



## Arrêt du 19 mai 2016

---

Composition

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

---

Parties

A. \_\_\_\_\_,  
(...),  
représenté par Georges Alain Schaller,  
Etude Zilla & Dousse, Route de la Gare 36,  
case postale 120, 2012 Auvernier,  
recourant,

contre

**Département fédéral de la défense, de la protection de la  
population et des sports (DDPS), Armée suisse,  
Base logistique de l'armée (BLA),**  
représenté par Affaires juridiques Défense,  
Service juridique 2,  
Papiermühlestrasse 14, 3003 Berne,  
autorité inférieure.

---

Objet

Résiliation des rapports de travail.

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

A.\_\_\_\_\_, né en 1956, a été engagé en tant qu'infirmier diplômé au sein de la Base logistique de l'armée (ci-après : BLA ou l'employeur), Affaires sanitaires, à l'infirmierie de X.\_\_\_\_\_ avec prise de fonction le 1<sup>er</sup> juillet 2008. A partir du 1<sup>er</sup> novembre 2010, le prénommé a assumé des tâches subsidiaires en tant que chef infirmier ad intérim du centre médical régional (ci-après : CMR) de X.\_\_\_\_\_.

**B.**

Au mois de mai 2012, à la suite de dissensions apparues au sein du personnel du CMR de X.\_\_\_\_\_, une consultante externe (ci-après : la médiatrice) a été mandatée par l'employeur pour analyser la situation et tenter une médiation. Dans ce cadre, des entretiens individuels ainsi que de séances de travail en groupe ("workshops") ont été organisés. Dans un rapport daté du 13 juillet 2012, la médiatrice a présenté une première analyse des entretiens avec les collaborateurs du CMR de X.\_\_\_\_\_. Elle y a constaté des dysfonctionnements, notamment un problème de direction et de leadership de la part d'A.\_\_\_\_\_, et formulé plusieurs recommandations. Par une prise de position du 11 août 2012, le prénommé a contesté aussi bien la méthode que les conclusions de l'analyse de la médiatrice. Il a en particulier déploré le fait que le harcèlement (ci-après également : *mobbing*) dont il allègue être la victime de la part de deux de ses collaboratrices n'ait pas été détecté en tant que tel. Une dernière séance de médiation a eu lieu le 6 septembre 2012, sans succès. A.\_\_\_\_\_ a alors mandaté un conseil juridique et, par courrier du 14 septembre 2012, a renouvelé ses critiques contre la manière dont la médiation avait été conduite et a réitéré qu'il était victime de *mobbing*.

**C.**

Pendant une partie des mois de novembre et décembre 2012, A.\_\_\_\_\_ a été en arrêt maladie. Dans un courriel du 29 novembre 2012 adressé à la BLA, son mandataire a allégué que cette incapacité de travail était le résultat d'un harcèlement psychologique qui durait maintenant depuis plusieurs mois. L'intéressé a ensuite repris le travail.

Le 11 mars 2013, A.\_\_\_\_\_ a été déclaré en incapacité totale de travail par son médecin traitant (cf. dossier personnel d'A.\_\_\_\_\_ auprès de la BLA [ci-après : dossier BLA] p. I-133). Dite incapacité a, par la suite, été régulièrement prolongée (cf. dossier BLA p. I-120 à 134), la dernière fois le 30 juillet 2014 et ce pour une durée indéterminée (cf. dossier BLA p. I-323).

**D.**

Au mois de mai 2013, Maître Z.\_\_\_\_\_, notaire, a été mandatée par la BLA pour enquêter sur les allégations de *mobbing*. La prénommée a rendu son rapport final en allemand le 28 novembre 2013, concluant principalement à l'absence de *mobbing*. Dans une première prise de position du 19 décembre 2013, le mandataire d'A.\_\_\_\_\_ a exigé une traduction en français du rapport et critiqué ce dernier sur plusieurs points. En date du 28 février 2014, toujours par l'intermédiaire de son mandataire, le prénommé a remis ses observations quant au rapport – entretemps traduit – précité et contesté autant l'appréciation des faits que les conclusions. Par ailleurs, l'intéressé a exigé des propositions concrètes de placement à un poste équivalent à celui occupé jusqu'alors et dans lequel il n'aurait plus de contact avec les deux collaboratrices incriminées.

**E.**

Par courrier recommandé du 1<sup>er</sup> avril 2014, la BLA a proposé cinq postes de travail à A.\_\_\_\_\_. Par courriels des 2 mai 2014 et 14 mai 2014, le prénommé les a jugés intolérables et ne correspondant pas à son poste d'origine.

**F.**

Par courrier du 6 mai 2014, la BLA a pris acte que l'intéressé ne s'intéressait à aucun des postes proposés. Par ailleurs, dite autorité a renvoyé au rapport final de Maître Z.\_\_\_\_\_ – dont elle a fait sienne les conclusions – et a affirmé son intention de résilier les rapports de travail avec A.\_\_\_\_\_.

**G.**

Le 23 juin 2014, une séance a eu lieu pour tenter de convenir d'une résiliation d'un commun accord.

Par courrier du 7 juillet 2014, A.\_\_\_\_\_ a refusé la proposition d'accord et a redemandé une décision formelle sur la reconnaissance du *mobbing*.

**H.**

Par courrier du 14 juillet 2014, la BLA – par l'intermédiaire de son service juridique – a pris acte de la demande formelle de décision. Dite autorité a rappelé qu'elle avait déjà pris position dans son courrier du 6 mai 2014 – en y faisant sienne les conclusions du rapport de Maître Z.\_\_\_\_\_ – et a considéré qu'il ne s'agissait pas d'une situation de *mobbing*.

Par courrier du 24 juillet 2014, l'employeur a rendu un préavis de résiliation et a donné à A.\_\_\_\_\_ l'occasion de se prononcer. Le prénommé a fait valoir son droit d'être entendu par courrier du 20 août 2014.

**I.**

Par décision du 21 août 2014, la BLA a résilié le contrat de travail d'A.\_\_\_\_\_ avec effet au 30 novembre 2014. L'employeur a invoqué l'art. 10 al. 3 let. c et d de la loi du 24 mars 2000 sur le personnel de la Confédération (LPers, RS 172.220.1). En substance la BLA a reproché à A.\_\_\_\_\_ de ne plus vouloir effectuer le travail prévu dans son contrat ainsi qu'une mauvaise volonté à accomplir un autre travail pouvant raisonnablement être exigé de lui.

**J.**

Par mémoire du 17 septembre 2014, A.\_\_\_\_\_ (ci-après : le recourant) a interjeté recours auprès du Tribunal administratif fédéral (ci-après : le Tribunal ou le TAF) contre la décision de résiliation des rapports de travail du 21 août 2014. A titre principal, il conclut en substance à l'annulation de la décision attaquée et au versement d'une indemnité d'une année de salaire, soit un montant total de 99'083 francs en lieu et place de sa réintégration au sens de l'art. 34c al. 2 de la LPers.

Par écriture du 27 octobre 2014, la BLA (ci-après aussi : l'autorité inférieure) a conclu au rejet du recours.

**K.**

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

**Droit :**

**1.**

**1.1** La procédure de recours est régie par la loi fédérale du 20 décembre 1968 sur la procédure administrative (PA, RS 172.021), pour autant que la loi du 17 juin 2005 sur le Tribunal administratif fédéral (LTAF, RS 173.32) n'en dispose autrement (art. 37 LTAF). Le Tribunal examine d'office et librement sa compétence (art. 7 PA), ainsi que la recevabilité des recours qui lui sont soumis.

**1.2** Sous réserve de l'exception prévue à l'art. 32 al. 1 let. c LTAF, qui n'est pas réalisée ici, le Tribunal administratif fédéral est compétent, en vertu de l'art. 36 al. 1 LPers, pour connaître des recours contre les décisions au

sens de l'art. 5 PA prises par l'employeur fédéral. En l'espèce, l'acte attaqué du 30 septembre 2014, rendu par l'employeur du recourant, satisfait aux conditions prévalant à la reconnaissance d'une décision au sens de l'art. 5 PA, de sorte que le présent Tribunal est compétent pour connaître de la contestation portée devant lui.

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

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

## **2.**

**2.1** Selon l'art. 49 PA, le Tribunal administratif fédéral contrôle les décisions qui lui sont soumises sous l'angle de la violation du droit fédéral, y compris l'excès ou l'abus du pouvoir d'appréciation (let. a), de la constatation inexacte ou incomplète des faits pertinents (let. b) et de l'inopportunité (let. c). Le Tribunal fait cependant preuve d'une certaine retenue dans l'exercice de son libre pouvoir d'examen lorsque la nature des questions litigieuses qui lui sont soumises l'exige, singulièrement lorsque leur analyse nécessite des connaissances spéciales ou encore lorsqu'il s'agit de circonstances locales que l'autorité qui a rendu la décision connaît mieux (cf. ATF 131 II 680 consid. 2.3.3 ; arrêt du TAF A-6331/2010 du 3 février 2012 consid. 2.2 ; JÉRÔME CANDRIAN, Introduction à la procédure administrative fédérale, Bâle 2013, n° 191 p. 113 s.). En matière de droit du personnel, le Tribunal examine avec retenue les questions ayant trait à l'appréciation des prestations des employés, à l'organisation administrative ou de problèmes liés à la collaboration au sein du service et des relations de confiance. Il ne substitue pas son propre pouvoir d'appréciation à celui de l'autorité administrative. Cette réserve n'empêche pas le Tribunal d'intervenir lorsque la décision attaquée semble objectivement inopportune (cf. ATAF 2007/34 consid. 5 ; arrêt du TAF A-427/2013 du 21 novembre 2013 consid. 3.2 et réf. cit. ; MOSER/BEUSCH/KNEUBÜHLER, Prozessieren vor dem Bundesverwaltungsgericht, 2<sup>ème</sup> éd., Bâle 2013, n° 2.160).

**2.2** Le Tribunal vérifie d'office les faits constatés par l'autorité inférieure (art. 12 PA), sous réserve du devoir de collaborer des parties (art. 13 PA). Le Tribunal applique le droit d'office, sans être lié par les motifs invoqués

(art. 62 al. 4 PA), ni par l'argumentation juridique développée dans la décision entreprise (MOSER/BEUSCH/KNEUBÜHLER, op. cit., n° 2.165). Il se limite en principe aux griefs soulevés et n'examine les questions de droit non invoquées que dans la mesure où les arguments des parties ou le dossier l'y incitent (ATF 135 I 91 consid. 2.1 ; ATAF 2014/24 consid. 2.2 et réf. cit.).

**2.3** L'objet du présent litige pose la question de savoir si le licenciement ordinaire signifié au recourant est intervenu dans le respect des règles formelles (cf. consid. 4 infra) et si l'employeur avait un motif suffisant pour résilier le contrat de durée indéterminée qui le liait avec le recourant (cf. consid. 5 infra). Cas échéant, le Tribunal examinera s'il y a lieu d'indemniser le recourant (cf. consid. 6 infra).

### **3.**

Avant tout autre raisonnement, il convient de se pencher sur la question du droit matériel applicable au cas d'espèce.

**3.1** En l'absence de dispositions transitoires, la question du droit applicable doit être tranchée par le biais des principes généraux du droit intertemporel (cf. arrêts du TAF A-2117/2013 du 6 mars 2014 consid. 1.3 ; A-427/2013 du 21 novembre 2013 consid. 2.2 ; PETER HELBLING, in : Portmann/Uhlmann [éd.], Bundespersonalgesetz [BPG], Berne 2013, art. 41 LPers n° 6). En ce qui concerne le droit matériel, sont en principe applicables les dispositions en vigueur lors de la réalisation de l'état de fait qui doit être apprécié juridiquement ou qui a des conséquences juridiques (ATF 137 V 105 consid. 5.3.1 ; ATF 136 V 24 consid. 4.3 ; MOSER/BEUSCH/KNEUBÜHLER, op. cit., n° 2.202 ; MOOR/FLÜCKIGER/MARTENET, Droit administratif, vol. I, 3<sup>ème</sup> éd., Berne 2012, p. 184).

**3.2** Les modifications du 14 décembre 2012 de la LPers entrées en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2013 (RO 2013 1493) ne contiennent pas de dispositions transitoires. En l'occurrence, la résiliation litigieuse est intervenue le 21 août 2014 pour l'échéance du 30 novembre 2014. Il appert dès lors que la LPers dans sa version ultérieure aux modifications du 14 décembre 2012 s'applique en l'espèce.

**3.3** Les modifications du 1<sup>er</sup> mai 2013 de l'OPers sont pour leur part entrées en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2013 (RO 2013 1515). Les dispositions transitoires prévues à l'art. 116e OPers ne concernent pas le droit applicable. Toutefois, l'alinéa 3 de cette disposition prévoit expressément que si l'employé était dans l'incapacité de travailler pour cause de maladie

ou d'accident avant l'entrée en vigueur de la modification du 1<sup>er</sup> mai 2013, la durée de l'incapacité de travailler est déduite de la période de deux ans prévue à l'art. 31a OPers. Dès lors, l'entier de l'état de fait pertinent s'étant produit après l'entrée en vigueur de ces modifications, sous réserve du début de l'incapacité de travailler depuis le 11 mars 2013, celles-ci trouvent application. Ainsi, l'art. 31a OPers dans sa version au 1<sup>er</sup> juillet 2013 (RO 2013 1515) s'applique au présent litige.

#### **4.**

Le droit applicable étant déterminé, il s'agit maintenant d'examiner si la décision querellée présentait un vice formel tel qu'invoqué par le recourant.

**4.1** Selon l'autorité inférieure, la période de protection contre un licenciement en temps inopportun – dont pouvait se prévaloir le recourant en raison de son état de santé – était de 180 jours dès la 6<sup>ème</sup> année de service au sens de l'art. 336c al. 1 let. b du Code des obligations du 30 mars 1911 (CO, RS 220), applicable par analogie aux termes de l'art. 6 al. 2 LPers (cf. décision du 21 août 2014 ch. 2.7 ; réponse de l'autorité inférieure du 27 octobre 2014 ch. A.7). Dès lors, la décision querellée aurait été rendue en dehors du délai protection et en conformité avec le droit fédéral. Dans l'hypothèse où le Tribunal venait toutefois à considérer que l'art. 336c al. 1 let. b CO ne s'appliquait pas, l'autorité inférieure a estimé que le recourant ne pouvait pas se prévaloir du délai de protection de deux ans prévu à l'art. 31a al. 1 de l'ordonnance du 3 juillet 2001 sur le personnel de la Confédération (OPers, RS 172.220.111.3) en lui opposant l'exception de l'alinéa 4 de cette même disposition.

Quant au recourant, celui-ci a fait valoir que, en application de l'art. 31a al. 1 OPers, le délai de protection dont il bénéficiait était de deux ans et que la décision a en conséquence été rendue en temps inopportun.

#### **4.2**

**4.2.1** Avant la révision du droit du personnel, les dispositions de la LPers laissaient ouverte la possibilité de mettre fin aux rapports de travail d'un employé absent pour cause de maladie ou d'accident dès l'expiration de la période de protection prévue à l'art. 336c CO, applicable par analogie en vertu de l'art. 6 al. 2 LPers et à défaut d'une autre disposition spécifique s'appliquant au personnel de la Confédération (cf. PETER HELBLING, op. cit., art. 6 LPers n° 26).

**4.2.2** Lors de la révision de la LPers (entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2013), le législateur a introduit l'art. 37 al. 4 déléguant aux employeurs – au sens de l'art. 3 LPers – la compétence d'édicter des normes générales et abstraites dérogeant au CO. Ainsi, les dispositions d'exécution peuvent s'écarter des normes non impératives du CO en faveur ou en défaveur des employés (let. a). Elles peuvent en revanche déroger, uniquement en faveur des employés, non seulement aux normes impératives de l'art. 362 CO mais aussi à celles de l'art. 361 CO (let. b ; voir également Message du Conseil fédéral concernant une modification de la loi sur le personnel de la Confédération du 31 août 2011, FF 2011 6171, 6194).

**4.2.3** Comme le Tribunal de céans l'a déjà constaté (cf. arrêt du TAF A-2849/2014 du 28 octobre 2014 consid. 4.3.3), avec la révision du droit du personnel de la Confédération et en vertu du pouvoir de régler les dispositions d'exécution qui lui a été conféré (art. 12 al. 2 et 37 al. 1 LPers), le Conseil fédéral a introduit un nouvel article 31a dans l'OPers. Cette disposition règle désormais la résiliation des rapports de travail en cas d'incapacité de travailler pour cause de maladie ou d'accident. Contrairement à ce que pourrait faire penser une première lecture de son titre liminaire "résiliation des rapports de travail en cas d'incapacité de travailler pour cause de maladie ou d'accident", son application ne se limite pas aux seuls cas de résiliations fondées sur une incapacité de l'employé à effectuer son travail en raison d'une aptitude médicale insuffisante (art. 10 al. 3 let. c LPers). Ce délai de protection doit en effet s'appliquer – quel que soit le motif de résiliation invoqué – dès que la résiliation est prononcée pendant une incapacité de travail et si les conditions sont réunies (voir les développements ci-dessous).

**4.2.4** Selon l'art. 31a al. 1 OPers, en cas d'incapacité de travailler pour cause de maladie ou d'accident, l'employeur peut, une fois la période d'essai écoulée, résilier les rapports de travail au plus tôt deux ans après le début de l'incapacité de travailler. Le deuxième alinéa de cette disposition prévoit toutefois que, s'il existait déjà un motif de résiliation aux termes de l'art. 10 al. 3 et 4 LPers avant le début de l'incapacité de travailler pour cause de maladie ou d'accident, l'employeur peut résilier les rapports de travail avant la fin du délai fixé à l'alinéa premier en invoquant ce motif, pour autant que le motif de résiliation ait été communiqué à l'employé avant le début de l'incapacité de travailler. De plus, fait exception la résiliation au sens de l'art. 10 al. 3 let. c LPers, pour autant que l'aptitude ou la capacité insuffisante soit due à la santé de l'employé.

L'art. 31a OPers n'instaure donc pas uniquement un délai de protection plus long que celui prévu par le CO dans les cas où l'employé serait finalement licencié en raison de son incapacité de travailler mais également, pendant un arrêt de travail pour cause d'accident et de maladie, pour tout autre motif dès lors que l'employeur n'a pas communiqué à l'employé ces motifs avant le début son incapacité. Ainsi, comme sous l'ancien droit – en cas d'incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident – l'employeur peut toujours prononcer une résiliation après l'écoulement du délai de protection de l'art. 336c al. 1 let. b CO. En revanche, si la résiliation est motivée uniquement par une incapacité de travailler pour cause de maladie ou d'accident ou si un autre motif n'a pas été communiqué à l'employé avant le début de son incapacité, les rapports de travail ne peuvent être résiliés avant l'écoulement du délai de protection de deux ans fixé par l'art. 31a OPers, rendant inapplicables les périodes de blocage selon l'art. 336c CO. Cette échéance correspond également à l'écoulement de la période de deux ans pendant laquelle le salaire doit continuer à être versé aux termes de l'art. 56 OPers (cf. arrêt du TAF A-2849/2014 précité consid. 4.3.3).

Le délai de protection de deux ans couvre donc également les autres motifs de licenciement. A contrario, si le Conseil fédéral avait voulu prolonger la durée de protection uniquement contre les licenciements en raison d'une incapacité de travail, il lui aurait suffi de préciser l'art. 31a al. 1 OPers dans ce sens.

**4.2.5** Aux termes de l'art. 31a al. 4 OPers, si l'employé refuse de collaborer à la mise en œuvre des mesures de réadaptation selon l'art. 11a OPers ou ne suit pas les ordres du médecin conformément à l'art. 56 al. 4 OPers, l'employeur peut résilier le contrat de travail avant l'expiration du délai de deux ans prévu à l'al. 1, pour autant qu'un motif de résiliation selon l'art. 10 al. 3 et 4 LPers soit constaté.

**4.2.6** Contrairement au droit privé, une décision de résiliation des rapports de travail rendue en violation de la période de protection de l'art. 336c al. 1 CO – soit une violation qualifiée des règles de droit – n'est pas nulle mais attaquable (cf. arrêt du TAF A-3049/2015 du 8 juillet 2015 consid. 3.4). Une telle résiliation fonde en effet un droit à la réintégration au sens de l'art. 34c al. 1 LPers (cf. arrêt du TAF A-2849/2014 précité consid. 6). De même, dans l'hypothèse où une telle décision est rendue après le délai de protection de l'art. 336c al. 1 let. c CO mais viole la période de protection de l'art. 31a al.1 OPers – soit une violation simple des règles de droit – la décision de résiliation des rapports de travail n'est pas nulle (cf. arrêt du

TAF A-2849/2014 précité consid. 4.3.3). Dans ce cas, l'autorité de recours procède plutôt selon l'art. 34b al. 1 let. c LPers et prolonge les rapports de travail jusqu'à l'expiration du délai de congé ordinaire.

### 4.3

**4.3.1** En l'espèce, le Tribunal relève que le recourant présente une incapacité de travail pour cause de maladie depuis le 11 mars 2013 (cf. let. C supra). La date du commencement et la cause de dite incapacité ne sont pas contestées ni par l'autorité inférieure (cf. réponse de l'autorité inférieure du 27 octobre 2014 ch. 7) ni par le recourant. Selon les certificats médicaux produits par le recourant, celui-ci se trouvait encore en incapacité de travail totale pour une durée indéterminée le 30 juillet 2014 (cf. dossier BLA p. I-323). Aucune des parties n'allègue que le recourant aurait recouvré sa capacité de travail dans les semaines qui ont suivi le certificat médical du 30 juillet 2014, ou encore que l'incapacité de travail serait imputable au recourant. Les pièces versées au dossier confirment cette appréciation.

Ainsi, il peut être constaté à ce stade déjà que la résiliation est intervenue pendant que le recourant était en incapacité de travail pour cause de maladie, laquelle ne lui est pas imputable.

**4.3.2** S'agissant de la durée de la période de protection conférée au recourant eu égard à son état de santé, il ne saurait uniquement être fait application du délai de protection de 180 jours dès le début de l'incapacité de travail prévue à l'art. 336c al. 1 let. b CO. En effet, si l'OPers – soit une ordonnance d'exécution – déroge à une règle impérative du CO – soit une loi fédérale – il y a lieu de souligner que dite dérogation trouve expressément son fondement dans l'art. 37 al. 4 LPers, soit une base légale de même rang que le CO, lequel est au demeurant du droit supplétif en matière de droit du personnel (cf. art. 6 al. 2 CO ; consid. 4.2.2 supra). Dès lors, aucune violation du principe de la hiérarchie des normes par le législateur – *in casu* le Conseil fédéral – ne peut être retenue. Ensuite, le prolongement du délai de protection de 180 jours à deux ans est clairement une dérogation en faveur de l'employé, de sorte que dit prolongement ne viole pas le droit impératif du CO.

En conséquence, le recourant, qui était en incapacité de travail pour cause de maladie lorsque la décision de résiliation des rapports de travail lui a été notifiée peut donc se prévaloir de l'art. 31a al. 1 OPers et du délai de protection de deux ans. Dit délai a commencé à courir le 11 mars 2013

– soit avant l'entrée en vigueur de l'art. 31a OPers conformément à l'art. 116e al. 3 OPers (cf. consid. 3.3 supra) – et aucun élément au dossier ne permet au Tribunal d'estimer que ce délai aurait à nouveau commencé à courir suite à une nouvelle maladie au sens de l'art. 31a al. 3 OPers. Ainsi, le délai de deux ans s'est échu le 11 mars 2015.

**4.3.3** Il sied dès lors de procéder à l'examen des exceptions à ce délai de deux ans, lesquelles sont prévues à l'art. 31a al. 2 et 4 OPers et invoquées par l'autorité inférieure.

**4.3.3.1** S'agissant de l'art. 31a al. 2 OPers (cf. consid. 4.2.4 supra), le Tribunal constate, d'une part, que la résiliation des rapports de travail par l'employeur se fonde sur deux motifs de l'art. 10 al. 3 LPers, à savoir une "mauvaise volonté de l'employé à accomplir son travail" (let. c) ainsi qu'une "mauvaise volonté à accomplir un autre travail pouvant raisonnablement être exigé de lui" (let. d). Ces motifs ont été invoqués par l'employeur après que le recourant a refusé les cinq postes de travail qui lui étaient proposés (cf. let. E supra). Dits motifs sont donc apparus plus d'une année après le début de l'incapacité de travail et n'ont *de facto* pas pu être communiqués au recourant avant le début de son incapacité de travailler. D'autre part, le recourant n'a pas été licencié en raison d'aptitudes ou de capacités insuffisantes à accomplir son travail mais uniquement pour sa "mauvaise volonté" – selon l'employeur – à effectuer ses tâches.

En conséquence, les conditions – contenues à l'art. 31a al. 2 OPers – qui permettent de déroger au délai de deux ans ne sont pas réalisées.

**4.3.3.2** Quant à l'art. 31a al. 4 OPers (cf. consid. 4.2.5 supra), le Tribunal relève par ailleurs que le recourant n'avait été astreint à aucune mesure de réadaptation au sens de l'art. 11a OPers. Selon le rapport du MedicalService du 24 juin 2014 adressé à la BLA, le médecin conseil n'a pas assez d'éléments en main – sans investigations supplémentaires – pour prendre une quelconque décision afin résoudre la situation du recourant ("Im diesem Sinne kann aus unserer Sicht nichts weiter Entscheidendes beigetragen werden, es sei denn dass aus Ihrer Sicht uns der Auftrag gegeben würde, dass wir eine gutachterliche Beurteilung in die Wege leiten"; cf. dossier BLA p. I-104). Il ne ressort pas du dossier de l'autorité inférieure que celui-ci aurait donné suite à ce rapport du MedicalService et demandé une expertise afin d'avoir les éléments nécessaires en main afin de proposer une ou des mesures de réadaptation concrètes et adéquates au recourant. De la sorte, il ne saurait être retenu à l'endroit du recourant qu'il aurait refusé de collaborer à la mise en œuvre

de mesures de réadaptation au sens respectivement de l'art. 11a OPers et 31a al. 4 OPers, aucune démarche en ce sens n'ayant été entreprise par l'employeur. A cet égard, le refus de cinq autres postes de travail par le recourant ne saurait lui être opposé. Enfin, le recourant n'a reçu aucun ordre d'un médecin au sens de l'art. 56 al. 4 OPers et, comme mentionné ci-dessous (cf. consid. 5.6 infra), l'employeur, d'une part, ne disposait en effet d'aucun motif de licenciement au sens de l'art. 10 al. 3 let. c LPers et, d'autre part, n'a pas prononcé une résiliation immédiate des rapports de travail au sens de l'art. 10 al. 4 LPers.

En conséquence, les conditions – contenues à l'art. 31a al. 4 OPers – qui permettent de déroger au délai de deux ans ne sont pas réalisées.

**4.4** Il ressort de ce qui précède que, dans la présente cause, il ne saurait être fait application d'une exception permettant de déroger au délai de protection de deux ans prévu à l'art. 31a al. 1 OPers.

Le recourant était ainsi légitimé à se prévaloir d'un délai de protection de deux ans dès le début de l'incapacité de travail, soit du 11 mars 2013 au 11 mars 2015. La résiliation des rapports de travail par décision du 21 août 2014 est ainsi intervenue en violation du délai de protection de l'art. 31a al. 1 OPers. Il sied toutefois de relever que la décision a été rendue après le délai de protection de 180 jours de l'art. 336c al. 1 let. c CO. En conséquence, il sied, d'une part, de prolonger les rapports de travail jusqu'à l'échéance du délai – soit le 11 mars 2015 – sur la base de l'art. 34b al. 1 let. c LPers. D'autre part, il doit être constaté que le salaire est dû par l'employeur jusqu'à cette date aux termes de l'art. 34b al. 1 let. b LPers. Finalement, le recourant a droit à une indemnité sur la base de l'art. 34b al. 1 let. a LPers (cf. consid. 6 infra).

**5.** Etant donné que la résiliation des rapports de travail est intervenue pendant une incapacité de travail, mais pour des motifs autres que la maladie, il sied ensuite d'examiner si l'autorité inférieure avait des motifs objectivement suffisants pour résilier les rapports de travail.

**5.1** Le recourant allègue que le congé était abusif au sens de l'art. 336 CO, l'autorité inférieure ayant – à son sens – prononcé un licenciement dans le but de l'empêcher d'élever des prétentions découlant de son contrat de travail (cf. recours let. C p. 3). L'autorité inférieure estime quant à elle que les allégations de *mobbing* du recourant ont été prises au sérieux et traitées depuis septembre 2012, donnant ainsi lieu notamment à deux rapports dont elle faisait siennes les conclusions niant l'existence d'une

situation de *mobbing*. La BLA estime dès lors avoir été active et n'avoir pas violé l'art. 34 al. 1 LPers (cf. réponse du 27 octobre 2014 let. C p. 3 et 4).

## 5.2

**5.2.1** Une résiliation peut être considérée comme abusive non seulement en raison des motifs du congé, mais également de la façon dont la partie qui met fin au contrat exerce son droit (ATF 118 II 157 consid. 4b/bb ; ATF 125 III 70 consid. 2b ; ATF 131 III 535 consid. 4.2).

L'art. 336 al. 1 CO contient une liste de situations constitutives d'abus. Cette liste n'est pas exhaustive, mais consacre d'une manière générale l'interdiction de l'abus de droit (art. 2 al. 1 CC ; ATF 131 III 535 consid. 4.2). Ainsi, en cas d'arrêt maladie et de congé donné en raison d'incapacité, il n'est pas exclu que l'on considère un licenciement comme abusif s'il avait seulement pour but d'éviter à l'employeur de continuer à payer le salaire dû en cas d'incapacité de travail, la fin des relations de travail mettant également fin à l'obligation de continuer à verser le salaire. Un tel cas pouvant être assimilé à une résiliation ayant pour but d'empêcher la naissance de prétentions juridiques du travailleur au sens de l'art. 336 al. 1 let. c CO (ATF 123 III 246 consid. 5).

**5.2.2** Parmi les situations constitutives d'abus, l'art. 336 al. 1 let. d CO prévoit que le congé est abusif lorsqu'il est donné parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail (cf. arrêt du TF 4A\_102/2008 du 27 mai 2008 consid. 2). Pour que cette disposition soit applicable, il faut que l'autre partie ait eu la volonté d'exercer un droit (cf. arrêt du TF 4C\_237/2005 du 27 octobre 2005 consid. 2.3). Il faut encore qu'elle ait été de bonne foi, même si sa prétention, en réalité, n'existait pas (cf. arrêts du TF 4C\_237/2005 du 27 octobre 2005 consid. 2.3 ; 4C.229/2002 du 29 octobre 2002 consid. 3) ; cette norme ne doit pas permettre à un travailleur de bloquer un congé en soi admissible ou de faire valoir des prétentions totalement injustifiées (cf. arrêt du TF 4C.247/1993 du 6 avril 1994 consid. 3a et les références citées ; ATF 136 III 513 consid. 2.4).

L'art. 336 al. 1 let. d CO a également pour but de protéger un travailleur contre un congé-représailles s'il peut supposer de bonne foi que les prétentions qu'il fait valoir sont fondées. Il n'est pas nécessaire qu'elles le soient effectivement. La résiliation n'est toutefois pas abusive dès lors que l'employé fait valoir des prétentions qui n'ont joué aucun rôle causal dans la décision de le licencier (ATF 136 III 513 consid. 2.4 et 2.6). En soi,

l'existence d'une situation de *mobbing* ne conduit pas automatiquement à rendre un licenciement abusif. Des situations sont cependant concevables dans lesquelles une résiliation devient abusive dès lors que le motif de licenciement invoqué est l'une des conséquences du harcèlement (cf. ATF 125 III 70 consid. 2a). Par exemple en cas de manquements répétés ou persistants dans les prestations (art. 10 al. 3 let. b LPers), qui découleraient eux-mêmes du *mobbing* exercé. L'employeur ne peut donc pas justifier un licenciement en se fondant sur des motifs découlant d'une violation de ses propres obligations. L'abus réside dans le fait que l'employeur exploite la propre violation de ses devoirs contractuels (cf. ATF 125 III 70 consid. 2a). L'employeur qui n'empêche pas le *mobbing* viole en effet son obligation de protection découlant de l'art. 4 al. 2 let. g LPers. Selon cette disposition, l'employeur doit non seulement respecter la personnalité du travailleur, mais aussi la protéger. Il doit donc non seulement s'abstenir lui-même d'actes qui portent atteinte à la personnalité de son employé, mais aussi prendre des mesures adéquates si la personnalité du travailleur fait l'objet d'atteintes notamment de la part d'autres membres du personnel (cf. ATF 127 III 351 consid. 4b/dd). L'art. 9 OPers précise également que les départements prennent les mesures propres à empêcher toute atteinte inadmissible à la personnalité de l'employé, de quelque personne qu'elle provienne. Sont notamment considérées comme atteintes inadmissibles, le fait d'exercer ou de tolérer des attaques ou des actions contre la dignité individuelle ou professionnelle de l'employé (art. 9 let. b OPers).

**5.2.3** Par ailleurs, dans une situation où il existe un important conflit relationnel opposant deux ou plusieurs personnes qui n'étaient pas faites pour s'entendre, l'employeur est tenu de prendre les mesures que l'on peut attendre de lui pour désamorcer le conflit (cf. ATF 125 III 70 consid. 2c). Il ne peut se contenter de licencier les employés impliqués dans le conflit alors qu'il a laissé le conflit s'envenimer et n'a pas satisfait à ses propres obligations (cf. arrêt du TF 1C\_245/2008 du 2 mars 2009 consid. 4.2 et les réf. cit. ; arrêt du TAF A-7764/2009 du 9 juillet 2010 consid. 6.1).

**5.3** En l'espèce, le recourant reproche à l'employeur en présence d'une situation conflictuelle – qu'il qualifie de *mobbing* à son égard –, de lui avoir refusé une décision formelle concernant sa plainte pour *mobbing* et d'avoir rendu un préavis de résiliation des rapports de travail suite à sa demande tendant à l'obtention de ladite décision formelle. Selon le recourant, l'employeur aurait ainsi violé l'art. 34 al. 1 LPers qui prévoit que si, lors de litiges liés aux rapports de travail, aucun accord n'intervient, l'employeur

rend une décision. L'employeur aurait ainsi résilié les rapports de travail de manière abusive pour l'empêcher de faire valoir des prétentions.

Dans sa décision et sa prise de position, l'employeur se fonde sur le fait que le recourant n'était pas prêt à réintégrer son poste de travail et qu'il a refusé les postes de remplacement qu'ils lui ont été proposés. S'agissant des allégations de *mobbing*, la décision attaquée réitère dans l'exposé des faits que la BLA faisait sienne les conclusions du rapport de l'experte, soit qu'il n'y avait pas de *mobbing* (cf. décision du 21 août 2014 ch. 1.29).

Il convient donc d'examiner plus avant les circonstances qui ont conduit au licenciement.

**5.4** Par courrier du 7 juillet 2014, le recourant a contesté les conclusions du rapport de l'experte indépendante et requis une décision formelle de la part de l'employeur en lui impartissant un délai jusqu'au 15 juillet 2014 (cf. dossier BLA p. I-183 s). Par courrier du 14 juillet 2014, la BLA a pris acte de la demande de décision formelle. L'autorité inférieure y a également rappelé qu'elle avait déjà pris position dans son courrier du 6 mai 2014 et fait siennes les conclusions du rapport d'enquête, à savoir qu'il ne s'agit pas d'un cas de *mobbing* (cf. dossier BLA p. I-182). En date du 24 juillet 2014, l'autorité inférieure a fait parvenir au recourant un préavis de résiliation des rapports de travail basé sur l'art. 10 al. 3 let. c et d LPers. Un délai jusqu'au 8 août 2014, prolongé sur requête du recourant jusqu'au 20 août 2014, a été accordé au recourant pour prendre position. Finalement, par décision du 21 août 2014, l'autorité inférieure a prononcé la résiliation des rapports de travail avec effet au 30 novembre 2014.

**5.5** Il est vrai, que selon la chronologie des faits, le préavis de résiliation intervient peu après la demande formelle du recourant d'obtenir une décision formelle au sujet des allégations de *mobbing*. L'on peut également s'étonner du fait que l'autorité inférieure n'ait pas rendu la décision requise constatant ou non l'existence d'une situation de *mobbing* envers le recourant alors qu'elle avait pris acte d'une requête formelle du recourant allant dans ce sens. Ceci n'est cependant pas l'objet de la présente procédure qui n'est pas une procédure pour déni de justice mais porte uniquement sur la validité de la résiliation. Il s'agit ici donc uniquement de déterminer si le motif invoqué par l'employeur pour justifier le licenciement constitue une conséquence d'un harcèlement dont le recourant aurait fait l'objet ou si la résiliation prononcée doit être considérée comme abusive pour d'autres motifs.

**5.6** Indépendamment de savoir si le recourant était victime d'une situation de *mobbing*, il y a lieu de constater qu'aussi bien la première analyse effectuée par la médiatrice (cf. let. B supra) que le rapport de l'experte (cf. let. D supra) font état d'une situation conflictuelle entre le recourant et ses collaborateurs. Le premier rapport d'analyse de la médiatrice, bien que contesté par le recourant, envisageait plusieurs solutions dont l'une était le maintien du recourant à son poste mais en l'assistant de mesures d'encadrement (cf. dossier BLA p. II-22 à 23). S'agissant de l'enquête pour *mobbing*, l'experte conclut pour divers motifs que la réintégration du recourant à son poste de travail est exclue (cf. dossier BLA p. I-85, 98 et 99). Par ailleurs, indépendamment d'une quelconque faute d'une part ou d'une autre, il apparaît que le lien de confiance entre le recourant et, d'une part, sa supérieure directe et, d'autre part, ses subordonnés, n'était plus non plus intact et ceci de manière réciproque (cf. dossier BLA p. I-72 à 99). A tel point que l'on peut douter que les différends personnels apparus entre le recourant et sa supérieure directe permettraient dans le futur une collaboration effective et partant se demander si la réintégration du recourant à son poste de travail serait vraiment judicieuse (cf. ATAF 2009/58 consid. 9.2 avec les réf. cit. ; arrêt du TAF A-7750/2009 du 16 juillet 2010 consid. 4). Même en tant que simple infirmier avec un nouveau supérieur direct, il n'est pas exclu d'envisager que des problèmes importants auraient subsisté avec au moins l'une des deux collaboratrices dont le comportement a été jugé inacceptable. Quelle que soit la qualification juridique de la situation, force donc est de constater qu'une réintégration du recourant dans sa fonction au sein de l'infirmerie de X. \_\_\_\_\_ n'aurait guère été raisonnable sans un aménagement important au niveau du personnel.

Par ailleurs le rapport de l'experte fait état de déficits du recourant dans le domaine des connaissances professionnelles qui lui paraissent être suffisants pour mettre des patients en danger (cf. dossier BLA p. I-84 [fr] et 98 [de]). Ces allégations ont certes été vivement contestées par le recourant. Cela étant, l'autorité inférieure a fait sienne les conclusions de l'experte et a ainsi donc également admis les divers motifs qui s'opposent à une réintégration du recourant à son poste de travail. Il paraît pour le moins contradictoire, d'une part, d'émettre des doutes sérieux quant aux compétences professionnelles du recourant et, d'autre part, de vouloir sa réintégration, sans même exiger un examen plus approfondi et établir un bilan de ses compétences. Tous les éléments en présence indiquent donc que l'employeur ne voulait pas la réintégration du recourant à son poste usuel. L'autorité inférieure ne peut donc, de bonne foi, reprocher au recourant le fait de refuser de réintégrer son ancien emploi ou une

mauvaise volonté à accomplir ce travail lors de son licenciement alors qu'il ne donne aucune garantie qui permettrait d'assurer un climat de travail serein au sein de l'équipe. C'est pourtant bien ce qu'elle a fait en invoquant l'art. 10 al. 3 let. c LPers et en concluant dans les considérants que le recourant n'avait plus la volonté d'accomplir le travail convenu (cf. décision du 21 août 2014 ch. 2.2). On rappellera ensuite qu'en l'espèce, l'état de santé du recourant ne lui permettait pas de travailler et qu'un pronostic sur son aptitude future ne pouvait pas, selon le médecin être établi (cf. consid. 4.3.3.2 supra). Etant donné que l'employeur avait renoncé à un examen supplémentaire, il ne pouvait par conséquent pas non plus exiger son retour au travail ni à son poste actuel ni à un poste équivalent avant d'avoir levé le doute sur sa capacité de travail. Si l'on ajoute à cela le fait que l'employeur n'a jamais rendu de décision formelle concernant les allégations de *mobbing*, cette manière de procéder apparaît donc comme contraire à la bonne foi et même abusive. Il est donc inutile d'examiner plus avant si les postes proposés étaient une alternative sérieuse ou s'il ne s'agissait que d'un prétexte pour justifier la résiliation ultérieure de ses rapports de travail ou pour inciter le recourant à donner son congé.

**5.7** Il peut donc être constaté que l'employeur a résilié sans motif valable les rapports de travail le liant au recourant, et donc abusivement, et que ce dernier est dès lors fondé à requérir respectivement sa réintégration sur la base de l'art. 34c al. 1 let. b LPers ou une indemnité sur la base de l'art. 34c al. 2 LPers (cf. consid. 6 infra).

## **6.**

**6.1** Dans le cas où l'instance de recours considère que la résiliation a été prononcée à tort, mais qu'elle n'enfreint pas gravement le droit en vigueur, et sans que cela n'ait de conséquences sur la validité de la décision de résiliation des rapports de travail, elle alloue au recourant une indemnité (art. 34b al. 1 let. a LPers). Cette indemnité doit être fixée en tenant compte des circonstances (notamment en fonction de la gravité de l'atteinte à la personnalité de l'employé, l'intensité et la durée des rapports de travail, le type de licenciement, la situation sociale et financière de la personne concernée ainsi que son âge ; cf. arrêt du TAF A-5046/2014 précité consid. 8.2 et réf. cit.) et son montant correspond en règle générale à six mois de salaire au moins et à un salaire annuel au plus (art. 34b al. 2 LPers). L'instance de recours ordonne également le versement du salaire jusqu'à l'expiration du délai de congé ordinaire (art. 34b al. 1 let. b LPers).

L'indemnité prévue à l'art. 34b al. 1 let. a LPers, en relation avec l'art. 34b al. 2 LPers, vise à offrir une compensation adéquate à l'employé licencié si le congé qui lui a été notifié est entaché d'un vice. D'une part, les conséquences d'un tel licenciement doivent avoir un effet suffisamment dissuasif et, d'autre part, l'employeur ne doit pas «faire une bonne affaire» en licenciant un employé sans motif juridiquement valable ou selon une procédure irrégulière (cf. FF 2011 6171, 6191). Ainsi, il appert de l'art. 34b LPers une volonté du législateur de sanctionner l'employeur en cas de vice dans la décision (cf. arrêt du TAF A-5046/2014 du 20 mars 2015 consid. 7.6.1). C'est également pour cette raison que les cotisations sociales ne sont pas déduites du montant de l'indemnité à verser à l'employé licencié, dite indemnité se déterminant dès lors en salaires bruts (cf. arrêt du TAF A-531/2014 du 17 septembre 2014 consid. 5.3.4).

Il sied enfin de préciser que la seconde partie de phrase de l'art. 34b al. 1 LPers, à savoir "et que, exceptionnellement, elle ne renvoie pas le dossier à l'instance précédente", est le résultat d'une traduction peu heureuse du texte légal. En effet, tant les versions allemande, "und weist sie die Sache nicht ausnahmsweise an die Vorinstanz zurück", qu'italienne "e non deferisce l'affare in via eccezionale all'autorità inferiore", prévoient que le renvoi est l'exception, conformément au principe que pose d'ailleurs l'art. 61 al. 2 PA. La règle est donc que l'autorité de recours qui admet le recours contre une décision de résiliation des rapports de travail prise par l'employeur alloue une indemnité. Ce n'est que dans le cas où elle ne dispose pas des éléments suffisants pour se prononcer qu'elle renvoie la cause à l'autorité inférieure (cf. arrêt du TAF A-2394/2014 du 2 octobre 2014 consid. 8.1).

**6.2** Aux termes de l'art. 34c al. 1 LPers, l'employeur propose à l'employé de le réintégrer dans l'emploi qu'il occupait ou, si cela est impossible, lui propose un autre travail pouvant raisonnablement être exigé de lui lorsque l'instance de recours a admis le recours contre une décision de résiliation des rapports de travail, notamment aux motifs que la résiliation était abusive en vertu de l'art. 336 CO (let. b) ou avait été prononcée pendant une des périodes visées à l'art. 336c al. 1 CO (let. c). Le deuxième alinéa de cette disposition prévoit quant à lui que si le recours est admis et que l'employé en fait la demande, l'instance de recours lui accorde une indemnité correspondant en règle générale à six mois de salaire au moins et à un salaire annuel au plus en lieu et place de la réintégration visée au premier alinéa.

**6.3** En l'espèce, le recourant n'a pas demandé sa réintégration dans l'emploi qu'il occupait auparavant. Il a même exclusivement conclu à l'octroi d'une indemnité équivalent à une année de salaire (cf. conclusion ch. 6 du recours p. 5). Etant donné que la décision de résiliation des rapports de travail, d'une part, a été rendue en violation du délai de protection de l'art. 31a OPers (cf. consid. 4.4 supra) et, d'autre part, était abusive en vertu de l'art. 336 CO (cf. consid. 5.7 supra), et en prenant en compte les circonstances du cas d'espèce, l'autorité inférieure versera au recourant, sur la base des art. 34b al. 1 let. a LPers et 34c al. 1 let. b LPers, une indemnité équivalente à un salaire annuel brut.

Selon les pièces du dossier relatives au droit au salaire en cas de maladie, le salaire mensuel dû au recourant s'élève à 7'272.65 francs pour le traitement de base, auquel s'ajoute une prime de fonction de 251.50 francs ainsi qu'une indemnité de résidence de 105.75 francs (cf. dossier BLA p. I-198). Le montant annuel d'un salaire correspond donc à un total de 99'082.95 francs ( $13 \times 7272.65 + 13 \times 251.50 + 12 \times 105.75$ ) qui correspond – arrondi au franc supérieur – au montant demandé par le recourant de 99'083 francs.

La BLA versera donc au recourant le montant de 99'083 francs à titre d'indemnité.

**6.4** Il s'ensuit que le recours doit être admis dans le sens des considérants, étant précisé que la résiliation attaquée reste valable.

## 7.

**7.1** En vertu de l'art. 19 al. 3 LPers, l'employeur verse une indemnité à l'employé si ce dernier travaille dans une profession où la demande est faible ou inexistante (let. a), ou si il est employé de longue date ou a atteint un âge déterminé (let. b). L'art. 78 al. 1 OPers précisent les conditions dans lesquels un employé reçoit une indemnité. Une telle indemnité était déjà prévue sous l'ancien droit, soit à l'art. 19 al. 2 LPers. La teneur de cette disposition précisait que si l'employeur résilie le contrat de travail "sans qu'il y ait faute de l'employé" ("ohne dass die betroffene Person daran ein Verschulden trifft", resp. "senza colpa della persona interessata"), ce dernier reçoit une indemnité aux conditions susmentionnées. Les al. 1 et 2 de l'art. 19 LPers gardent par ailleurs la formulation "sans qu'il y ait faute de l'employé". L'indemnité prévue aux alinéas 3 à 7 est donc l'une des mesures au sens de l'art. 19 al. 2 LPers que l'employeur doit prendre pour soutenir l'employé dans sa transition

professionnelle en cas de licenciement sans faute de sa part (FF 2009 6171, 6186). L'art. 31 OPers définit dans quels cas la résiliation du contrat de travail est considérée comme due à une faute de l'employé. C'est notamment le cas lorsque l'employeur le résilie pour l'un des motifs définis à l'art. 10 al. 3 let. a à d ou al. 4 LPers ou pour un autre motif objectif imputable à une faute de l'employé (let. a) ou si l'employé refuse de prendre, auprès d'un des employeurs définis à l'art. 3 LPers, un autre travail pouvant raisonnablement être exigé de lui (let. b).

Par ailleurs, l'art. 78 al.1 OPers définit les conditions alternatives auquel l'employé doit satisfaire pour recevoir une indemnité. C'est ainsi le cas pour 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) ou s'ils ont plus de 50 ans (let. c).

Finalement, il sied de rappeler que les indemnités dues par l'employeur sur la base l'art. 34b LPers et de l'art. 19 al. 2 et 3 LPers sont cumulatives en raison des buts différents qu'elles poursuivent. En effet, si la première vise à sanctionner le comportement de l'employeur ayant rendu une décision viciée, la seconde sert quant à elle à compenser les désavantages – d'un licenciement – inhérents à des aspects de la personnalité de l'employé ou de sa fonction (cf. art. 19 al. 3 let. a et b LPers ; arrêt du TAF A-5046/2014 du 20 mars 2015 consid. 7.6).

**7.2** En l'espèce, il a été établi que la résiliation des rapports de travail du recourant est entachée d'un vice formel (cf. consid. 4.4 supra) et qu'elle a été abusivement prononcée (cf. consid. 5.7 supra). La résiliation du contrat de travail ne peut donc pas être considérée comme due à une faute de l'employé, partant une indemnité selon l'art. 19 al. 3 LPers est due si les conditions d'octroi de l'art. 78 al. 1 OPers sont remplies.

Le recourant est né en 1956, il a donc plus de 50 ans et remplit ainsi la condition prévue par l'art. 78 al. 1 let. c OPers. Il est donc susceptible de prétendre à une indemnité. Cette question n'a cependant pas été examinée par l'autorité inférieure. De plus, dans ses conclusions, elle ne se prononce pas non plus sur le montant d'une éventuelle indemnité. Les conditions ne sont donc pas remplies pour que le Tribunal de céans puisse trancher la question. Il convient donc de renvoyer la cause à l'autorité inférieure pour qu'elle fixe par décision le montant de l'indemnité due selon l'art. 19 al. 3 LPers.

**8.**

**8.1** Conformément à l'art. 34 al. 2 LPers, la procédure de recours est gratuite, de sorte qu'il n'est pas perçu de frais de procédure.

Le Tribunal peut allouer d'office ou sur requête à la partie ayant entièrement ou partiellement gain de cause une indemnité pour les frais indispensables et relativement élevés qui lui ont été occasionnés (art. 64 al. 1 PA, art. 7 ss du règlement du 21 février 2008 concernant les frais, dépens et indemnités fixés par le Tribunal administratif fédéral [FITAF, RS 173.320.2]).

**8.2** En l'occurrence, le recours se voit très largement admis dans son principe. Vu l'issue du litige, il convient d'allouer au recourant une indemnité à titre de dépens, qui sera arrêtée en l'espèce à 3'500 francs (TVA incluse), montant correspondant à celui qu'il a demandé (cf. conclusion ch. 10 du recours).

(dispositif à la page suivante)

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

**1.**

Le recours est admis.

**2.**

La fin des rapports de travail entre le recourant et l'autorité inférieure est fixée au 11 mars 2015.

**3.**

L'autorité inférieure versera – dans la mesure où elle ne l'aurait pas déjà fait – le solde de salaire dû jusqu'au 11 mars 2015 y compris les intérêts.

**4.**

L'autorité inférieure versera une indemnité de 99'083.- francs, équivalent à une année de salaire brut, au recourant.

**5.**

Renvoie la cause à l'autorité inférieure pour déterminer le montant de l'indemnité due au recourant sur la base de l'art. 19 LPers.

**6.**

Il n'est pas perçu de frais de procédure.

**7.**

Un montant de 3'500.- francs est alloué au recourant à titre de dépens, à charge de l'autorité inférieure.

**8.**

Le présent arrêt est adressé :

- au recourant (acte judiciaire)
- à l'autorité inférieure (n° de réf. BLD ; recommandé)
- au secrétariat du DDPS (acte judiciaire)

La présidente du collège :

Le greffier :

Claudia Pasqualetto Péquignot

Arnaud Verdon

**Indication des voies de droit :**

Les décisions du Tribunal administratif fédéral concernant les rapports de travail de droit public peuvent être contestées auprès du TF, 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 TF, 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 ne court pas du septième jour avant Pâques au septième jour après Pâques inclus (art. 46 al. 1 let. a 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 :