



Arrêt du 19 janvier 2018

Composition

Jérôme Candrian (président du collège),
Kathrin Dietrich, Maurizio Greppi, juges,
Déborah D'Aveni, greffière.

Parties

A. _____,
(...),
représenté par Me Matthias Frey, avocat,
Advokatur Pfulg Giesser Frey,
Aarberggasse 21, 3011 Bern,
recourant,

contre

Agroscope,
Direction Agroscope,
Schwarzenburgstrasse 161, 3003 Bern,
agissant par l'Office fédéral de l'agriculture OFAG,
Mattenhofstrasse 5, 3003 Berne,
autorité inférieure.

Objet

Contentieux de la fonction publique (résiliation du contrat
de travail).

Faits :**A.**

A._____, né le (...), a été engagé par Agroscope en qualité de directeur de la station de recherche Agroscope B._____, en date du 1^{er} février 2006. Dès le 1^{er} janvier 2014, il a revêtu la fonction de responsable de C._____, sous la direction du chef d'Agroscope. Entre 1996 et 2006, A._____ avait occupé le poste de directeur de la D._____ de E._____.

B.

Les mesures de réorganisation du projet « Agroscope 2018+ » ont été présentées aux agents concernés en date du 6 avril 2016 et par un courrier personnel du même jour. Il était prévu de créer dix unités de conduite pour fournir les prestations légales et de recherche en lieu et place de l'organisation qui prévalait jusqu'alors. Cette réorganisation a touché vingt-quatre cadres avec fonction de conduite et a entraîné la suppression de ces postes. Le communiqué de presse spécifiait que les responsables des dix nouveaux postes seraient désignés dans les prochains mois, étant précisé que leur attribution était réservée en priorité aux vingt-quatre cadres en fonction jusque-là.

C.

C.a Dans la mesure où son poste de conduite était touché par la réorganisation, Agroscope a remis à A._____, en annexe à son courrier du 6 avril 2016, un projet d'accord.

C.b Le 18 avril 2016, A._____ a signé l'accord proposé. Aux termes de cet accord, valable dès cette date et pour une durée de six mois, il s'est engagé à participer activement à la recherche d'un nouvel emploi et à accepter un autre travail réputé raisonnable. Parallèlement, Agroscope s'est engagée à faire son possible pour lui trouver un autre travail réputé raisonnablement exigible au sein ou, le cas échéant, à l'extérieur de l'administration fédérale.

Agroscope a, entre autres mesures, fait appel à un mandataire externe pour prendre en charge A._____ dans le cadre d'un programme d'*outplacement*.

C.c Du 3 au 30 juillet 2016, A._____ a participé à un cours linguistique en F._____.

Il a été en incapacité de travail du 9 août au 21 septembre 2016.

C.d Lors d'un entretien le 28 septembre 2016, le chef d'Agroscope a informé A. _____ que, en l'absence d'un nouvel emploi, son contrat de travail allait être résilié en raison de la réorganisation et qu'une indemnité de huit salaires mensuels lui était proposée. Il a été invité à se déterminer dans un délai au 12 octobre 2016, prolongé ensuite au 20 octobre 2016.

C.e Par écriture en allemand du 20 octobre 2016, A. _____, désormais représenté, a complété sa détermination orale du 28 septembre 2016.

D.

Par décision du 8 novembre 2016, Agroscope a résilié de manière ordinaire le contrat de travail de A. _____ pour le 31 mars 2017, tout en précisant que la résiliation n'était pas due à une faute de l'employé. Une indemnité équivalente à neuf salaires mensuels lui a été accordée. A. _____ a en outre été libéré de son obligation de travailler à compter du 1^{er} janvier 2017.

E.

Par mémoire du 12 décembre 2016 en allemand, A. _____ (le recourant) a formé recours contre cette décision d'Agroscope (l'autorité inférieure) devant le Tribunal administratif fédéral, en concluant : à son annulation ; à ce qu'il soit ordonné à l'autorité inférieure de le réintégrer jusqu'à fin mai 2017, subsidiairement à ce qu'une indemnité de six mois de salaire pour résiliation abusive lui soit versée ; et à la condamnation de l'autorité inférieure au paiement, au terme des rapports de travail, d'une indemnité fondée sur les articles 19 al. 3 et 19 al. 4 de la loi du 24 mars 2000 sur le personnel de la Confédération (LPers, RS 172.220.1) équivalente à vingt-et-un mois de salaire.

Au titre de mesure provisionnelle, il a requis que son recours soit assorti de l'effet suspensif. Parallèlement, il a demandé que la langue de la procédure soit l'allemand ou que, à tout le moins, il soit habilité à s'exprimer dans cette langue.

Sur le fond, le recourant se plaint en substance de la violation de son droit d'être entendu à différents égards. Il fait ensuite valoir que la résiliation signifiée est abusive du fait qu'elle n'a pas respecté le délai de six mois prévu par l'art. 104e de l'ordonnance du 3 juillet 2001 sur le personnel de la Confédération (OPers, RS 172.220.111.3), en ce que l'entier de ce délai n'a pas pu être consacré à la recherche d'un nouvel emploi en raison de sa formation linguistique et de son incapacité de travail. Ce faisant, l'autorité inférieure a, à son sens, violé son obligation de protection de l'employé et d'exercice avec égards de son droit de résilier. Le recourant soutient

encore que l'employeur n'a pas fourni les efforts nécessaires dans la recherche d'emplois raisonnablement exigibles. Concernant l'indemnité allouée à l'employé lorsque la résiliation a lieu sans faute de sa part, il considère que les raisons pertinentes de l'alinéa 3 de l'Annexe 3 OPers, permettant de relever l'indemnité allouée au titre de l'art. 19 al. 3 LPers à douze mois de salaire, étaient réalisées en l'espèce, de sorte que l'indemnité allouée équivalente à neuf mois de salaire est trop faible. De même, il reproche à l'autorité inférieure de ne pas avoir reconnu sa prétention à une indemnité au titre de l'art. 19 al. 4 LPers dont il remplit également les conditions.

F.

Par ordonnance du 18 janvier 2017, le Tribunal a confirmé que la langue de la procédure était le français, mais que le recourant conservait la possibilité de s'exprimer en allemand.

G.

Dans son mémoire en réponse du 8 février 2017, l'autorité inférieure a conclu au rejet du recours. S'agissant des faits, elle a indiqué renvoyer à sa prise de position sur l'effet suspensif du 28 décembre 2016, ainsi qu'au dossier de la cause.

En résumé, l'autorité inférieure nie toute violation de sa part du droit d'être entendu du recourant. Elle affirme également avoir respecté son devoir d'assistance à l'égard de l'employé, puisque Agroscope a entrepris toutes les démarches requises pour soutenir ce dernier dans la recherche d'une nouvelle place de travail, et énumère les différentes mesures mises en œuvre par elle. L'autorité inférieure relève ensuite que l'OPers ne prévoit pas la possibilité de prolonger le délai de six mois énoncé à l'art. 104^e, même si le collaborateur ne peut bénéficier complètement de cette période pour des raisons de santé ou pour tout autre motif. A son sens, les griefs du recourant à ce propos doivent dans tous les cas être relativisés, dans la mesure où son séjour linguistique et son incapacité n'empêchaient pas toute recherche d'emploi. Au vu de ce qui précède, l'autorité inférieure considère en outre qu'un soutien supplémentaire du recourant dans la recherche d'un nouvel emploi ne saurait être exigé d'elle, tout en précisant que celui-ci continuait à bénéficier de l'aide d'*outplacement* du cabinet mandaté et qu'elle se tenait elle-même à sa disposition au moins jusqu'à fin mars. Elle retient enfin avoir correctement pris en compte la situation personnelle et professionnelle du recourant, son âge et les années de service dans la fixation de l'indemnité de l'art. 19 al. 3 LPers. Toute indemnité

pour licenciement abusif est exclue, puisque le licenciement n'est pas illi-cite.

H.

Par décision incidente du 7 mars 2017, le Tribunal a rejeté la requête d'oc-troi de l'effet suspensif au recours. Il a également pris acte que l'autorité inférieure et la société externe d'*outplacement* mandatée par celle-ci se-raient à la disposition du recourant dans le cadre de la recherche d'un nou-vel emploi jusqu'au 31 mars 2017.

I.

Dans son mémoire en réplique du 30 mars 2017, le recourant a pour l'es-sentiel persisté dans son argumentation.

Pour le surplus, il qualifie l'aide fournie par l'employeur dans la recherche d'un nouveau poste de pratiquement inexistante. Il relève également que les offres d'emploi collectées par l'autorité inférieure ne lui ont pas particu-lièrement été utiles dans la mesure où il ne s'agissait pas d'emplois pou-vant raisonnablement être exigés de lui, en raison des qualifications trop basses exigées. Il maintient que la période de six mois devait être prolon-gée d'une durée équivalente à ses absences durant cette période. Concer-nant la recherche de postes sans position de cadre, le recourant rétorque qu'il n'y en avait pas qui répondaient à ses capacités spécialisées. Il nie également toute contradiction entre sa conclusion en réintégration et sa demande antérieure d'être libéré de l'obligation de travailler. Il prétend ne plus avoir bénéficié d'aide de l'employeur depuis le dépôt de son recours. Le recourant rappelle enfin les circonstances justifiant l'allocation d'une in-demnité maximale au titre de l'art. 19 al. 3 LPers et souligne qu'elle est cumulable avec celle l'art. 19 al. 4 LPers, contrairement à l'avis de l'autorité inférieure.

J.

Dans son mémoire en duplique du 26 avril 2017, l'autorité inférieure a dé-claré maintenir ses conclusions. Elle relève encore qu'elle était légitimée à proposer au recourant des postes rangés jusqu'à cinq classes de salaire plus bas et sans responsabilité de cadre. Elle expose enfin que le recourant a eu accès au journal des postes vacants jusqu'au 29 mars 2017 et qu'il bénéficie encore de l'aide du cabinet d'*outplacement* pour une durée indé-terminée.

K.

En date du 17 mai 2017, le recourant a déposé des observations finales. Il

a en particulier produit les courriers adressés par l'employeur aux départements fédéraux contactés.

Le Tribunal a ensuite signalé aux parties que la cause était gardée à juger, sous réserve d'éventuelles mesures d'instruction complémentaires.

L.

Les autres faits et arguments des parties seront repris en tant que besoin dans les considérants en droit de la présente décision.

Droit :

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) et la loi du 24 mars 2000 sur le personnel de la Confédération (LPers, RS 172.220.1) n'en disposent pas autrement (art. 37 LTAF). Le Tribunal administratif fédéral examine d'office et librement sa compétence (art. 7 PA), ainsi que la recevabilité des recours qui lui sont soumis.

1.1 Sous réserve de l'exception prévue à l'art. 32 al. 1 let. c LTAF – qui n'est pas réalisée en l'espèce –, 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. Au cas particulier, la décision du 8 novembre 2016 a été rendue par l'employeur du recourant, qui est au surplus une autorité précédente au sens de l'art. 33 let. d LTAF, et satisfait aux conditions prévalant à la reconnaissance d'une décision au sens de l'art. 5 al. 1 PA, si bien que le Tribunal est compétent pour connaître du présent litige.

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

1.3 Présenté dans le délai (art. 50 al. 1 PA) et les formes (art. 52 al. 1 PA) prescrits par la loi, le recours est ainsi recevable et il convient d'entrer en matière sur ses mérites.

2.

Le présent litige pose la question de savoir si, par décision du 8 novembre

2016, l'autorité inférieure a résilié à bon droit les rapports de travail du recourant en vertu de l'art. 10 al. 3 let. e LPers, c'est-à-dire en raison d'impératifs économiques ou impératifs d'exploitation majeurs, dans la mesure où elle n'a pu lui proposer un autre travail pouvant raisonnablement être exigé de lui. Il s'agira également d'examiner le droit du recourant à l'allocation d'indemnités et, notamment, de déterminer si l'autorité inférieure a à bon droit alloué une indemnité équivalente à neuf mois de salaire au titre de l'art. 19 al. 3 LPers.

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). En matière de droit du personnel, le Tribunal examine toutefois avec une certaine retenue les questions ayant trait à l'appréciation des prestations des employés, à l'organisation administrative ou à la collaboration au sein du service. Dans le doute, il ne substitue pas son propre pouvoir d'appréciation à celui de l'autorité administrative qui a rendu la décision, laquelle connaît mieux les circonstances de l'espèce (cf. ATF 131 II 680 consid. 2.3.3 ; ATAF 2007/34 consid. 5, arrêt du Tribunal administratif fédéral A-3750/2016 du 2 février 2017 consid. 1.4.1 et réf. cit.).

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). Il 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. 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.).

3.

3.1 A titre liminaire, il convient de rappeler que, depuis l'entrée en vigueur de la révision de la législation sur personnel de la Confédération au 1^{er} juillet 2013, un certain nombre de paradigmes ont été modifiés. Un droit à la réintégration, qui était auparavant la règle, n'existe désormais plus qu'en présence d'une résiliation *abusive* au sens de l'art. 34c al. 1 let. a à d LPers, c'est-à-dire lorsque la résiliation est entachée d'une violation *qualifiée* du droit. C'est pourquoi une résiliation ordinaire qui ne se fonderait pas sur des *motifs objectivement suffisants* au sens de l'art. 10 al. 3 LPers ou une

résiliation immédiate dont les *justes motifs* de l'art. 10 al. 4 LPers ne seraient pas remplis, et qui, partant, aurait été prononcé en violation simple des dispositions applicables, n'a pas pour conséquence la réintégration de l'employé. Dans ces cas, la résiliation déploie tout de même ses effets et l'irrégularité constatée entraîne l'allocation d'une indemnité (art. 34a al. 1 et 2 LPers). La conséquence juridique est la même concernant le constat d'une violation des règles de procédure, dont la violation du droit d'être entendu fait partie (arrêts du Tribunal administratif fédéral A-718/2016 du 16 mars 2017 consid. 3.2, A-566/2015 du 24 août 2016 consid. 3.7.3). Ainsi, à moins d'une violation crasse au point qu'il faille considérer la résiliation comme entachée d'une violation qualifiée du droit, le constat d'une violation du droit d'être entendu n'aura pas pour conséquence l'annulation de la résiliation et la réintégration de l'employé, mais uniquement le versement d'une indemnité.

3.2 Lorsque l'autorité de recours approuve le recours, l'art. 34b al. 1 LPers prévoit encore que celle-ci est tenue, sauf renvoi exceptionnel du dossier à l'instance précédente : d'ordonner le versement du salaire jusqu'à l'expiration du délai de congé ordinaire ou du contrat de travail de durée déterminée s'il y a eu résiliation immédiate en l'absence de justes motifs (let. b) ; ou de prolonger les rapports de travail jusqu'à l'expiration du délai de congé ordinaire si les dispositions relatives aux délais de congé n'ont pas été respectées (let.c). Il est partant exclu que ces circonstances puissent entraîner la réintégration. La réintégration – par définition temporaire – jusqu'au terme des rapports de travail suite à une erreur de calcul du délai de résiliation qui ne serait pas déjà écoulé au moment du prononcé de la décision est donc exclue.

4.

En premier lieu, le recourant se plaint d'une violation de son droit d'être entendu à différents titres.

4.1

4.1.1 Dans ses écritures, le recourant reproche d'abord à l'autorité inférieure d'avoir violé son droit d'être entendu en ne donnant pas suite à sa demande d'un entretien en vue de trouver une solution amiable quant à son départ. Il soutient ensuite ne pas avoir été préavisé régulièrement de la résiliation projetée par l'employeur. S'il reconnaît que le document soumis pour l'exercice du droit d'être entendu contenait le dispositif envisagé, il n'avait en revanche pas la forme d'un projet de décision, mais d'un mélange entre des notes et un avis de résiliation. Le recourant souligne enfin que, bien qu'il ait thématiqué la question de l'indemnité (équivalence en

nombre de mois) dans son courrier et qu'il ait contesté la solution retenue dans un premier temps par l'autorité inférieure, cette dernière n'a guère abordé ce point. Dans ce contexte, le recourant se plaint d'un défaut de motivation de la décision.

4.1.2 Pour sa part, l'autorité inférieure relève, concernant l'entretien prétendument refusé, que, dans son courrier du 20 octobre 2016, le recourant a uniquement déclaré qu'il se mettait à disposition pour une discussion et qu'il espérait trouver une solution acceptable pour les deux parties. Dans la mesure où la conclusion d'une convention de départ était pour elle exclue, elle explique qu'un entretien complémentaire n'était ainsi plus nécessaire et qu'il ne se justifiait nullement de rencontrer à nouveau l'employé. Elle rappelle que le recourant a pu se prononcer sur chaque point de la résiliation projetée, oralement, lors de la séance tenue le 28 septembre 2016, ainsi que par écrit, dans sa détermination du 20 octobre 2016. S'agissant du projet de résiliation, l'autorité inférieure retient avoir communiqué au recourant toutes les informations pertinentes concernant la résiliation du contrat de travail et, par ce biais, avoir correctement présenté son intention. Enfin, les allégations du recourant sur le défaut de motivation ne sauraient à son sens être suivies, puisqu'elle a traité la problématique de l'indemnité dans la décision attaquée en exposant les motifs pour lesquels il ne pouvait valablement prétendre à l'obtention du montant maximal de l'indemnité de départ et les raisons objectives justifiant la fixation de celle-ci à neuf mois de salaire.

4.2 Le droit d'être entendu est garanti 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 articles 26 à 28 (droit de consulter les pièces), les articles 29 à 33 (droit d'être entendu *stricto sensu*) et l'art. 35 PA (droit d'obtenir une décision motivée). L'art. 30 al. 1 PA prévoit en particulier que l'autorité entend les parties avant qu'une décision ne soit prise touchant leur situation juridique, ce qui implique que leur soit reconnu 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 ; arrêt du Tribunal administratif fédéral A-7633/2016 du 25 juillet 2017 consid. 3.1.2).

En matière de rapports de travail, afin que l'employé puisse exercer son droit d'être entendu de manière complète, il est communément admis que celui-ci ne doit pas uniquement connaître les faits qui lui sont reprochés, mais également, conformément au principe de la bonne foi (art. 9 Cst.), les conséquences auxquelles il doit s'attendre (cf. arrêt du Tribunal fédéral

8C_329/2016 du 2 septembre 2016 consid. 5.3 ; arrêt du Tribunal administratif fédéral A-3861/2016 du 27 juillet 2017 consid. 3.1.3). 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. Il n'y a cependant pas de forme particulière à respecter à cet égard puisqu'il est admis que même des occasions relativement informelles de s'exprimer avant le licenciement peuvent remplir les exigences du droit constitutionnel d'être entendu, pour autant que la personne concernée ait compris qu'une telle mesure pouvait entrer en ligne de compte à son encontre (cf. arrêts du Tribunal fédéral 8C_243/2015 du 17 mars 2016 consid. 5.5 et réf. cit. ; arrêt du Tribunal administratif fédéral A-4389/2016 du 21 septembre 2016 consid. 3.4.2). La procédure est écrite. Ni l'art. 29 PA, ni l'art. 29 Cst. ne donnent en effet à celui qui est partie à une procédure administrative le droit d'être entendu oralement (cf. ATF 134 I 140 consid. 5.3 ; arrêt du Tribunal administratif fédéral A-6627/2016 du 11 avril 2017 consid. 3.3). Le droit d'être entendu exige également de l'autorité qu'elle motive sa décision. Le justiciable doit en effet pouvoir la comprendre et la contester utilement. Pour répondre à cette exigence, l'autorité doit mentionner, au moins brièvement, les motifs qui l'ont guidée et sur lesquels elle a fondé sa décision. Elle n'a toutefois pas l'obligation d'exposer et de discuter tous les faits, moyens de preuve et griefs invoqués par l'administré, mais peut au contraire se limiter aux questions décisives pour l'issue du litige ; la motivation peut d'ailleurs être implicite et résulter des différents considérants de la décision (cf. ATF 141 V 557 consid. 3.2.1 et réf. cit.).

4.3

4.3.1 D'emblée, il convient de retenir que le refus d'entretien dont le recourant se plaint ne saurait en l'état constituer une violation de son droit d'être entendu. Pour cause, il appert que l'opportunité de prendre position sur l'intention de l'employeur de mettre un terme aux rapports de travail a correctement été accordée au recourant. Il a pu s'exprimer oralement une première fois en date du 28 septembre 2016. Suite à la remise du procès-verbal de séance contenant les différentes étapes du processus mené et le dispositif projeté, il a disposé d'un délai raisonnable pour prendre position par écrit, ce qu'il a d'ailleurs fait par courrier du 20 octobre 2016. Il en découle que le recourant a pu faire valoir ses moyens. Comme il a été vu, l'employé – et plus largement l'administré – ne dispose pas d'un droit à être entendu par oral, de sorte que sa demande en ce sens, pour autant qu'il faille la qualifier comme telle, pouvait sans autre être refusée par l'employeur. Ce dernier pouvait en outre légitimement considérer que la conclusion d'une convention était exclue au vu de leurs visions opposées.

Quant à la teneur du document remis pour l'exercice du droit d'être entendu, le Tribunal retient que celui-ci contient toutes les informations pertinentes de l'affaire. La notice d'entretien du 28 septembre 2016 comporte : un exposé des faits allant de la réorganisation à l'accord conclu entre les parties ; les démarches entreprises dans l'intervalle de part et d'autre et les démarches futures ; la question de l'indemnité et son montant ; le délai pour l'exercice du droit d'être entendu ; et, enfin, le dispositif de la décision projetée, accompagné des dispositions pertinentes. Sa forme quelque peu inhabituelle, mêlant procès-verbal de séance et parties de projet de décision, n'est pas déterminante, dans la mesure où son contenu a permis au recourant de comprendre les motifs et les conséquences de la résiliation envisagée. Il y a donc lieu de retenir qu'il a pu exercer son droit d'être entendu en connaissance de tous les éléments pertinents de la cause.

4.3.2 Le recourant ne saurait davantage être suivi lorsqu'il se plaint du défaut de motivation de la décision attaquée sur la question de l'indemnité allouée. En l'espèce, la preuve incontestable que son argumentation a bien été entendue résulte déjà du fait qu'en lieu et place de l'indemnité équivalente à huit mois de salaire préalablement projetée, l'autorité inférieure a fixé celle-ci à neuf mois de salaire dans sa décision du 8 novembre 2016. Par ailleurs, même si cette adaptation n'avait pas eu lieu, l'on ne peut ignorer que l'indemnité est traitée de manière circonstanciée aux chiffres 11 à 17 de la décision de l'autorité inférieure.

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

5.

Le recourant reproche à l'autorité inférieure une violation de son devoir d'assistance en ce que celle-ci n'a, à son sens, pas entrepris les démarches nécessaires en vue de lui trouver un emploi raisonnablement exigible de sa part. Dans le même contexte, il fait valoir que le délai de six mois arrêté à l'art. 104e al. 3 OPers aurait dû être prolongé de la durée de son impossibilité de rechercher du travail.

En cela, il y a lieu de déduire que le recourant soutient que la résiliation a été prononcée en l'absence de motifs objectivement suffisants.

5.1 Pour qu'un licenciement repose sur des motifs objectivement suffisants au sens de l'art. 10 al. 3 let. e LPers, comme il a été prononcé par l'autorité inférieure en l'espèce, l'employeur doit prouver la réalisation de deux conditions cumulatives, à savoir que la suppression du poste de l'employé se

justifie au vu d'impératifs économiques ou d'exploitation majeurs et qu'il n'a pas été en mesure de proposer à l'employé un autre travail raisonnablement exigible, malgré qu'il ait fait son possible en ce sens.

5.1.1 Au titre de la première condition, il sied de s'assurer que le poste de l'employé a bien été supprimé en raison d'une réorganisation au sens des articles 104 ss OPers et que ces dispositions trouvent bien application.

La question de savoir si une unité administrative ou un poste de travail est encore nécessaire – et donc si la réorganisation ou restructuration paraît indiquée – est d'ordre organisationnel, raison pour laquelle la mise en œuvre d'une réorganisation ne consiste pas en une question relevant du droit du personnel. En principe, les autorités judiciaires n'ont pas à se prononcer sur le caractère adéquat de ces mesures de réorganisation. Il en résulte que ces dernières sont dans une large mesure soustraites au contrôle judiciaire. L'évolution des besoins de l'administration, fondée sur des considérations objectives ou faisant suite à des décisions d'ordre organisationnel adoptées régulièrement qui touchent l'autorité, doivent en principe être reconnues comme des motifs objectifs de résiliation au sens de l'art. 10 al. 3 let. e LPers. Aussi, le Tribunal administratif fédéral se limite à examiner si lesdites mesures reposent sur des motifs sérieux et si elles ne sont pas uniquement un prétexte avancé pour influencer un rapport de travail particulier, ce qui serait constitutif d'un abus de droit (parmi d'autres : arrêts du Tribunal administratif fédéral précités A-4005/2016 consid. 3.2.1, A-2394/2014 consid. 5.1 et réf. cit.).

5.1.2 En ce qui concerne la seconde condition, il convient d'emblée de souligner qu'il n'existe pas de garantie de maintien dans l'emploi. L'obligation de l'employeur de proposer à l'employé un autre travail pouvant raisonnablement être exigé de lui trouve sa limite dans l'existence même de ce poste (cf. arrêt du Tribunal fédéral 8C_810/2014 du 1^{er} avril 2015 consid. 3.1 et réf. cit. ; arrêts du Tribunal administratif fédéral A-3357/2014 du 16 décembre 2014 consid. 5.1.3, A-2394/2014 précité consid. 5.2).

5.1.2.1 Avant de résilier le contrat de travail sans qu'il y ait une faute de l'employé, l'employeur prend toutes les dispositions qui peuvent raisonnablement être exigées de lui pour garder l'employé à son service (art. 19 al. 1 LPers). Si l'employeur résilie le contrat de travail sans qu'il y ait faute de l'employé, il soutient ce dernier dans sa transition professionnelle (art. 19 al. 2 LPers). L'art. 31 al. 5 LPers prévoit que les dispositions d'exécution

peuvent instituer d'autres prestations et d'autres mesures de protection sociale, en particulier des mesures d'aide à la réorientation professionnelle ou des prestations en cas de retraite anticipée (al. 5).

Fondé sur les dispositions qui précèdent, l'art. 104 OPers (RO 2014 2171), dans son état au moment du prononcé de la décision, prévoit que les départements mettent en œuvre tous les moyens nécessaires pour que les mesures de restructuration ou de réorganisation d'unités administratives ou de domaines d'activité prévoyant la suppression ou le réaménagement d'un ou de plusieurs postes de travail soient socialement supportables et économiquement rationnelles (al. 1). En cas de réduction de postes, les unités administratives aménagent l'affectation du personnel de façon telle que le plus grand nombre possible d'employés touchés puissent trouver un emploi dans l'administration fédérale. Elles visent principalement à l'affectation des employés à un autre travail pouvant raisonnablement être exigé d'eux, ainsi qu'à la réorientation et au perfectionnement professionnels de ceux-ci (art. 104 al. 2 OPers). Les employés sont tenus de collaborer activement aux mesures prises et de faire preuve d'initiative, notamment dans la recherche d'un nouveau travail pouvant raisonnablement être exigé d'eux et en ce qui concerne leur réorientation et leur perfectionnement professionnels (art. 104 al. 3 OPers). D'ailleurs, conformément à l'art. 104b al. 1 OPers, l'unité administrative informe le personnel et les organisations qui le représentent suffisamment tôt, de façon complète et transparente, de la restructuration ou de la réorganisation et des mesures envisagées. Les personnes risquant de ne plus pouvoir travailler au sein de l'unité administrative qui les emploie doivent être informées de la situation au plus tard six mois avant un éventuel licenciement (art. 104b al. 2 OPers).

5.1.2.2 L'art. 104a OPers définit pour sa part la notion d'autre travail réputé raisonnablement exigible. En dérogation de l'art. 104a al. 1 let. a OPers, un travail au sein de l'administration fédérale peut raisonnablement être exigé pour les employés ayant 55 ans révolus et dont le poste est rangé en classe de salaire 24 ou dans une classe de salaire supérieure, si la nouvelle classe de salaire est inférieure de cinq classes au maximum par rapport à la précédente (art. 104a al. 2 OPers). Il faut en outre que la durée du trajet aller-retour entre le domicile et le lieu de travail au moyen des transports publics n'excède pas quatre heures au totale (art. 104a al. 1 let. b OPers). De même, après la période d'introduction et compte tenu de sa formation, de sa langue et de son âge, l'employé doit être en mesure d'atteindre les objectifs fixés en matière de prestations et de comportement à un niveau correspondant à l'échelon d'évaluation 3 (art. 104a al. 1 let. c OPers). Pour sa part, un travail à l'extérieur de l'administration fédérale

peut raisonnablement être exigé pour autant que les conditions générales d'engagement et les conditions relatives au changement de poste soient comparables (art. 104a al. 3 OPers). Dans ce cadre, l'unité administrative conclut des accords avec les employés concernés (art. 104c al. 1 OPers). Ils contiennent les mesures à prendre conjointement avec les employés, leur durée, les prestations de l'employeur ainsi que les conséquences d'une violation des obligations de collaborer au sens de l'art. 104 al. 3 OPers (art. 104c al. 2 OPers).

5.2 En l'espèce, il y a lieu de retenir que la première condition est réalisée, puisque le poste du recourant a bien été supprimé dans le cadre de la réorganisation mise en œuvre.

Si le recourant déplore certes sa situation due à la suppression de son poste ainsi que le fait qu'un autre poste auprès de son employeur n'ait pu lui être proposé, il déclare expressément reconnaître l'existence d'une réorganisation d'Agroscope, même s'il déclare en ignorer tous les tenants et aboutissants. En outre, à aucun moment, il ne fait valoir que celle-ci ne reposerait pas sur des motifs objectifs ou ne poursuivrait pas des buts d'exploitation, ni que la résiliation de ses rapports de travail ne découlerait pas de la réorganisation entreprise. Il n'allègue pas que son poste existerait encore, ce qui ne ressort pas davantage du dossier de la cause ou de toute autre pièce au dossier. L'autorité inférieure expose pour sa part que cela fait près de vingt ans qu'Agroscope connaît des réorganisations régulières en raison de programmes d'économie. Le projet « Agroscope 2018+ » trouve sa raison d'être dans l'efficacité insuffisante de sa réforme de janvier 2014. A toutes fins utiles, le Tribunal rappelle ici que vingt-quatre cadres avec fonction de conduite ont été concernés par la réorganisation, en ce que l'organisation antérieure a disparu au profit de prestations légales et de recherche fournies par dix unités nouvellement créées au 1^{er} janvier 2017. Neuf nouveaux responsables ont été nommés parmi les vingt-quatre cadres touchés pour la gestion des dix nouvelles unités.

5.3 Au titre de la seconde condition, le recourant considère que l'autorité inférieure n'a pas mis en œuvre les mesures nécessaires exigibles de sa part pour lui trouver un autre emploi au sens de l'art. 104a OPers.

5.3.1 La question de savoir si l'employeur a entrepris ou non les mesures nécessaires pour trouver à l'employé un travail raisonnablement exigible de sa part a été abordée à plusieurs reprises par la jurisprudence. Sous l'égide de l'ordonnance du 10 juin 2004 sur la gestion des postes de travail et du personnel dans le cadre de programmes d'allégements budgétaires

et de réorganisations (RO 2004 3193), le Tribunal fédéral a eu l'occasion de retenir que la notion "son possible" au sens de l'art. 4 al. 2 3^{ème} phrase de cette ordonnance comprenait toutes les mesures envisageables, et était ainsi plus large de celle qui ressort de l'art. 19 al. 1 LPers (cf. arrêt du Tribunal fédéral 8C_703/2011 du 1^{er} mai 2012 consid. 6.3). Il semble en aller de même aujourd'hui, au vu de l'art. 104 al. 1 OPers, lequel exige de l'employeur la mise œuvre « de tous les moyens nécessaires ». Plus concrètement, la réalisation de cette condition s'examinera au cas par cas en fonction des particularités de l'affaire.

Si une pratique bien définie ne peut donc pas être déduite de la jurisprudence, l'employeur se doit cependant de prendre contact avec des employeurs potentiels dans le but de trouver un emploi pour son employé, pour autant que cette recherche ne soit pas vaine par le manque de collaboration de ce dernier (arrêt du Tribunal administratif fédéral A-2394/2014 précité consid. 7.1.2 et réf. cit. [confirmé par arrêt du Tribunal fédéral 8C_810/2014 précité]). Par exemple, l'employeur ne saurait généralement prétendre avoir correctement donné suite à son obligation du seul fait que le nom de l'employé figure dans la banque de données de la Confédération et qu'il a financé des formations ou autre mesure vague de *coaching* externe (arrêt du Tribunal administratif fédéral A-734/2011 du 11 juillet 2011 consid. 6.5 et 6.6). Cela implique donc pour l'employeur de faire tout ce qui peut raisonnablement être entrepris au cas d'espèce, et lui impose, à ce titre, non pas un devoir de résultat, mais un devoir de diligence qu'il doit, sur une période de temps limitée, mettre en œuvre avec pertinence, constance et attention. Tel est en particulier le sens qu'il convient de reconnaître à la prise de contact avec d'autres employeurs potentiels (arrêt du Tribunal administratif fédéral A-2394/2014 précité consid. 7.1.2).

5.3.2 Le recourant se plaint pour l'essentiel du soutien défaillant de son employeur dans la recherche d'un nouvel emploi raisonnablement exigible de sa part. Il remarque que si la mise à sa disposition des services d'une société d'*outplacement* l'a aidé, celle-ci ne saurait toutefois être considérée comme une mesure suffisante au sens de l'obligation revêtue par l'employeur. A son sens, les quelques démarches supplémentaires opérées par l'autorité inférieure, telles que la prise de contact avec une société, l'envoi de deux courriers au sein de l'administration fédérale ou le fait de l'avoir rendu attentif à une offre d'emploi – qu'il qualifie d'irréaliste – ne permettent pas davantage de retenir qu'elle a mis en œuvre tous les moyens nécessaires au sens de l'art. 104 al. 1 OPers.

Pour sa part, l'autorité inférieure relève que, malgré ses plaintes à cet égard, le recourant n'explicite pas quels efforts complémentaires elle aurait, selon lui, dû fournir. Elle récapitule les mesures prises, en incluant le séjour linguistique de quatre semaines en F._____, la publication hebdomadaire interne des postes vacants, l'appui individuel mis en place à l'interne par la division RH et les entretiens personnels qu'il a eus avec la responsable RH. L'autorité inférieure retient, de par les différentes mesures mises en place, avoir fourni tous les efforts nécessaires pour soutenir le recourant dans le cadre de la recherche d'un nouvel emploi et avoir ainsi avoir rempli son devoir d'assistance à satisfaction.

5.3.3 En l'espèce, les parties ont conclu un accord au sens de l'art. 104c OPers, valable dès le 18 avril 2016. Durant la période de six mois pour laquelle la convention a été conclue, l'employeur a pris un certain nombre de mesures. Sitôt l'accord convenu, l'autorité inférieure a pris contact avec le cabinet d'*outplacement*, lequel lui a soumis une offre datée du 2 mai 2016. Le contrat de prestations de service a été conclu en date du 10 juin 2016, et le recourant a eu un premier contact avec le cabinet en date du 29 avril 2016. Le mandat confié par l'autorité inférieure pour un montant plafond de 26'000 francs hors TVA comprend : un appui hebdomadaire d'au minimum deux heures durant l'ensemble de la durée de l'accompagnement ; un bilan de ce qui a été vécu et gestion de la phase de deuil ; des bilans personnels et professionnels complets au moyen d'approches complémentaires ; le développement des outils marketing ; l'appui pour entrer dans la phase de recherche active (au travers du réseautage) ; la préparation des contacts (entretiens et négociations) ; conseils et appui pour entrer dans la nouvelle fonction. Pendant toute la période, le journal des postes vacants (mise à jour hebdomadaire) a été communiqué au recourant. En date du 21 juin 2016, l'employeur a transmis au recourant une annonce concernant le poste de directeur du G._____. Le directeur d'Agroscope a pris contact avec la Secrétaire générale du H._____ en lui demandant de porter une attention particulière au profil du recourant en vue d'un transfert à des postes de direction existants au sein du département. La même démarche a été entreprise auprès du I._____ par courrier du 3 novembre 2017. Le directeur d'Agroscope a également rencontré le Président de la direction de J._____ en lui faisant part de la situation de l'institution et, plus particulièrement, de celle du recourant.

De son côté, le recourant a entrepris les démarches suivantes. En avril 2016, il a postulé à un poste interne au sein d'Agroscope. Il a travaillé intensivement avec le Cabinet K._____ durant tout le mois de juin 2016. Il

s'est ensuite rendu en F._____ pour un séjour linguistique convenu depuis début 2016 durant quatre semaines. Parallèlement, le recourant a pris contact avec le H._____ et une entreprise privée et a activé son réseau. Dès son rétablissement, à savoir mi-septembre, l'activation de son réseau lui a permis quelques rencontres. Il a en particulier postulé pour un poste au sein de L._____.

5.3.4

5.3.4.1 Il appert en l'espèce que, sans perdre de temps, l'autorité inférieure a pris contact avec la société d'*outplacement*. Comme le recourant le reconnaît d'ailleurs, cette démarche s'avérait particulièrement opportune au vu de sa situation particulière. Pour rappel, il a revêtu une fonction dirigeante de Suppléant du Chef Agroscope, Responsable d'institut et responsable de division au sein de C._____ en classe de salaire 31 + 1 *ad personam*, soit une fonction de direction dans un domaine particulièrement spécialisé, dont il est très peu probable qu'il y ait un « doublon » au sein de l'administration fédérale. Aussi, l'autorité inférieure a correctement estimé que les chances pour le recourant de retrouver un emploi au sein de l'administration fédérale, et même au vu de la disposition dérogatoire de l'art. 104a al. 2 OPers, était somme tout passablement faibles. D'une part, les postes de directeurs et même de cadres sont – en toute logique – proportionnellement moins nombreux que les postes dépourvus de responsabilités. D'autre part, le domaine de spécialité du recourant paraît être plus demandé en hors de l'administration fédérale qu'en son sein.

Si les rendez-vous individuels au sein de l'administration fédérale ne sont effectivement pas allégués à satisfaction par l'autorité inférieure, il faut toutefois relever qu'elle a fourni son aide au recourant en lui signalant un poste de directeur, en prenant activement contact avec deux départements fédéraux, après concertation avec l'employé qui n'a pas souhaité que cette démarche soit entreprise auprès de tous les départements, et avec une entreprise privée, et en mettant à disposition un bulletin des postes vacants spécialement axé sur les domaines d'activités d'Agroscope. S'il est vrai que les lettres adressées aux deux départements concernés sont des lettres types, il semble qu'elles aient eu – du moins pour l'une d'elles – un effet positif pour le recourant qui a décroché une entrevue avec des responsables du H._____ suite à l'activation simultanée de son réseau. Au surplus, il y a lieu de relever que le séjour linguistique de quatre semaines en F._____, en partie financé par son employeur, a également constitué un élément de développement pour le recourant, lequel reconnaît que la plupart des emplois dans son domaine d'activité exige l'allemand comme

principale langue de travail. Peu importe à cet égard que l'accord concernant sa participation ait été antérieur à la réorganisation et à la convention passée entre les parties.

Le Tribunal relève enfin que pour des employés au profil hautement qualifié, il apparaît opportun que l'employeur agisse de concert avec eux et les soutienne, sans « postuler » à leur place. Pour cause, vu le nombre limité de postes, il convient de respecter leur stratégie de recherche et ainsi d'éviter de leur fermer des portes plutôt que de favoriser l'obtention d'un nouvel emploi. Au vu de l'attitude de recherche adoptée par le recourant, consistant d'abord dans l'activation de son réseau avant de postuler de manière réfléchie, il apparaît que l'autorité inférieure a fourni un soutien diligent et actif au recourant dans le cadre de ses recherches. En particulier, elle lui a fourni des outils coûteux pleinement adaptés à sa tactique de recherche d'un nouvel emploi.

5.3.4.2 Par ailleurs, comme déjà exposé, l'obligation de l'employeur trouve sa limite dans l'existence d'un tel poste, car elle intervient dans un contexte donné. Or, il apparaît, de l'aveu même du recourant, qu'un poste raisonnablement exigible ne s'est pas présenté durant la période pour laquelle l'accord a été conclu. La preuve en est que le recourant n'a déposé que deux fois sa candidature, dont une fois à un poste interne à Agroscope, durant la période de validité de l'accord conclu entre les parties. Ce dernier expose en effet dans ses observations finales que les postes figurant sur la *newsletter* interne d'Agroscope, mise à jour de manière hebdomadaire par l'autorité inférieure, n'étaient pas raisonnablement exigibles au sens de la législation. Il évoque tout d'abord la problématique du temps de trajet supérieur à deux heures par trajet en transport public (art. 104a al. 1 let. b OPers). De même, il souligne que la plupart des postes ouverts étaient de langue allemande, langue qu'il ne maîtrise pas suffisamment, ou nécessitaient des connaissances qu'il n'a pas (management de l'innovation, chimie, construction et ingénierie de l'environnement). Il s'agit d'une situation dont le recourant ne saurait être tenu pour responsable.

Il ne saurait donc être reproché à l'autorité inférieure de ne pas avoir été en mesure de lui proposer un autre emploi raisonnable exigible au sens de l'art. 104a ss OPers.

5.3.5 Partant, il y a lieu de retenir, au titre de conclusion intermédiaire, que la seconde condition cumulative, qui doit être remplie pour que le licenciement ordinaire repose sur un motif objectivement suffisant de l'art. 10 al. 3 let. e LPers, est bien réalisée au cas particulier.

5.4 Le recourant fait encore valoir que la période de six mois de l'art. 104e OPers doit être comprise comme une durée effective de recherche de six mois et que, en l'espèce, cette période doit être prolongée de dix semaines équivalant à la durée de l'empêchement sans sa faute de rechercher un emploi, à savoir la durée de son séjour linguistique (quatre semaines) et de son incapacité de travail (six semaines). En cascade, cela entraînerait également un report de la fin des rapports de travail du 31 mars 2017 au 31 mai 2017, en application de l'art. 30a al. 2 let. c OPers.

Dans la décision attaquée déjà, l'autorité inférieure a rejeté cet argument du recourant, considérant que l'OPers ne prévoit pas la prolongation de ce délai, quand bien même le collaborateur n'a pu bénéficier intégralement de cette période pour des raisons de santé ou tout autre motif.

5.4.1 Pour rappel, les dispositions légales pertinentes à cet égard sont les suivantes. L'unité administrative conclut des accords avec les employés touchés par une restructuration ou une réorganisation, lesquels contiennent en particulier les mesures à prendre conjointement avec les employés et leur durée (art. 104c al. 1 et 2 OPers). L'art. 104e al. 3 OPers fixe pour sa part la règle selon laquelle, l'employeur résilie le contrat de travail en vertu de l'art. 10 al. 3 let. e LPers, si aucun autre travail réputé raisonnablement exigible n'a pu être trouvé dans les six mois ayant suivi la signature de l'accord.

5.4.2 Etant dépendantes l'une de l'autre, ces deux dispositions doivent être lues ensemble. L'art. 104e OPers détermine la conséquence d'un échec des efforts d'affectation à un autre poste. De sa lettre doit également être déduite la durée minimale de l'accord de l'art. 104c OPers dont les parties doivent convenir, à savoir six mois. S'il apparaît que cette disposition n'exclut pas que les parties puissent d'entente prévoir une durée plus longue que six mois d'un commun accord, la prolongation de la durée de l'accord du fait de l'empêchement de l'employé – qu'il soit fautif ou non – n'est en rien prévue à l'art. 104e OPers. En l'espèce, l'expression « dans les six mois ayant suivi la signature de l'accord » (« *innerhalb von sechs Monaten nach Unterzeichnung der Vereinbarung* » en allemand et « *se nessun [...] ha potuto essere trovato entro i sei mesi successivi alla firma dell'accordo* ») est claire et n'est donc pas sujette à interprétation plus avant. En effet, conformément à la jurisprudence constante, la loi s'interprète en premier lieu selon sa lettre (interprétation littérale) et ce n'est que si le texte n'est pas absolument clair, si plusieurs interprétations sont possibles, qu'il

convient de rechercher la véritable portée de la norme, en la dégagant de tous les éléments à considérer (cf. ATF 143 II 202 consid. 8.5).

5.4.3 Le Tribunal retient donc en l'espèce que la lettre de l'art. 104e al. 3 OPers – absolument claire – ne permet pas de retenir l'existence d'un droit de l'employé à la prolongation de la durée de l'accord conclu au sens de l'art. 104c OPers. Cela étant, l'interprétation que fait le recourant de cette disposition doit être écartée. A toutes fins utiles, le Tribunal de céans constate que le délai de six mois a correctement été respecté par l'autorité inférieure avant de signifier la résiliation des rapports de travail au recourant.

En conséquence, en prononçant par décision du 8 novembre 2016 la résiliation des rapports de travail pour le 31 mars 2017, l'autorité inférieure a respecté le délai de congé de quatre mois pour la fin d'un mois applicable au recourant du fait de la durée de ses rapports de service (art. 30a al. 2 let. c OPers). Toute prolongation du contrat de travail jusqu'au 31 mai 2017 en vertu de l'art. 34b al. 1 let. c LPers – la réintégration temporaire n'étant pas une mesure pouvant être prononcée à ce stade par le Tribunal (cf. art. 34b et 34c LPers) – serait dépourvue de fondement, de sorte que le recourant doit également être débouté sur ce point.

5.5 En conclusion, il y a lieu de retenir que la résiliation des rapports de travail signifiée au recourant repose en l'espèce sur des motifs objectivement suffisants au sens de l'art. 10 al. 3 let. e LPers.

6.

Le recourant conclut ensuite, en se fondant sur l'art. 34c al. 1 let. b et 2 OPers, au versement d'une indemnité de six mois de salaire au motif que la résiliation signifiée serait abusive conformément à l'art. 336 du Code suisse des obligations du 30 mars 1911 (CO, RS 220).

6.1 En vertu de cette disposition, l'employeur réintègre l'employé (art. 34c al. 1 LPers), auquel cas la résiliation des rapports de travail est annulée (arrêt du Tribunal administratif fédéral A-6410/2014 du 1^{er} septembre 2015 consid. 6), respectivement, à la demande de l'employé, lui verse une indemnité correspondant en règle générale à six mois de salaire au moins et à un salaire annuel au plus (art. 34c al. 2 OPers), auquel cas la résiliation reste valide. L'art. 336 CO contient une liste de situations constitutives d'abus. Cette liste n'est pas exhaustive, mais concrétise l'interdiction générale de l'abus de droit (cf. art. 2 al. 1 du Code civil suisse du 10 décembre 1907 [CC, RS 210]).

6.2 Pour prétendre à cette indemnité, le recourant fait valoir : que la résiliation contrevient à l'art. 104e OPers en ce que le délai de six mois n'a pas été prolongé par l'autorité inférieure de la durée équivalente de ses empêchements sans faute durant lesquels il n'a pu bénéficier de l'assistance de son employeur ; que l'employeur n'a pas fourni les efforts nécessaires en vue de lui proposer un autre emploi raisonnablement exigible de sa part ; le calcul erroné du terme de résiliation ; ainsi que la violation du son droit d'être entendu à différents titres.

6.3 Il apparaît que les différents arguments sur lesquels le recourant fonde sa prétention, et donc le caractère abusif de la résiliation, ont tous été tranchés et écartés dans les considérants qui précèdent. Le Tribunal renvoie donc intégralement aux développements opérés plus avant pour chacun des griefs du recourant et retient que le caractère abusif de la résiliation ne saurait en aucun cas être reconnu sur la base des considérations infondées ainsi soulevées.

Au surplus, le Tribunal de céans retient que le caractère abusif de la présente résiliation, et en conséquence l'allocation d'une indemnité au titre de l'art. 34c al. 1 let. b et 2 LPers, ne découle d'aucun autre motif, ce dont le recourant ne se prévaut d'ailleurs pas. En effet, il ne saurait être retenu que l'autorité inférieure n'a pas fait preuve d'égards dans la signification de la résiliation, ni qu'elle n'a pas joué franc jeu en se fondant sur de faux motifs ou qu'elle a, ce faisant, porté atteinte à la personnalité de l'employé ou exercé son droit de manière inappropriée ou en présence d'une disproportion évidente entre les intérêts en jeu (cf. ATF 136 III 513 consid. 2.3 ; arrêt du Tribunal administratif fédéral A-4913/2016 du 26 juillet 2017 consid. 5.1.2). En particulier, il faut retenir la réorganisation intervenue au sein d'Agroscope est bien réelle, puisqu'il n'est pas apparu ni n'a été fait valoir que le poste du recourant existerait encore. Il en découle que tout parallèle avec l'arrêt du Tribunal de céans A-5665/2014 du 29 septembre 2015 est dès lors exclu. En outre, le seul fait que le recourant avait déjà un âge avancé (57 ans révolus) au moment du prononcé de résiliation de ses rapports de travail n'est pas une circonstance en elle-même suffisante pour retenir le caractère abusif de la résiliation. En référence à l'arrêt susmentionné, il n'apparaît pas en l'espèce, bien qu'il ait également travaillé dans un domaine spécialisé durant dix années de service, que la situation de dépendance du recourant soit similaire à celle d'une employée qui a œuvré pendant vingt-huit ans au service d'un même employeur très spécialisé (cf. ég. ATF 132 III 115 consid. 5). Par ailleurs, il convient de relever que la rétribution du travail n'est pas comparable entre ces deux cas.

6.4 Partant, la conclusion du recourant au versement d'une indemnité au sens de l'art. 34c al. 1 let. b et 2 LPers doit être rejetée.

7.

Enfin, le recourant conclut à l'allocation d'une indemnité équivalente à vingt-et-un mois de salaire fondé sur l'art. 19 al. 3 et al. 4 LPers. D'une part, il considère que l'indemnité allouée par l'autorité inférieure au titre de l'art. 19 al. 3 LPers équivalente à neuf mois de salaire est insuffisante et que les circonstances commandaient l'allocation d'une indemnité maximale d'une année de salaire. D'autre part, le recourant fait valoir que l'autorité inférieure a ignoré qu'il pouvait valablement prétendre à l'allocation d'une indemnité au sens de l'art. 19 al. 4 LPers et que la situation d'espèce justifie d'arrêter à neuf mois de salaire supplémentaires.

7.1 Dans les cas où le contrat est, comme ici, résilié sans qu'il y ait faute de l'employé (cf. art. 19 al. 1 LPers), l'employeur lui verse, en vertu de l'art. 19 al. 3 LPers, une indemnité si ce dernier : travaille dans une profession où la demande est faible ou inexistante (let. a) ; est employé de longue date ou a atteint un âge déterminé (let. b). L'art. 19 al. 4 LPers arrête que les dispositions d'exécution peuvent prévoir le versement d'une indemnité à d'autres employés que ceux visés à l'art. 19 al. 3 LPers ou lorsque les rapports de travail prennent fin d'un commun accord. L'art. 78 al. 1 OPers, dans sa version en vigueur au moment de la résiliation des rapports de travail du recours, soit au 8 novembre 2016, précise que reçoivent l'indemnité visée à l'art. 19 al. 3 LPers : les employés exerçant une profession de monopole et les employés occupant une fonction très spécialisée (let. a) ; s'ils ont travaillé pendant 20 ans sans interruption dans une ou plusieurs des unités administratives au sens de l'art. 1 OPers (let. b) ; s'ils ont plus de 50 ans (let. c). L'art. 78 al. 2 OPers fixe que les indemnités visées à l'art. 19 al. 4 LPers peuvent être versées lors de la résiliation du contrat de travail : aux secrétaires d'Etat (let. a) ; aux directeurs d'office (let. b) ; aux officiers généraux (let. c) ; aux secrétaires généraux des départements (let. d) ; aux chefs de service d'information des départements (let. e) ; aux vice-chanceliers de la Confédération (let. f) ; aux collaborateurs personnels des chefs de départements (let. g) ; à d'autres cadres supérieurs, dans des cas particuliers (let. h) ; aux employés dans le contrat de travail desquels est fixée une condition d'engagement visée à l'art. 26 al. 6 OPers (let. i) ; aux employés auxquels s'applique un plan social (let. j) ; au personnel de la DDC (let. k). Les indemnités visées à l'art. 78 al. 1 et 2 OPers peuvent également être versées lorsque la cessation des rapports de travail intervient d'un commun accord (art. 78 al. 2bis OPers).

Le montant de l'indemnité correspond au moins à un salaire mensuel et au plus à un salaire annuel (art. 19 al. 5 LPers). De même, l'art. 79 al. 1 OPers (RO 2009 6417) fixe que l'indemnité visée à l'art. 78 al. 1, 2 et 2bis OPers représente au moins un salaire mensuel et au plus un salaire annuel. Lors de la fixation des indemnités, il est tenu notamment compte de l'âge de l'employeur, de sa situation professionnelle et personnelle, de la durée totale de son emploi auprès des unités administratives au sens de l'art. 1 OPers et du délai de résiliation.

7.2 Se pose d'abord la question de savoir si l'indemnité de l'art. 19 al. 3 et celle de l'art. 19 al. 4 LPers sont cumulables, comme le prétend le recourant, ou sont au contraire alternatives, de l'avis implicite de l'autorité inférieure.

Comme souligné plus avant, la loi s'interprète en premier lieu selon sa lettre (interprétation littérale) et ce n'est que si le texte n'est pas absolument clair, si plusieurs interprétations sont possibles, qu'il convient de rechercher la véritable portée de la norme. En l'espèce, l'imbrication entre les alinéas 3 et 4 de l'art. 19 LPers ne nécessite pas une telle démarche plus approfondie. En effet, il résulte du texte même de ces dispositions que l'art. 19 al. 3 LPers fixe le cas de base dans lequel une indemnité est allouée, alors que l'art. 19 al. 4 LPers a uniquement pour effet d'étendre le cercle des personnes ou des circonstances susceptibles d'entraîner le versement de celle-ci quand bien même les conditions fixées à l'art. 19 al. 3 LPers ne seraient pas réalisées. Il y a donc lieu de retenir que l'allocation d'une indemnité au titre de l'art. 19 al. 4 LPers n'est que subsidiaire à celle de l'art. 19 al. 3 LPers. C'est pourquoi, dès lors que l'allocation peut être prononcée en vertu de l'art. 19 al. 3 LPers, toute indemnité selon l'art. 19 al. 4 LPers est exclue. Le caractère clair de ces dispositions est confirmé du fait qu'il est expressément arrêté à l'art. 19 al. 5 LPers que l'indemnité – à savoir au sens de l'art. 19 LPers au sens large – ne peut dépasser l'année de salaire. Cette relation de subsidiarité entre les indemnités de ces deux différentes dispositions peut également être déduite d'un arrêt récent du Tribunal de céans (arrêt A-7441/2014 du 23 mars 2015 consid. 4.4).

En l'espèce, comme l'autorité inférieure l'a bien reconnu, le recourant remplit sans conteste les conditions d'octroi de l'art. 19 al. 3 LPers. Cela étant et au vu des développements qui précèdent, un examen plus avant d'une éventuelle prétention du recourant au titre de l'art. 19 al. 4 LPers n'a pas lieu d'être ; une indemnité à ce titre n'étant pas susceptible de lui être allouée du fait qu'il remplit les conditions de l'art. 19 al. 3 LPers. Pour cette raison, le Tribunal retient déjà à ce stade que le recourant doit à tout le

moins partiellement être débouté dans ses conclusions en ce que l'indemnité maximale qu'il est susceptible de se voir allouer ne saurait dépasser le plafond d'une année de salaire.

7.3 Le recourant conteste encore le montant de l'indemnité de 19 al. 3 LPers qu'il s'est vu allouer.

7.3.1

7.3.1.1 Le recourant fait valoir que les circonstances particulières de l'espèce appelaient à prononcer en sa faveur l'indemnité maximale équivalente à un an de salaire et liste dans son recours les motifs pertinents qui justifiaient à son sens cette allocation maximale. Il relève que la résiliation des rapports de travail est intervenue onze mois trop tôt, lui empêchant ainsi une retraite anticipée selon l'art. 105 OPers. En outre, il considère injuste que la durée de ses engagements précédents (de 1990 à 1996 au sein de l'administration fédérale et du 1996 à 2006 comme directeur de la Haute école de E. _____) ne soit pas prise en compte. Le recourant expose enfin sa situation professionnelle particulièrement difficile étant donné son âge, le marché restreint des postes raisonnablement exigibles au vu du domaine spécialisé (agronomie) et de la maîtrise imparfaite de l'allemand.

7.3.1.2 Dans la fixation d'une indemnité équivalente à neuf mois de salaire, l'autorité inférieure explique s'être référée aux recommandations de la Conférence des Ressources humaines du 26 avril 2005 (ci-après : recommandations CRH). Elle a ainsi retenu que l'âge du recourant (plus de 55 ans) correspondait à quatre salaires mensuels. Le critère de la situation personnelle et professionnelle entraîne également l'allocation de quatre mois de salaire et les années de service, d'un total de onze ans au sein de l'administration fédérale, une indemnité complémentaire d'un mois de salaire. S'agissant de ce dernier critère, l'autorité inférieure précise que la période durant laquelle le recourant a dirigé la D. _____ à E. _____ ne peut être prise en compte vu que cette institution n'est pas une unité de l'administration fédérale au sens de l'art. 1 OPers. Il en est de même de son activité au sein de M. _____ de 1990 à 1996 puisque l'exigence d'ininter interruption des rapports de travail au sein des unités administratives fédérales n'est pas réalisée.

7.3.2 Comme le Tribunal de céans a déjà eu l'occasion de le retenir, l'employeur peut se fonder sur les recommandations CRH sans outrepasser ni excéder son pouvoir d'appréciation. Le fait que ce document – de nature interne – n'a pas force contraignante et constitue ainsi une aide à la fixation

de l'indemnité garantissant une certaine uniformité d'application de l'art. 19 al. 3 LPers (arrêt du Tribunal administratif fédéral A-4913/2016 du 26 juillet 2017 consid. 6.3 ; cf. ég. ATF 126 V 68 consid. 4b). A toutes fins utiles, le Tribunal relève que l'art. 79 al. 1bis OPers et l'Annexe 3 de l'OPers sont entrés en vigueur postérieurement au prononcé de la décision attaquée, de sorte que, bien qu'elles soient de teneur quasiment identique, il sied de se référer ici aux recommandations CRH.

7.3.3 Il reste dès lors à vérifier que l'autorité inférieure a correctement appliqué les paramètres déterminants de l'espèce.

Sur les trois facteurs déterminants, seul pour l'un d'eux le recourant n'a pas obtenu l'indemnisation maximale prévue. Contrairement à ce que ce dernier soutient, l'employeur doit être suivi lorsqu'il retient que seule la durée de l'engagement de onze ans au sein d'Agroscope peut être retenue dans la fixation de l'indemnité. En effet, malgré sa proximité avec Agroscope, la D. _____ à E. _____ en sa qualité de Haute école spécialisée n'est pas du ressort fédéral, mais bien cantonal. L'activité au sein de M. _____ ne respecte pour sa part pas l'obligation d'ininteruption. Au surplus, l'examen du dossier de la cause ne permet pas au Tribunal de retenir que l'autorité inférieure aurait excédé ou abusé de quelque autre manière qu'il soit du pouvoir d'appréciation qui était le sien dans la fixation de cette indemnité de départ. En particulier, elle a pris en compte l'ensemble des circonstances pertinentes de l'espèce, dont l'ensemble des motifs listés par le recourant quant à sa situation personnelle et professionnelle.

7.3.4 En l'état, en prononçant une indemnité équivalente à neuf mois de salaire, l'autorité inférieure a agi dans le cadre délimité par le droit fédéral sans outrepasser ni excéder son pouvoir d'appréciation.

7.4 Il en découle que les prétentions du recourant visant à l'obtention d'une indemnité de départ supérieure aux neuf mois de salaire alloués par l'autorité inférieure en vertu de l'art. 19 al. 3 LPers doivent intégralement être écartées.

8.

En résumé, le Tribunal a retenu que les motifs objectivement suffisants de l'art. 10 al. 3 let. e LPers sont en l'espèce réalisés. Le caractère abusif de la résiliation a également été écarté. Dès lors, toute allocation d'une indemnité en vertu de l'art. 34b al. 1 let. a et 2 LPers ou de l'art. 34c al. 1 let. b et 2 LPers est également exclue. Enfin, le montant de l'indemnité équivalent

à neuf mois de salaire alloué au recourant en application de l'art. 19 al. 3 LPers respecte le droit fédéral et doit ainsi être confirmée.

Il s'ensuit que le recours doit être rejeté et la décision attaquée confirmée.

9.

En vertu de l'art. 34 al. 2 LPers, la procédure de recours est gratuite, de sorte qu'il n'est pas perçu de frais de procédure.

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 occasionnée (art. 64 al. 1 PA, art. 7 ss du règlement du 21 février 2008 sur les frais, dépens et indemnités fixés par le Tribunal administratif fédéral [FITAF, RS 173320.2]). Les autorités fédérales et, en règle générale, les autres autorités parties n'ont pas droit aux dépens (art. 7 al. 3 FITAF). Aucune indemnité à titre de dépens ne sera allouée en l'occurrence.

(le dispositif figure à la page suivante)

Par ces motifs, le Tribunal administratif fédéral prononce :

1.

Le recours est rejeté.

2.

Il n'est pas perçu de frais de procédure.

3.

Il n'est pas alloué de dépens.

4.

Le présent arrêt est adressé :

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

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

Le président du collège :

La greffière :

Jérôme Candrian

Déborah D'Aveni

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, Schweizerhof-quai 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 :