III 606 consid. 4.1, 128 III 419 consid. 2.2 et 127 III 44 consid. 1b). Pour ce faire, il prendra en compte non seulement la teneur des déclarations de volonté, mais aussi les circonstances antérieures, concomitantes et postérieures à la conclusion du contrat (cf. ATF 140 III 86 consid. 4.1 et 129 III 675 consid. 2.3).

6.1.2 Si la volonté réelle des parties ne peut pas être établie ou si les volontés intimes divergent, le juge doit interpréter les déclarations et les comportements selon la théorie de la confiance. Il s'agit de chercher comment les parties, lorsque leur accord s'est formé, pouvaient comprendre de bonne foi les clauses adoptées par elles, en fonction du contexte dans lequel elles ont traité (cf. ATF 135 III 295 consid. 2b et 132 III 24 consid. 4). Même si la teneur d'une clause contractuelle paraît limpide à première vue, il peut résulter d'autres éléments du contrat, du but poursuivi par les parties ou d'autres circonstances que le texte de cette clause ne restitue pas exactement le sens de l'accord conclu. Il n'y a cependant pas lieu de s'écarter du sens littéral du texte adopté par les cocontractants lorsqu'il n'y a aucune raison sérieuse de penser que celui-ci ne correspond pas à leur volonté (cf. ATF 131 III 6060 consid. 4.2, 130 III 417 consid. 3.2 et 129 III 118 consid. 2.5). Le principe de la confiance permet ainsi d'imputer à une partie le sens objectif de sa déclaration ou de son comportement, même s'il ne correspond pas à sa volonté intime (cf. ATF 135 III 410 consid. 3.2 et 129 III 118 consid. 2.5 ; arrêt A-1711/2014 précité consid. 4.2).

6.1.3 En droit privé du travail, dans le cadre de l'interprétation objective de la volonté des parties, l'acceptation par l'employé d'une résiliation proposée par l'employeur ne permet pas, à elle-seule, de conclure à l'existence d'une résiliation conventionnelle et, par-là même, à la protection accordée par les art. 336 ss CO (cf. arrêts du TF 4A.474/2008 du 13 février 2009 consid. 3.2 et 4C.127/2005 du 2 novembre 2005 consid. 4.1). L'accord litigieux doit être interprété restrictivement et il ne peut constituer une résiliation conventionnelle que dans des circonstances exceptionnelles, notamment lorsqu'est établie sans équivoque la volonté des deux parties de se départir du contrat (cf. arrêts du TF 4A_376/2010 du 30 septembre 2010 consid. 3). Lorsque la convention a été rédigée par l'employeur, l'employé doit encore disposer d'un délai de réflexion suffisant (cf. arrêts du TF 4A_376/2010 précité consid. 3, 4A_103/2010 du 16 mars 2010 consid. 2.2 et 4C.51/1999 du 20 juillet 1999 consid. 3c).

6.2 En l'occurrence, la volonté de l'employeur derrière la conclusion de la convention du 25 novembre 2020 était de se départir du contrat de travail ; ce point n'est pas contesté. Reste à déterminer si la volonté du recourant était concordante sur ce point. Ce dernier fait valoir qu'avant la séance du 25 novembre 2020, il n'avait aucune intention de démissionner et que rien ne pouvait lui laisser penser que son employeur avait des raisons de vouloir mettre fin aux rapports de travail. De même, après la signature de la convention, il aurait immédiatement contacté son syndicat qui a adressé

à son employeur un courrier, le 30 novembre 2020, par lequel il l'informait que le recourant invalidait la convention.

Il ressort toutefois du dossier qu'en date du 25 novembre 2020, le recourant a été approché dans un couloir par son chef de division. Ce dernier a invité le recourant à le suivre dans une salle de conférence, où les attendaient le supérieur hiérarchique direct du recourant ainsi que deux responsables des ressources humaines. Il ressort de la note de service du 8 décembre 2020, signée par toutes les parties présentes à l'entretien du 25 novembre 2020 à l'exception du recourant, que, durant cet entretien, le chef de division et le supérieur hiérarchique direct du recourant lui ont notamment expliqué que la collaboration était devenue très difficile et, afin de trouver une solution à l'amiable, lui ont proposé une convention de départ. Le recourant a également pris connaissance de la lettre (cf. pièce II.11 du dossier de l'autorité inférieure) contenant les faits et manquements reprochés et a demandé des précisions. Le recourant a ensuite déclaré « alors, je signe où ? ». Suite à la relecture de la convention, le recourant a demandé une modification afin de recevoir son salaire jusqu'à la fin juin 2021. Un des responsables des ressources a indiqué que la convention prévoyait déjà un mois de salaire supplémentaire, mais s'est dit prêt à octroyer un mois supplémentaire. Le recourant a accepté cette proposition et a signé la convention modifiée après avoir demandé à une des personnes présente qu'on lui prête un stylo. Après la signature de la convention, le responsable des ressources humaines lui a souhaité de retrouver rapidement du travail et le recourant l'a remercié en retour (cf. pièce II.10 du dossier de l'autorité inférieure).

Le recourant conteste cette vision des faits. Il n'apporte toutefois aucun élément abondant en son sens et ne fait que confronter sa propre vision des faits à celle des quatre autres personnes présentes lors de l'entretien. Il sied, à cet effet, de rappeler que la note de service précitée a été signée par toutes les personnes présentes à l'entretien à l'exception du recourant, de sorte que sa force probante est importante. En tout état de cause, il y a lieu de relever que le recourant a admis expressément avoir demandé à pouvoir bénéficier de six mois de salaire lors des discussions entreprises avec l'autorité inférieure (cf. ch. 27 du mémoire de recours). Il a ensuite accepté la contreproposition de l'autorité inférieure et signé la convention modifiée. Par conséquent, on ne se trouve pas dans la situation où la convention proposée par l'employeur a été approuvée sans discussion aucune par l'employé. Dès lors que le recourant a entamé une négociation avec l'autorité inférieure, que celle-ci lui a fait une contreproposition et que le recourant l'a acceptée, la volonté du recourant de mettre fin aux relations

de travail aux conditions proposées est établie sans équivoque. Enfin, le grief du recourant selon lequel il n'aurait pas bénéficié d'un délai de réflexion suffisant tombe à faux. Il ressort de la lettre du 25 novembre 2021 remise en mains propres à l'employé en annexe de la convention (cf. pièce II.11 du dossier de l'autorité inférieure) que l'employeur a octroyé au recourant un délai au 27 novembre 2020 pour qu'il examine la convention et la lui retourne signée, soit deux jours ouvrables. Le recourant fait, certes, valoir que ce courrier ne lui aurait jamais été remis. Il ressort toutefois de la note de service du 8 décembre 2020, signée par les quatre autres personnes présentes à l'entretien, que dite lettre a été remise au recourant, que celui-ci en a pris connaissance et qu'il l'a contestée sans vouloir la signer. Le Tribunal s'est déjà prononcé ci-dessus sur la valeur probante qu'il y a lieu d'accorder à cette note de service.

Cela étant, et pour être bien clair, il convient de préciser que, de deux choses l'une, soit le recourant se contente d'alléguer que le contenu de la note de service du 8 décembre 2020 est faux et qu'il n'a jamais reçu la lettre du 25 novembre 2020 en jetant, par là-même, des soupçons quant à la nature pénale des actions de quatre employés de l'administration fédérale, soit l'on se trouve dans la situation inverse où quatre cadres de la Centrale de compensation CdC ont effectivement réalisé et produit de faux documents dans le cadre de la présente procédure. De tels soupçons sont graves et ne doivent pas être portés à la légère. Toutefois, le Tribunal constate, en l'état, que le recourant – qui s'était réservé le droit de porter plainte pénale dans le cadre de son courrier du 30 novembre 2020 – n'a pas procédé en ce sens ; il ne le prétend pas. Au surplus, aucun élément au dossier ne laisse penser, à ce stade, que la note de service du 8 décembre 2020 et la lettre du 25 novembre 2020 puissent être de faux titres. Les allégués du recourant ne suffisent, en l'état, pas à ébranler la conviction du Tribunal, ce d'autant plus que l'autorité de recours peut procéder, d'office ou à la demande d'une partie, à la révision de sa décision lorsqu'un crime ou un délit l'a influencée (art. 66 al. 1 PA).

Après cette digression nécessaire, il faut encore bien relever, pour être complet, que, quand bien même la volonté réelle du recourant ne pouvait être établie, la convention du 25 novembre 2020 stipule notamment que « [...] les parties conviennent d'un commun accord de mettre un terme aux rapports de travail, conformément à l'art. 34 al. 1 LPers. Les conditions de cet accord sont les suivantes : 1. Les parties mettent fin au contrat de travail qui lie l'employé, [nom du recourant], à son employeur, la CdC, à compter du 30 avril 2021, indépendamment d'une éventuelle incapacité de travail à cette date [...] ». Selon la théorie de la confiance (cf. supra

consid. 6.1.2), le recourant ne pouvait, de bonne foi, comprendre cette clause autrement que comme mettant un terme aux rapports de travail. Il aurait été ainsi permis – en tout état de cause – d'imputer au recourant le sens objectif de sa déclaration, même en interprétant la convention de manière restrictive.

6.3 Il suit de là que les parties ont réciproquement et d'une manière concordante manifesté leur volonté. Reste encore à examiner l'argumentation du recourant portant d'une part sur la question des vices du consentement et d'autre part sur le contenu de la convention elle-même, qui, selon lui, serait contraire au principe de la bonne foi et violerait l'art. 341 al. 1 CO en tant qu'il ne comporterait pas de concessions réciproques.

7.

Il s'agit donc de déterminer si l'accord de résiliation du 25 novembre 2020 a été librement consenti ou si une erreur a affecté la formation de la volonté du recourant.

7.1 Selon la jurisprudence, la question des vices du consentement, liés à la conclusion ou à la modification d'un contrat de travail de droit public, doit être examinée à la lumière des art. 23 ss CO, applicables par analogie par renvoi de l'art. 6 al. 2 LPers (cf. ATF 132 II 161 consid. 3.1 et 118 II 58 consid. 3 ; arrêts du TAF A-1711/2014 précité consid. 5, A-1117/2014 du 30 avril 2015 consid. 4.1.2 et A-6864/2010 précité consid. 7.3.1).

7.2 Il convient, dans un premier temps, d'examiner si le recourant se trouvait dans l'erreur et si cette erreur était essentielle ou s'il s'est trouvé induit à contracter par le dol de son employeur.

7.2.1 Selon l'art. 23 CO, l'acte juridique n'oblige pas celle des parties qui, au moment de l'émettre, était dans une erreur essentielle et, selon l'art. 28 CO, la partie induite à contracter par le dol de l'autre n'est pas non plus obligée, même si son erreur n'est pas essentielle.

7.2.1.1 Il y a erreur lorsqu'il existe une divergence entre la réalité et ce que croyait la victime, ou – en d'autres termes – lorsque la réalité et sa représentation ne coïncident pas. L'erreur doit porter sur des faits qui empêchent la formation correcte de la volonté au moment de l'émission de la déclaration de volonté. Nul ne peut invalider un acte juridique sur la base des art. 23 ss CO si, en réalité, il n'était pas dans l'erreur. Les doutes qui précèdent ou suivent ce moment ne sont pas pertinents puisqu'ils n'influencent pas directement la formation de la volonté. L'erreur qui porte

uniquement sur les motifs (art. 24 al. 2 CO) ou les effets juridiques d'un contrat, par exemple ses conséquences pécuniaires (erreur de droit), n'est pas essentielle et ne permet pas l'invalidation du contrat. Seule l'erreur qualifiée (erreur de base) autorise l'invalidation. Il ressort de l'art. 24 al. 1^{er} ch. 4 CO que l'erreur est essentielle notamment lorsqu'elle porte sur des faits que la loyauté commerciale permettait à celui qui se prévaut de son erreur de les considérer comme des éléments nécessaires de sa déclaration de volonté (cf. ATF 132 III 737 consid. 1.3 et ATF 118 II 58 consid. 3b ; arrêt du TF 5A_337/2013 du 23 octobre 2013 consid. 5.2.2.1 ; arrêt A-1711/2014 précité consid. 5.1.1). L'absence de représentation d'un fait, à savoir l'ignorance de celui-ci, y est assimilée. Toutefois, seule l'ignorance inconsciente équivaut à une erreur. En effet, celui qui sait qu'il ne sait pas ne se trompe pas ; sa méconnaissance consciente ne peut pas être considérée comme une erreur. De même, celui qui doute de l'exactitude de sa représentation n'a ni une fausse représentation, ni une absence de représentation et, partant, il ne peut être dans l'erreur (cf. arrêts du TF 5A_772/2014 du 17 mars 2015 consid. 5.1 et 5A_187/2013 du 4 octobre 2013 consid. 7.1).

7.2.1.2 Pour qu'il y ait erreur essentielle, il faut tout d'abord que le cocontractant puisse se rendre compte, de bonne foi, que l'erreur de l'autre partie porte sur un fait qui était objectivement de nature à la déterminer à conclure le contrat ou à le conclure aux conditions convenues ; il faut encore, en se plaçant du point de vue de la partie qui était dans l'erreur, que l'on puisse admettre subjectivement que son erreur l'a effectivement déterminée à conclure le contrat ou à le conclure aux conditions convenues. En d'autres termes, l'erreur doit porter sur des circonstances de fait qui, subjectivement, forment la condition *sine qua non* de l'acte juridique litigieux. De plus, selon la jurisprudence, le cocontractant ne peut invoquer le fait qu'il considérerait comme une véritable condition *sine qua non*, lorsqu'il ne s'est pas préoccupé, au moment de conclure, d'éclaircir une question qui se posait manifestement en rapport avec ce fait déterminé (cf. ATF 129 III 363 consid. 5.3 et 117 II 218 consid. 3b). Lorsque l'erreur porte sur la méconnaissance par le travailleur de la perte de ses droits relatifs à la protection contre les licenciements, l'erreur invoquée porte en réalité sur les effets accessoires de l'acte, soit sur ces incidences pécuniaires ; il s'agit d'une simple erreur sur les motifs qui ne permet pas l'invalidation de l'accord de résiliation (cf. ATF 118 II 58 consid. 2a ; arrêt A-1711/2014 précité consid. 5.1.2 ; RÉMY WYLER/BORIS HEINZER, Droit du travail, 4^e éd. 2019, p. 652).

7.2.1.3 Lorsque l'erreur porte sur un point qui était contesté et devait être réglé par transaction (*caput controversum*), l'accord ne peut pas être invalidé (cf. ATF 130 III 49 consid. 1.2). En effet, une transaction a pour but de mettre définitivement fin à un litige et aux incertitudes existantes moyennant des concessions réciproques. Elle est précisément conclue pour éviter un examen complet des faits et de leur portée juridique. Il est par conséquent exclu d'invoquer une erreur, si celle-ci concerne une incertitude prise en compte dans la transaction. En raison de la nature de la transaction, une contestation ultérieure pour cause d'erreur sur les points contestés et incertains au moment de la conclusion est exclue lorsque ceux-ci sont avérés plus tard, car sans cela on remettrait en cause précisément les questions qui avaient déterminé les intéressés à transiger (cf. arrêts du TF 5A_187/2013 du 4 octobre 2013 consid. 7.1 et 5A_772/2014 du 17 mars 2015 consid. 5.1).

7.2.1.4 Enfin, il y a dol lorsque l'un des cocontractants, de manière illicite, fait croire à des faits faux ou dissimule des faits vrais, alors que ceux-ci sont déterminants pour la décision de son partenaire de conclure le contrat ou, à tout le moins, de le conclure aux conditions convenues. Le dol suppose que la partie contractante – par un comportement actif ou par le silence – ait été trompée intentionnellement ; le dol éventuel suffit. Il est également nécessaire que la partie ait conclu le contrat en raison de la tromperie. L'erreur provoquée par le dol doit donc être dans un rapport de causalité avec la conclusion du contrat (cf. ATF 136 III 528 consid. 3.4.2 et 132 II 161 consid. 4.1). Il incombe à celui qui invoque un dol pour échapper aux conséquences d'un acte juridique d'apporter la preuve qu'il y a eu tromperie et que celle-ci l'a déterminé à contracter (cf. ATF 129 III 320 consid. 6.3 ; arrêt du TF 4A_641/2010 du 23 février 2011 consid. 3.4.1 ; arrêt A-1711/2014 précité consid. 5.2).

7.2.2 Le requérant est d'avis que son employeur n'avait d'autre objectif en signant la convention que d'éviter les contraintes d'un licenciement ordinaire. Il fait valoir qu'il a été trompé sur le fait que son employeur ne pouvait en aucun cas mettre un terme sans motifs objectivement suffisants aux relations de travail et qu'il ne pouvait le contraindre à signer une convention. Il estime également que son employeur lui a caché qu'il pouvait disposer d'un délai raisonnable d'au moins 8 à 10 jours pour apprécier le contenu de la convention et qu'il a été trompé sur l'ampleur des droits auxquels il renonçait en cas d'incapacité de travail non fautive. Enfin, il soutient avoir été induit en erreur par l'introduction d'une clause aux termes de laquelle il renonçait à tous ses droits de contester la convention par voie

judiciaire alors qu'il aurait conservé ses droits s'il avait refusé de la signer et qu'une décision de licenciement avait été prise à son encontre

7.2.3 En l'occurrence, le recourant ne rend pas vraisemblable qu'il était dans l'erreur ou que son employeur ait eu l'intention de le tromper en lui proposant de signer la convention litigieuse, ni d'ailleurs qu'une telle tromperie l'ait déterminée à contracter l'accord litigieux. En guise de preuve, il se limite à critiquer le déroulement de l'entretien du 25 novembre 2020 et à jeter le soupçon sur la véracité des propos reportés par les quatre personnes présentes lors de cet entretien dans la note de service du 8 décembre 2020. Or, le Tribunal s'est déjà prononcé sur la valeur qu'il entendait accorder à cette note de service (cf. supra consid. 6.2), étant précisé qu'aucun élément au dossier ne permet de remettre en doute la probité des quatre autres personnes présentes lors de l'entretien du 25 novembre 2020. Il faut donc constater que le recourant n'apporte pas la preuve suffisante de ce qu'il allègue et que le dossier ne contient pas d'autres indices qui abondent dans le sens d'une tromperie. Il ressort, au contraire, du dossier que tant l'objet de l'accord que son contexte ont été clairement expliqués au recourant lors de la séance du 25 novembre 2020 et que c'est en toute connaissance de cause que celui-ci l'a approuvé.

Au surplus, et à y regarder de plus près, lorsque le recourant fait valoir qu'il ignorait que son employeur ne pouvait en aucun cas mettre un terme sans motifs objectivement suffisants aux relations de travail et qu'il ne pouvait le contraindre à signer une convention aux termes de laquelle il renonçait à une partie de ses droits, il s'agit d'une erreur sur les motifs qui ne permet pas l'invalidation de l'accord de résiliation.

Enfin, de manière générale, le recourant semble perdre de vue qu'une convention de résiliation a précisément pour but de mettre un terme aux rapports de travail, en règle générale dans un contexte litigieux où les points de vue employeur/employé divergent. Comme toute transaction, elle a pour but de mettre définitivement fin à un litige et aux incertitudes existantes moyennant des concessions réciproques.

Quant à l'argument selon lequel le recourant aurait été trompé en raison de la clause par laquelle il renonçait à tous ses droits de contester la convention par voie judiciaire, il témoigne tout au plus d'une certaine méconnaissance du contentieux judiciaire. La présente clause ne l'a d'ailleurs pas empêché d'initier la présente procédure et, si le recourant était convaincu qu'aucun reproche ne pouvait être formulé à son égard

comme il le soutient dans le cadre de son recours, il faut se demander pourquoi il n'a pas laissé la procédure de licenciement suivre son cours et interjeté ensuite recours contre la décision. L'attitude qui consiste à contester précisément les points qui étaient contestés – à savoir la question de l'absence de motifs de licenciement – s'apparente ainsi à une erreur sur le *caput controversum*, laquelle ne peut – comme considéré (cf. supra consid. 7.2.1.3) – être prise en considération

7.3 Reste à déterminer, dans un second temps, si le recourant a signé la convention du 25 novembre 2020 sous l'emprise d'une crainte fondée.

7.3.1 Selon l'art. 29 al. 1 CO, un contrat peut également être invalidé par la partie qui l'a contracté sous l'empire d'une crainte fondée que lui aurait inspiré sans droit l'autre partie ou un tiers.

7.3.1.1 La crainte est réputée fondée lorsque la partie menacée devait croire, d'après les circonstances, qu'un danger grave et imminent la menaçait elle-même ou l'un de ses proches, dans sa vie, sa personne, son honneur ou ses biens (art. 30 al. 1 CO). Ainsi, la cause de la crainte est la menace d'un mal futur dans l'hypothèse d'un refus d'obtempérer ; elle altère la volonté au stade de sa formation. Pour qu'un contrat soit invalidé au titre de la crainte fondée, les quatre conditions suivantes doivent être réunies : une menace dirigée sans droit contre une partie ou l'un de ses proches, la crainte fondée qui en résulte, l'intention de l'auteur de la menace de déterminer le destinataire à faire une déclaration de volonté et le lien de causalité entre la crainte et le consentement (cf. arrêt du TF 4A_514/2010 du 1^{er} mars 2011 consid. 4.2.1).

7.3.1.2 La crainte de voir son interlocuteur exercer un droit dont il dispose ne constitue pas une situation menaçante au sens de l'art. 30 CO (cf. arrêts du TAF A-1711/2014 précité consid. 10.2 et A-6864/2010 précité consid. 7.3.2.2). Une telle crainte ne peut être prise en considération que si le cocontractant exploite la gêne de l'autre en vue d'obtenir des avantages excessifs non couverts par le droit exercé (art. 30 al. 2 CO). L'expression « avantages excessifs » signifie une disproportion quantitative qui doit être évaluée selon les mêmes critères que ceux permettant de déterminer l'existence de l'usure au sens de l'art. 157 Code pénal suisse du 21 décembre 1937 (CP, RS 311.0 ; cf. arrêts du TF 4A_514/2010 du 1^{er} mars 2011 consid. 4.2.2 et 4A_259/2009 du 5 août 2009 consid. 2.1.1). Ainsi, selon une évaluation objective, l'avantage pécuniaire obtenu doit être en disproportion évidente, sur le plan économique, avec la prestation fournie (cf. ATF 130 IV 106 consid. 7.2).

Les termes « avantages excessifs » englobent aussi tout avantage inadéquat ou disproportionné par lequel celui qui menace d'invoquer un droit poursuit un but étranger à ce droit ou allant bien au-delà de son simple exercice, en violation des règles de la bonne foi (cf. arrêts 4A_514/2010 précité consid. 4.2.2 et 4A_259/2009 précité consid. 2.1.1).

7.3.1.3 Enfin, le fardeau de la preuve de l'existence d'une menace et de l'effet causal de celle-ci sur la conclusion du contrat appartient à la partie menacée. C'est à elle aussi qu'incombe d'établir le caractère excessif des avantages qui ont été extorqués par la menace d'invoquer un droit (cf. arrêt du TF 4C.214/2006 du 19 décembre 2006 consid. 4).

7.3.2 Le recourant estime avoir signé sous l'emprise d'une crainte fondée au motif, en substance, qu'il aurait eu l'interdiction de quitter la salle avant d'avoir signé la convention et que l'autorité inférieure aurait eu recourt à des moyens encore plus expéditifs pour mettre un terme de façon unilatérale aux rapports de travail.

7.3.3 Au regard des éléments au dossier, le Tribunal ne peut écarter la possibilité que l'autorité inférieure, enlisée dans un conflit avec son employé qui ne donnait plus vraiment satisfaction à ses yeux, ait exercé une certaine pression pour que la convention soit signée le 25 novembre 2020, en évoquant l'alternative d'un licenciement. Cela ressort notamment de la lettre du même jour remise au recourant en annexe de la convention (cf. pièce II.11 du dossier de l'autorité inférieure). L'autorité inférieure y mentionne, en effet, expressément qu'à défaut de convention signée, elle notifierait au recourant un projet de décision de résiliation des rapports de travail. A cet effet, s'il est vrai que, si le recourant ne signait pas d'accord, il pouvait se voir notifier une décision administrative fondée sur la LPers, la crainte de voir son interlocuteur exercer un droit dont il dispose – en l'occurrence, de voir l'administration appliquer la loi, qui plus est avec la possibilité ultérieure de recours – ne constitue toutefois pas, comme considéré (cf. supra consid. 7.3.1.2) une situation menaçante. Elle ne peut être prise en considération que si l'autorité inférieure a exploité la gêne du recourant en vue d'obtenir des avantages excessifs non couverts par le droit exercé. Compte tenu de la jurisprudence précitée (cf. supra consid. 7.3.1.2), tel n'est manifestement pas le cas. Certes, le recourant a renoncé à la protection offerte en cas d'incapacité de travail. Toutefois, l'autorité inférieure a prolongé les rapports de travail jusqu'au 30 avril 2021, a libéré le recourant de son obligation de travailler et lui a octroyé une indemnité à hauteur de 10'000 francs à faire valoir dans le cadre d'un programme individualisé de

reconversion professionnelle alors qu'elle estimait disposer d'un motif objectivement suffisant pour licencier le recourant à l'issue du délai ordinaire de congé sans avoir à lui verser une quelconque indemnité. Tel n'est pas un comportement usurier. A cet égard, il y a lieu de préciser qu'une telle conclusion ne dit encore pas si les concessions réciproques étaient équitables au sens de l'art. 341 al. 1 CO par renvoi de l'art. 6 LPers, ce qui sera examiné en détail ci-après (cf. infra consid. 8).

Au surplus, certes l'on ne saurait exclure que le recourant ait pu se trouver sous une certaine pression lors des pourparlers afférents à la convention litigieuse. Toutefois, il ressort de la note de service du 8 décembre 2020 signée par l'ensemble des personnes présentes à l'entretien du 25 novembre 2020 à l'exception du recourant (sur la valeur probante de ce document, cf. supra consid 6.2) que le recourant n'a pas hésité à s'affirmer devant son employeur, à contester les manquements reprochés et à refuser de signer la lettre du 25 novembre 2020 en annexe de la convention. On peine à saisir ainsi en quoi le recourant aurait été contraint de signer la convention sous l'emprise d'une crainte fondée. Quant à l'argument selon lequel il aurait été empêché de quitter la pièce, il n'est corroboré par aucun élément au dossier ; le recourant n'allègue d'ailleurs pas non plus que l'usage de la force aurait été employé pour l'y contraindre. A l'inverse, il ressort de la lettre du 25 novembre 2020 remise au recourant en annexe de la convention qu'il disposait d'un délai pour remettre à l'employeur un exemplaire signé de la convention. Une telle possibilité n'abonde pas en faveur de la version des faits décrites par le recourant. Il faut donc constater qu'il n'apporte pas non plus la preuve suffisante de ce qu'il allègue et que le dossier ne contient aucun indice abondant en son sens. Au moment déterminant, le recourant n'était donc pas sous l'emprise d'une crainte fondée.

7.4 En définitive, il ne ressort pas que le consentement du recourant ait été, d'une quelconque manière, vicié. Le recours doit donc être rejeté sur ce point.

8.

Le recourant soutient ensuite que l'objet de la convention serait illicite dès lors qu'elle violerait l'art. 341 al. 1 CO.

8.1 Bien que les art. 13 et 34 al. 1 LPers n'énoncent aucune restriction quant à la liberté dont disposent les parties dans l'objet de l'accord de résiliation, il est admis que, dans un rapport de travail relevant du droit public, un accord de résiliation est soumis au moins aux mêmes limites que

celles qui s'imposent à un même accord relevant du droit privé (cf. arrêts A-1711/2014 précité consid. 3.3 et A-6884/2009 précité consid. 5.2). Or, en droit privé du travail, l'accord de résiliation n'est admissible qu'à certaines conditions (cf. WYLER/HEINZER, op. cit., p. 648 ss). Le Tribunal fédéral vérifie la validité d'un accord de résiliation principalement sous l'angle de l'art. 341 al. 1 CO. Aux termes de cette disposition, le travailleur ne peut pas renoncer, pendant la durée du contrat et durant le mois qui suit la fin de celui-ci, aux créances résultant de dispositions impératives de la loi ou d'une convention collective. Cet article ne proscrie que la renonciation unilatérale du travailleur. Il ne fait pas obstacle à une transaction par laquelle les deux parties renoncent à des prétentions et clarifient leurs relations réciproques, pour autant qu'elles ne cherchent pas à éluder de manière évidente une disposition légale impérative et ce, malgré le caractère relativement impératif de l'art. 336c CO qui prohibe la résiliation par l'employeur en temps inopportun (cf. ATF 119 II 449 consid. 2a et 118 II 58 consid. 2b ; arrêts du TF 4A_563/2011 du 19 janvier 2012 consid. 4.1, 4A_103/2010 du 16 mars 2010 consid. 2.2, 4A_495/2007 du 12 janvier 2009 consid. 4.3.1 et 4C.230/2005 du 1er septembre 2005 consid. 2). Ainsi, l'art. 336c CO ne s'applique pas lorsque les parties mettent fin au contrat de travail d'un commun accord, pour autant que ce dernier comporte des concessions réciproques et qu'il s'agisse nettement d'un cas de transaction (cf. ATF 118 II 58 consid. 2b et 119 II 168 consid. 3b ; arrêt du TF 4C.37/2005 du 17 juin 2005 consid. 2.2 ; arrêt A-1711/2014 précité consid. 3.3). En d'autres termes, les deux parties doivent renoncer à certains droits, de sorte que la transaction n'apporte pas des avantages qu'au seul employeur (cf. arrêt du TF 2A.650/2006 du 30 mai 2007 consid. 2.2.1 ; arrêts du TAF A-1711/2014 précité consid. 3.3, A-8761/2010 du 8 décembre 2011 et A-6884/2009 du 25 février 2010 consid. 5.2).

8.2 Le recourant estime que son employeur savait pertinemment qu'il ne disposait pas d'éléments suffisants pour procéder à un licenciement ordinaire, de sorte que la convention n'apporterait un avantage qu'à ce dernier. En effet, il considère avoir fait des concessions qui dépasseraient de loin le mois supplémentaire qui lui a été accordé assorti d'un service de reconversion professionnelle externe d'une valeur de 10'000 francs, à savoir accepter une fin des rapports de travail dans des conditions qui ne la justifiaient pas et renoncer à toute protection en cas d'incapacité de travail non fautive durant le délai de congé.

8.3 S'agissant des concessions réciproques, il sied d'emblée de rappeler que les parties pouvaient en principe convenir d'une résiliation. Il faut

cependant évaluer si les concessions réciproques ont approximativement la même valeur. Il est difficile de calculer très exactement à quelles prétentions salariales le recourant renonçait en acceptant la résiliation des rapports de travail à la date convenue. En effet, en cas de décision unilatérale, il n'avait aucune certitude quant à son éventuelle invalidation et sacrifiait donc implicitement ce qu'il aurait pu peut-être obtenir si, après avoir été entreprise, une éventuelle décision de licenciement aurait été déclarée illicite. L'intérêt du recourant à mettre fin conventionnellement aux rapports de travail consistait également à ne pas se voir signifier un licenciement ordinaire et donc à ne pas entraver ses futures recherches d'emploi, ce qui est également difficilement chiffrable.

Cela étant, le recourant, qui était dans sa septième année de service, bénéficiait d'un délai de congé de trois mois (art. 30a al. 2 let. b OPers). Le congé ne pouvait être donné que pour la fin d'un mois (art. 30a al. 2 OPers). Ainsi, même en procédant le 25 novembre 2020 et en remettant le jour même au recourant un projet de décision, l'autorité inférieure devait octroyer au recourant un délai de 8 à 10 jours pour se déterminer et n'aurait manifestement pas pu lui notifier une décision de résiliation ordinaire des rapports de travail avant la fin du mois de novembre 2020. Celle-ci aurait pu intervenir, au plus tôt, durant la première quinzaine du mois de décembre. Il suit de là que le congé aurait pu être donné au plus tôt pour le 31 mars 2021. Dans ces circonstances, le recourant a ainsi bénéficié d'un mois de salaire supplémentaire en acceptant que les rapports de travail prennent fin au 30 avril 2021. Il a également bénéficié d'une indemnité de 10'000 francs à faire valoir dans le cadre d'un service de reconversion professionnelle externe. Il y a lieu d'en tenir compte, même si une telle indemnité n'est pas parfaitement équivalente à une somme versée en numéraire. Le recourant a enfin été libéré de son obligation de travailler, ce qui lui permettait de disposer du temps nécessaire pour retrouver un emploi et bénéficier des services de reconversion professionnelle externe pris en charge par son employeur.

En contrepartie, le recourant a renoncé, dans la convention du 25 novembre 2020, à se prévaloir de la protection contre les congés donnés en cas d'incapacité de travail. Le Tribunal relève que, dans la nuit du 13 au 14 janvier 2021, le recourant a été victime d'un (...) occasionnant un arrêt de travail du 14 janvier au 31 mars 2021. En raison de cet arrêt de travail, le recourant aurait bénéficié du délai de protection de l'art. 336c al. 1 let. b CO. Le délai de congé aurait ainsi été suspendu du 14 janvier au 31 mars 2021, soit durant deux mois et demi. Partant, le congé aurait pu, en application de l'art. 336c al. 3 CO, prendre effet au 30 juin 2021.

En renonçant au délai de protection de l'art. 336c CO par convention du 25 novembre 2020, le recourant soutient avoir donc renoncé à l'équivalent de deux mois de salaire. Cela étant, il s'agit bien plus de déterminer si, au moment de la signature de la convention, le recourant savait ou aurait pu prédire qu'il serait en incapacité de travailler durant deux mois et demi. Force est d'admettre que ces faits étaient purement hypothétiques au moment où l'accord est intervenu, le risque envisagé s'avérant assez faible au vu de l'expérience. Comme l'a soulevé le recourant lui-même dans le cadre de ses écritures, il n'avait manifesté préalablement aucune prédisposition à un (...) (cf. ch. 33 du mémoire de recours), de sorte que le risque qu'il soit en arrêt de travail pour ce motif précisément durant le délai de congé était minime voire négligeable au moment de la signature de la convention. Le fait que le recourant se soit précisément trouvé en arrêt de travail durant le délai de congé ne suffit donc pas à conclure que les concessions n'étaient pas réciproques.

En réalité, les critiques soulevées par le recourant en sont pas susceptibles de démontrer que la convention du 25 novembre 2020 ne serait pas une véritable transaction. Au contraire, force est d'admettre, à la lecture de ce qui précède, que les deux parties ont renoncé à certains droits et fait des concessions. Le recourant a renoncé à la protection de l'art. 336c CO. En contrepartie, l'autorité inférieure lui a versé une indemnité d'une valeur de 10'000 francs à faire valoir dans le cadre d'un service de reconversion professionnelle et l'a libéré de ses obligations de travailler afin qu'il puisse préparer dite reconversion. Les parties ont également convenu d'un terme fixe au 30 avril 2021 pour la fin des rapports de travail, soit plus de cinq mois après la signature de la convention.

Les concessions accordées de part et d'autre respectent un certain équilibre, si bien qu'on est en présence d'un cas de transaction, au sens de la jurisprudence précitée. Rien au dossier n'indique que la transaction n'apporterait, en effet, que des avantages à l'employeur. Il ne lui appartient pas, en tout état de cause, de supporter le fait que son employé n'a pas mis à profit le temps à disposition entre le moment où la convention a été signée et la fin des rapports de travail pour retrouver un emploi et mettre en œuvre le service de reconversion professionnelle proposé.

Enfin, lorsque le recourant fait valoir qu'il aurait renoncé à pouvoir se prévaloir en justice de l'absence de motifs objectifs suffisants pour mettre un terme unilatéralement aux rapports de travail, il perd de vue qu'il s'agit là précisément d'un point incertain que tend précisément à régler une

convention et sur lequel on ne peut pas revenir (cf. supra consid. 7.2.1.3). Il ne s'agit donc pas là d'une concession de sa part.

8.4 Par conséquent, rien n'indique que la convention violerait l'art. 341 al. 1 CO. Celle-ci est, partant, licite quant à son objet et les critiques soulevés par le recourant doivent être rejetées.

9.

Enfin, dans un dernier grief, le recourant se plaint d'une violation du principe de la bonne foi. Il estime que, pour les motifs déjà évoqués, la faculté de mettre un terme aux rapports de travail par accord mutuel aurait été détournée de ses fins pour se débarrasser à bon compte du recourant sans motif objectif. Les critiques du recourant sont liées par le sort des considérants qui précèdent. Non seulement, le consentement du recourant n'est pas vicié, mais les concessions réciproques des parties sont équivalentes de sorte que la convention du 25 novembre 2020 respecte les dispositions impératives du Code des obligations. Enfin, le recourant, là encore, perd de vue qu'une convention a précisément pour but d'éviter de régler un point incertain – en l'occurrence, l'existence ou non de motifs objectifs suffisants –, point sur lequel on ne peut pas revenir.

10.

Sur le vu de l'ensemble de ce qui précède, le recours est mal fondé et doit, par conséquent, être rejeté. Pour les mêmes motifs, il en va de même des prétentions formulées par l'intervenante. Leur sort est lié à celui du recours et elles n'appellent aucune discussion supplémentaire.

11.

S'agissant des frais de procédure devant le Tribunal administratif fédéral, la procédure de recours en matière de litiges liés aux rapports de travail est gratuite (art. 34 al. 2 LPers), de sorte qu'il n'est pas perçu de frais de procédure. Compte tenu de l'issue de la procédure, le recourant et l'intervenante n'ont, au surplus, pas droit à des dépens (art. 64 al. 1 PA et art. 7 al. 1 FITAF *a contrario*). Les autorités fédérales et, en règle générale, les autres autorités parties n'ont, quant à elles, pas droit aux dépens (art. 7 al. 3 FITAF). Il n'y donc pas lieu d'en allouer à l'employeur.

Par ces motifs, le Tribunal administratif fédéral prononce :

1.

Le recours est rejeté.

2.

Les conclusions de l'intervenante sont rejetées.

3.

Il n'est pas perçu de frais de procédure.

4.

Il n'est pas alloué de dépens.

5.

Le présent arrêt est adressé au recourant, à l'intervenante et à l'autorité inférieure.

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

La présidente du collège :

Le greffier :

Claudia Pasqualetto Péquignot

Julien Delaye

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). Ce délai est réputé observé si les mémoires sont remis au plus tard le dernier jour du délai, soit au Tribunal fédéral soit, à l'attention de ce dernier, à La Poste Suisse ou à une représentation diplomatique ou consulaire suisse (art. 48 al. 1 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 de la partie recourante (art. 42 LTF).

Expédition :