Bundesverwaltungsgericht
Tribunal administratif fédéral
Tribunale amministrativo federale
Tribunal administrativ federal



Cour I
A-6410/2014

Arrêt du 1er septembre 2015

Composition

Jérôme Candrian (président du collège),
Christoph Bandli, Jürg Steiger, juges,
Déborah D'Aveni, greffière.

Parties

A._____,
représenté par Maître Yves Nidegger, avocat,
Rue Marignac 9, 1206 Genève,
recourant,

contre

Administration fédérale des contributions AFC,
Personnel et Organisation, Eigerstrasse 65, 3003 Bern,
autorité inférieure.

Objet

Résiliation des rapports de travail.

Faits :

A.
A._____, né le (…), a été engagé par la Confédération suisse, représentée par l'Administration fédérale des contributions (ci-après : l'AFC ou l'employeur), comme juriste au sein du Service d'échange d'informations en matière fiscale (SEI), colloqué en classe salariale 23, par contrat de travail de durée indéterminée du 31 janvier 2014. La période d'essai fixée était de trois mois. Les rapports de travail ont débuté le 1er mars 2014.

Dans le cadre de sa fonction, A._____ avait notamment pour tâche l'analyse et le traitement de demandes internationales d'assistance administrative en matière fiscale.

B.
B.a Le 27 mai 2014, à quelques jours du terme du temps d'essai, A._____ a été évalué par B._____, (fonction). Si ce dernier lui a reconnu poser de bonnes questions, soutenir ses collègues et être intelligent, il ressort aussi du formulaire d'évaluation que les résultats concrets de son travail étaient totalement insuffisants. Malgré ce constat, considérant que le doute devait profiter à l'employé, l'employeur a confirmé l'engagement de A._____ dans le formulaire d'évaluation. Celui-ci précise qu'il a toutefois été décidé de la mise en place d'un contrôle hebdomadaire et d'un soutien plus étroit. A la suite des mesures ainsi envisagées, B._____ a apposé la mention suivante : "dernière chance".

B.b Entre le 5 juin et le 4 août 2014, A._____ a régulièrement eu des séances avec C._____, (fonction), et s'est vu fixer par elle de manière régulière des objectifs.

C.
C.a Se fondant sur des manquements dans les prestations de A._____, tant quant au respect des délais impartis et des instructions données qu'à la qualité de son travail de juriste, et en dépit du soutien hebdomadaire institué, les responsables du SEI ont pris la décision de mettre un terme aux rapports de travail. En date du 11 août 2014, C._____ et D._____ ont informé A._____ de cette volonté et lui ont proposé un accord de résiliation amiable.

C.b En date du 13 août 2014, A._____ s'est vu informer qu'en l'absence d'accord amiable – dont il avait indiqué refuser la conclusion le 11 août 2014 – l'AFC allait rendre une décision formelle de résiliation des rapports

de travail. A cette même date, A._____ a été suspendu de ses fonctions, au sens de l'art. 103 al. 1 de l'ordonnance du 3 juillet 2001 sur le personnel de la Confédération (OPers, RS 172.220.111.3), avec effet immédiat.

D.

D.a Par courrier du 21 août 2014 à l'AFC, A._____, sous la plume de son mandataire, a indiqué qu'il avait été victime de mobbing de la part du SEI, en vue de le pousser à la démission. Atteint dans sa santé par la série de mauvais traitements décrits, il aurait été en incapacité de travail depuis le 14 août 2014. Il a requis l'ouverture sans délai d'une enquête disciplinaire au sens de l'art. 98 OPers, tout comme la conservation par l'Administration, hors de la maîtrise du SEI, des archives informatiques de son poste de travail. Il a également indiqué que, parallèlement, il avait saisi le service compétent d'une demande de médiation.

D.b Faisant suite à l'envoi du projet de décision de résiliation des rapports de travail, A._____ a pris position par courrier du 24 septembre 2014. Pour l'essentiel, il a affirmé que les griefs énoncés à l'appui de son licenciement étaient arbitraires et a précisé que son incapacité de travail se poursuivait pour une durée qui restait à déterminer.

E.

Par décision du 30 septembre 2014 (timbre postal : 1er octobre 2014), notifiée le 3 octobre 2014, l'AFC a signifié à A._____ que son contrat de travail était résilié pour le 31 octobre 2014, en vertu de l'art. 10 al. 3 let. b et c de la loi du 24 mars 2000 sur le personnel de la Confédération (LPers, RS 172.220.1). L'AFC y expose que les mesures mises en place dès la fin du temps d'essai n'ont pas permis d'observer une amélioration dans la qualité de son travail. En particulier, elle reproche à A._____ de ne pas avoir accompli les tâches juridiques dans les délais fixés et de ne pas avoir respecté les instructions qui lui étaient données quant à l'argumentation juridique. Le respect des règles de la procédure administrative n'aurait pas non plus été assuré de manière satisfaisante, ce qui démontre selon l'autorité inférieure une maîtrise insuffisante des règles de la procédure de sa part.

F.

Par mémoire du 1er novembre 2014 (timbre postal : 3 novembre 2014), A._____ (le recourant) a recouru devant le Tribunal administratif fédéral en concluant à l'annulation de la décision de résiliation du 30 septembre 2014 de l'AFC (l'autorité inférieure) et à sa réintégration, subsidiairement à ce que l'autorité inférieure soit condamnée à lui verser une indemnité

correspondant à six mois de salaire. Au titre de mesures provisionnelles, le recourant a requis l'octroi de l'effet suspensif au recours. Il a également requis diverses mesures d'instruction, dont la production des rapports d'évaluation de trois collègues, la conservation des archives informatiques de son poste de travail, ainsi que l'audition de onze témoins.

En résumé, le recourant soutient que l'autorité inférieure a versé dans l'arbitraire en lui reprochant des actes qui ne correspondent qu'à la loyale application des instructions qu'elle lui a elle-même données, si bien que les conditions de licenciement ne sont pas réalisées. Il fait aussi valoir que l'autorité inférieure a porté atteinte à sa personnalité en tolérant la manière dégradante dont il a été traité par ses supérieurs et en ne donnant aucune suite à sa plainte pour harcèlement du 21 août 2014, sinon en prononçant contre lui un licenciement représailles en réponse à sa demande de clarification des instructions applicables.

G.
Par décision incidente du 18 décembre 2014, le Tribunal administratif fédéral a rejeté la requête d'octroi de l'effet suspensif au recours et dit que les frais et dépens seraient réglés dans le cadre de la décision au fond.

H.
Par réponse du 13 janvier 2015, l'autorité inférieure a conclu au rejet intégral du recours et à la confirmation de sa décision de résiliation du 30 septembre 2014.

En particulier, l'autorité inférieure explique qu'elle était en droit de résilier le contrat de travail du recourant au vu des manquements importants constatés dans ses prestations et de la part d'erreurs graves dont il s'est rendu responsable sur une période de moins de six mois, laquelle ne permettait plus de considérer qu'il disposait des aptitudes et des connaissances nécessaires pour occuper le poste qui lui avait été confié. S'agissant des différentes pièces qui ont trait au dossier personnel de collaborateurs tiers dont le recourant sollicite la production en ses mains, l'autorité inférieure relève qu'elles sont confidentielles et que l'intérêt privé du recourant ne saurait primer l'intérêt public à la protection des données ni l'intérêt privé des collaborateurs à ce que leur personnalité soit protégée, raison pour laquelle elle explique ne pas produire spontanément ces documents.

I.
Dans sa réplique du 12 février 2015, le recourant critique la version des

faits exposés par l'autorité inférieure dans la réponse au recours. Outre ses affirmations erronées et sa version romanesque des faits, il reproche à l'autorité inférieure de se contredire dans son exposé des faits et, donc, de tomber dans l'arbitraire. Il déclare enfin confirmer sa version des faits, telle que présentée dans son recours et qu'il a offert de prouver par témoins.

J.
Par écriture du 12 mars 2015, l'autorité inférieure a déposé sa duplique dans laquelle elle maintient conclure au rejet intégral du recours, ainsi qu'à la confirmation de la décision de résiliation du 30 septembre 2014, et prend succinctement position.

K.
Dans ses observations finales du 8 avril 2015, le recourant confirme pour l'essentiel ses conclusions. A la demande de l'autorité de recours, il expose requérir, à ce stade, la production de dix-sept des soixante-sept dossiers qui lui étaient attribués en juin 2014, dont il cite les références. Pour un stade ultérieur, le recourant requiert également l'audition de douze témoins, à savoir (… [dont B._____, C._____ et E._____]).

L.
Dans ses contre-observations du 8 mai 2015, l'autorité inférieure spécifie maintenir, s'agissant des irrégularités de traitement reprochées au recourant, que des irrégularités similaires se retrouvent dans tous les dossiers dont le recourant demande la production. Elle estime cependant que, par économie de procédure et en raison de la confidentialité qui entoure les demandes d'entraide administrative en matière fiscale, la production des dossiers requise n'est pas justifiée, les autres pièces produites à ce stade étant suffisantes.

M.
M.a Sur réquisition de production en ses mains par le Tribunal, l'autorité inférieure a produit la proposition de convention du 11 août 2014, le courrier de suspension du 12 août 2014, ainsi que de la prise de position du recourant sur le projet de décision de résiliation du 24 septembre 2014. Pour ce qui concerne en revanche le certificat médical du 15 août 2014, elle a indiqué ne pas être en sa possession.

M.b Malgré la possibilité donnée, le recourant ne s'est pas déterminé sur les pièces dont la production était requise en mains de l'autorité inférieure.

N.
Par ordonnance du 25 juin 2015, le Tribunal a signalé aux parties que la cause était gardée à juger, sous réserve d'éventuelles mesures d'instruction complémentaires.

O.
Les autres faits et arguments pertinents des parties seront repris en tant que besoin dans les considérants en droit du présent arrêt.

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 Tribunal administratif fédéral 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 à la collaboration au sein du service et 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 Tribunal administratif fédéral A-427/2013 du 21 novembre 2013 consid. 3.2 et réf. cit.; ANDRÉ MOSER/MICHAEL BEUSCH/LORENZ KNEUBÜHLER, Prozessieren vor dem Bundesverwaltungsgericht, 2ème 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 p. 348 s. et réf. cit.).

3.

3.1 L'objet du présent litige pose la question de savoir si le licenciement ordinaire signifié au recourant est intervenu valablement. Il importe de souligner que la décision de suspension au sens de l'art. 103 OPers du 12 août 2014, signifiée au recourant le 13 août 2014, n'est en revanche pas comprise dans l'objet du litige porté devant le Tribunal. Comme le recourant l'admet lui-même, il n'a en effet pas spécifiquement recouru contre cette décision.

3.2

3.2.1 Dans le cadre d'une appréciation anticipée des preuves, le Tribunal peut renoncer à l'administration d'une preuve offerte, s'il appert qu'elle porte sur des considérations sans rapport avec le litige ou qu'elle n'est pas de nature à emporter la conviction, au vu du dossier à sa disposition (cf. art. 12 et 33 al. 1 PA; ATF 131 I 153 consid. 3 et réf. cit.; arrêt du Tribunal

administratif fédéral A-5294/2013 du 25 mars 2014 consid. 4.2.1; MOSER/BEUSCH/KNEUBÜHLER, op. cit., n. 3.144; CANDRIAN, op. cit., n. 61 p. 43 s.). Par ailleurs, en termes de moyens de preuves, l'audition de témoins apparaît comme subsidiaire. En effet, l'art. 14 al. 1 let. c PA spécifie que le Tribunal administratif fédéral peut ordonner l'audition de témoins si les faits ne peuvent pas être suffisamment élucidés d'une autre façon.

3.2.2 En l'espèce, il convient d'emblée de relever qu'au vu des questions que le présent litige soulève, la production de dix-sept des soixante-sept dossiers qui lui étaient attribués en juin 2014 et l'audition des douze témoins, que le recourant a expressément requises, paraissent superflues. Il s'avère en effet que les faits juridiquement pertinents permettant de déterminer les motifs à l'appui desquels son contrat de travail a été résilié, respectivement s'ils sont ou non justifiés ou abusifs, ressortent de manière suffisamment claire des écritures des parties et, surtout, des pièces produites et requises dont le Tribunal dispose déjà. S'agissant de la production des rapports d'évaluation de deux de ses anciens collègues de travail et celui de son ancien supérieur en mains de l'autorité inférieure, celle-ci doit également être écartée. Si leur production paraît également superflue, il sied au surplus de relever que, d'une part, ces rapports concernant des tiers, ils sont en principe confidentiels, le recourant ne faisant pas valoir en l'espèce un intérêt privé prépondérant qui justifierait leur production; et que, d'autre part, les relations de travail étant propres aux parties qui les composent, elles ne sont pas comparables entre elles.

4.
A titre principal, le recourant conclut à sa réintégration. Il fait valoir que son licenciement est abusif au sens de l'art. 336 du Code des obligations du 30 mars 1911 (CO, RS 220).

4.1 En vertu de l'art. 34*c* al. 1 let. b 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 admet le recours contre une décision de résiliation des rapports de travail parce que la résiliation était abusive en vertu de l'art. 336 CO. Dans un tel cas, la résiliation des rapports de travail est annulée (sur l'application de l'art. 336 CO en droit public, cf. HARRY NÖTZLI, Die Beendigung von Arbeitsverhältnissen im Bundespersonalrecht, Berne 2005, n. 236 p. 145 et réf. cit.). 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]).

4.2 En ce sens, le recourant fait tout d'abord valoir que son licenciement lui a été signifié par représailles.

4.2.1 L'art. 336 al. 1 let. d CO prévoit que le congé est abusif lorsqu'il est donné par une partie parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail. Cette disposition vise le congé-représailles. Elle suppose la réalisation des quatre conditions cumulatives suivantes : la partie qui s'est vue notifier le congé doit avoir émis des prétentions existantes; ces prétentions doivent découler du contrat de travail; l'intéressé doit avoir agi de bonne foi, en ce sens que, d'une part, la réclamation ne doit être ni chicanière, ni téméraire, et, d'autre part, la prétention exercée ne doit pas nécessairement être fondée en droit puisqu'il suffit que le travailleur soit légitimé, de bonne foi, à penser qu'il l'est; enfin, un lien de causalité doit exister entre la formulation de prétentions et la résiliation, en ce sens qu'elles ont essentiellement influencé la décision de l'employeur de le licencier (RÉMY WYLER/BORIS HEINZER, Droit du travail, 3ème éd., Berne 2014, p. 636 s.). S'agissant de la deuxième condition, celle-ci doit être comprise largement. Elle comprend en effet la loi, les conventions collectives de travail, les règlements d'entreprise, voire la pratique (cf. arrêt du Tribunal fédéral 4A_407/2008 du 18 décembre 2008 consid. 4.2).

4.2.2 Malgré une argumentation disparate et peu claire, il appert que le recourant se plaint d'avoir été licencié à la suite de prétentions qu'il aurait fait valoir auprès de son employeur. En particulier, il fait référence à une demande de clarification des instructions applicables intervenue le 29 juillet 2014. Le recourant explique qu'à cette date, il a sollicité des éclaircissements de sa hiérarchie quant à une question juridique et procédurale et a eu droit à une violente crise de colère de E._____, (fonction). S'il a dénoncé ces faits à la direction de l'AFC, en demandant à ce qu'une enquête disciplinaire au sens de l'art. 98 OPers soit ouverte à l'encontre de E._____, il semble que son ouverture n'ait pas été ordonnée. Pour seule réponse, le recourant affirme avoir été invité à démissionner en date du 11 août 2014. Dès lors considère-t-il que cette requête d'ouverture d'une enquête disciplinaire éclaire la motivation de son congé, puisqu'il s'agissait manifestement de le sanctionner pour s'être adressé de bonne foi à ses supérieurs le 29 juillet 2014 dans le cadre des prérogatives qui découlaient de son contrat de travail. De plus, le recourant souligne le caractère revanchard de la résiliation dont il a fait l'objet. Il évoque s'être soudain heurté à l'hostilité de sa hiérarchie pour avoir communiqué son avis, comme il y aurait pourtant été invité, sur certains points à améliorer et qu'il aurait été sanctionné pour cette raison.

4.2.3 Dans le cas particulier, le grief soulevé par le recourant doit être écarté. En effet, il convient tout d'abord de relever que, contrairement à ce qu'il semble tenter d'affirmer, la demande d'ouverture d'une enquête disciplinaire à l'encontre de E._____ n'a été requise par le recourant que le 21 août 2014, soit une fois que la volonté de mettre un terme aux rapports de travail par résiliation ordinaire lui avait déjà été signifiée. C'est pourquoi, il faut ici exclure que la formulation de la prétention ait eu une quelconque influence sur la décision de l'autorité inférieure de dissoudre les rapports de travail. S'agissant d'une des quatre conditions cumulatives devant être réalisées, l'absence de cause à effet empêche que la résiliation puisse être qualifiée d'abusive. Pour ce qui concerne ensuite les développements du recourant faisant état du caractère revanchard de la résiliation, le Tribunal se contentera ici de relever que le fait de poser des questions et de mettre en évidence les points à améliorer au sein d'une unité organisationnelle ne consistent pas en des prérogatives de l'employé découlant de son contrat de travail au sens où l'entend l'art. 336 al. 1 let. d CO.

4.3 Le recourant invoque ensuite avoir été victime de mobbing. S'il ne déduit pas expressément de prétentions de la violation de la protection de sa personnalité à ce titre (cf. art. 328 CO), il faut toutefois retenir, au vu de son argumentation, qu'il en déduit que la résiliation des rapports de travail est abusive.

4.3.1

4.3.1.1 En soi, l'existence d'une situation de mobbing ne conduit pas automatiquement à rendre un licenciement abusif. Des situations sont cependant concevables dans lesquelles une résiliation devient abusive dès lors que le motif de licenciement invoqué est l'une des conséquences du harcèlement psychologique dont fait l'objet l'agent de la part de son employeur (cf. ATF 125 III 70). Par exemple en cas de manquements dans les prestations (art. 10 al. 3 let. b LPers), d'aptitudes ou capacités insuffisantes ou de mauvaise volonté de l'employé à accomplir son travail (art. 10 al. 3 let. c LPers) qui découleraient eux-mêmes du mobbing exercé. L'employeur qui n'empêche pas le mobbing viole son obligation de protection découlant de l'art. 328 CO. Il ne peut donc pas justifier un licenciement en se fondant sur des motifs découlant d'une violation de ses obligations en tant qu'employeur. En définitive, l'examen du Tribunal ne se réduit pas à savoir si le recourant a fait ou non l'objet de mobbing. Il s'agit bien plutôt de déterminer si le motif invoqué par l'employeur pour justifier

le licenciement constitue une conséquence d'un harcèlement dont son employé aurait fait l'objet de sa part.

Pour rappel, l'autorité inférieure reproche au recourant des manquements dans ses prestations, ainsi que des aptitudes et des connaissances insuffisantes pour occuper le poste de juriste confié. Au vu des considérations susmentionnées, il apparaît que les motifs invoqués à l'appui de la résiliation sont typiquement ceux susceptibles de constituer une conséquence de mobbing dont il serait abusif que l'employeur puisse se prévaloir (cf. arrêt du Tribunal administratif fédéral A-2117/2013 du 6 mars 2014 consid. 3.2.3.1).

4.3.1.2 Le harcèlement psychologique, communément appelé mobbing, se définit comme un enchaînement de propos et/ou d'agissements hostiles, répétés fréquemment pendant une période assez longue, par lesquels un ou plusieurs collègues cherchent à isoler, à marginaliser, voire à exclure un agent sur son lieu de travail. La victime est souvent placée dans une situation où chaque acte pris individuellement, auquel un témoin a pu assister, peut éventuellement être considéré comme supportable alors que l'ensemble des agissements constitue une déstabilisation de la personnalité, poussée jusqu'à l'élimination professionnelle de la personne visée (cf. arrêt du Tribunal fédéral 8C_358/2009 du 8 mars 2010 consid. 5.1). Il n'y a toutefois pas de harcèlement psychologique du seul fait qu'un membre du personnel serait invité – même de façon pressante, répétée, au besoin sous la mesure de sanctions disciplinaires ou d'une procédure de licenciement – à se conformer à ses obligations résultant du rapport de travail (JEAN-PHILIPPE DUNAND, Le harcèlement psychologique (mobbing) en droit privé suisse du travail, in: Revue de jurisprudence neuchâteloise [RJN], 2006, p. 24). Il résulte des particularités du mobbing que ce dernier est généralement difficile à prouver, dès lors qu'il fait d'abord partie du ressenti de la victime et qu'il faut éventuellement admettre son existence sur la base d'un faisceau d'indices convergents vu son caractère insidieux et non apparent de manière manifeste. Il sied cependant de garder à l'esprit que le mobbing peut n'être qu'imaginaire et qu'il peut même être allégué abusivement pour tenter de se protéger contre des remarques ou mesures justifiées (cf. arrêt du Tribunal fédéral 8C_358/2009 précité consid. 5.1 et réf. cit.).

4.3.2 Dans son mémoire de recours, le recourant prétend que l'autorité inférieure aurait porté atteinte à sa personnalité en tolérant qu'il soit traité de manière dégradante par ses supérieurs hiérarchiques et en ne donnant aucune suite à sa plainte pour harcèlement formée le 21 août 2014. Au vu

de l'argumentation ainsi soutenue, lorsqu'il invoque de traitement dégradant, le recourant fait en particulier référence à l'altercation du 29 juillet 2014 entre E._____ et lui-même, mais aussi aux séances de coaching au cours desquelles il aurait été critiqué et aux corrections et caviardages chicaniers de son travail et va-et-vient incessants qui en résultaient. Il fournit également une attestation médicale datée du 29 octobre 2014 faisant état de son incapacité de travail du 19 août au 30 octobre 2014.

Pour sa part, l'autorité inférieure réfute l'existence d'un harcèlement psychologique. Elle répond allégué par allégué au recourant et est d'avis que les difficultés qu'il a connues sont directement liées à ses capacités et prestations trop faibles.

4.3.3 Tout d'abord, de l'aveu du recourant, son activité au sein du SEI s'est bien déroulée jusqu'au mois de mai 2014, moment où la tendance s'est selon lui inversée. Les événements dont le recourant se plaint se seraient donc produits sur une période de temps relativement brève, soit moins de trois mois et demi. Ensuite, si l'autorité inférieure avait véritablement eu pour but de pousser le recourant vers la sortie, il faut bien admettre qu'elle l'aurait fait au terme de la période d'essai et n'aurait manifestement pas choisi de le garder en son sein et de mettre en place des séances de coaching, afin qu'il progresse et comble ses lacunes. De son côté, l'altercation du 29 juillet 2014 entre le recourant et E._____, et le fait que cette dernière ait pu se mettre en colère, ne traduit pas, de l'avis du Tribunal, une volonté de déstabiliser le recourant. A ce sujet, les explications fournies par l'autorité inférieure, mais, surtout, l'échange de courriels produit par l'autorité inférieure attestent, dans le cas particulier, l'obstination du recourant et un questionnement de sa part qui dépasse l'entendement au vu des points soulevés (pièce 30). Cet épisode – sans que le Tribunal ne se prononce sur ses tenants et aboutissants – correspond donc à une situation d'énervement pour des circonstances à peine survenues et pour lesquelles les deux protagonistes ne semblent pas s'en être tenu rigueur (pièce 31), à tout le moins jusqu'à la communication de l'autorité inférieure de sa volonté de résilier les rapports de travail. S'agissant ensuite des critiques dont il aurait fait l'objet au cours des séances de coaching, le Tribunal relève que le recourant n'expose pas leur contenu ni en quoi celles-ci auraient été dégradantes. Les corrections et instructions relatives au caviardage dont il fait état ne mettent pas en relief une volonté d'exclusion et d'anéantissement du recourant de la part de l'autorité inférieure, mais plutôt celle de respecter les directives et de vouloir un travail bien fait.

4.3.4 S'agissant de l'incapacité de travail que le recourant invoque et qui résulterait des pressions psychologiques subies, le Tribunal retient ce qui suit.

4.3.4.1 Dans un premier courrier du 21 août 2014, le recourant a indiqué être tombé malade le 14 août 2014 et faisait référence à un certificat du 15 août 2014. Ne disposant pas de ce certificat, le recourant ne l'ayant pas produit à l'appui de ses écritures, le Tribunal a invité l'autorité inférieure à le lui remettre. Cette dernière a toutefois déclaré ne pas être en possession dudit certificat médical. Dans un second courrier du 24 septembre 2014, dont la production a également dû être requise par le Tribunal en mains de l'autorité inférieure, le conseil du recourant déclarait joindre des certificats médicaux attestant d'une incapacité de travail consécutive au mobbing subi. La pièce remise par l'autorité inférieure au Tribunal ne comporte cependant aucune annexe. Malgré l'opportunité qui lui a été donnée, le recourant ne s'est pas déterminé sur les différentes pièces dont la production avait été requise en mains de l'autorité inférieure et, plus particulièrement, sur ces certificats. Dans le cadre de son recours, le recourant allègue ensuite qu'atteint dans sa santé suite aux pressions psychologiques subies, il est tombé malade du 14 août au 30 septembre 2014. Hors bordereau, il produit une attestation médicale datée du 29 octobre 2014 faisant mention de son incapacité de travail du 19 août au 31 octobre 2014 pour une affection médicale en relation avec son activité actuelle et d'un retour à pleine capacité dès le 1er novembre 2014 dans une activité adaptée autre que la précédente (pièce 25 produite à l'appui du recours).

4.3.4.2 De jurisprudence constante, il incombe à l'employé d'apporter la preuve d'un empêchement de travailler (art. 8 CC). En cas de maladie, le travailleur aura le plus souvent recours à un certificat médical, qui se définit comme un document destiné à prouver l'incapacité de travailler d'un patient pour des raisons médicales. Le certificat médical ne constitue toutefois pas une preuve absolue de l'incapacité. D'ailleurs, si sa production fait naître un commencement de preuve, elle n'a pas pour effet de renverser le fardeau de la preuve (cf. arrêt du Tribunal fédéral 8C_619/2014 du 13 avril 2015 consid. 3.2.1 et réf. cit.). Le niveau de preuve du certificat médical est soumis à la libre appréciation des preuves du juge. Il peut en effet s'affranchir du constat contenu dans le certificat, lorsqu'il est à inférer des circonstances que l'incapacité de travail effective n'a pas existé (cf. ROLAND MÜLLER, Arztzeugnisse in arbeitsrechtlichen Streitigkeiten, Pratique juridique actuelle [PJA], 2010, p. 169). La remise d'un certificat médical

rétroactif n'est pas d'emblée caduque, mais n'est pas sans poser de problèmes. Un médecin ne peut en effet juger qu'avec une certitude limitée si la prétendue incapacité de travail existait déjà avant l'examen (MÜLLER, op. cit., p. 172). Un tel certificat doit au moins contenir la date du début de l'incapacité de travail, sa date d'établissement, ainsi que la date du premier traitement. La durée de la rétroactivité du constat ne devrait de plus pas être top longue (cf. ROLAND MÜLLER/CAROLINE VON GRAFFENRIED, Unterschiede zwischen privatrechtlicher und öffentlich-rechtlicher Anstellung, recht – Zeitschrift für juristische Weiterbildung und Praxis, 2011, p. 166). Certains auteurs préconisent même une grande réserve s'agissant de la prise en compte du caractère rétroactif de certificats médicaux attestant d'atteintes psychiques (WYLER/HEINZER, op. cit., p. 684).

4.3.4.3 En l'espèce, seule l'attestation médicale rétroactive du 29 octobre 2014 a été fournie par le recourant. Le fait qu'il s'agisse d'une attestation et non d'un certificat reste sans conséquence (cf. arrêt du Tribunal administratif fédéral A-6509/2010 du 22 mars 2011 consid. 10.2). Contrairement à ce que le Tribunal de céans a pu retenir dans l'arrêt A-6509/2010 précité, la particularité selon laquelle l'autorité inférieure ne réfute pas l'attestation médicale produite par le recourant ne permet pas en l'espèce de considérer qu'elle admet l'incapacité de travail du recourant. Pour cause, le recourant ne déduit aucune conséquence juridique de ce certificat; dans son mémoire, il ne fait mention que d'une incapacité jusqu'au 30 septembre 2014; et, enfin, l'attestation médicale a été remise au Tribunal dans l'onglet de pièces déposé simultanément au recours, mais hors bordereau. L'attestation porte sur une incapacité de travail débutée près de deux mois et demi avant l'établissement du certificat, ce qui va nettement outre la rétroactivité de quelques jours qui peut encore être jugée adéquate. L'incapacité de travail du recourant attestée rétroactivement paraît d'autant plus difficile à établir qu'au vu de son argumentation, elle découle d'atteintes psychiques. A ce propos, la tâche appert encore plus ardue lorsque, comme en l'espèce, une telle démarche est entreprise par un médecin généraliste. De plus, l'attestation ne mentionne pas la date du premier traitement du recourant. Aucun élément figurant au dossier de la cause, pas plus qu'un quelconque indice, ne laisse apparaître que le recourant aurait déjà consulté pour des affections du même type et que l'attestation médicale rétroactive reposerait sur un long passé médical (cf. arrêt du Tribunal administratif fédéral précité A-6509/2010 consid. 10.2; MÜLLER/VON GRAFFENRIED, op. cit., p. 166). Il est aussi étonnant de relever que l'incapacité de travail du recourant a débuté peu de jours après que la volonté de l'employeur de mettre un terme aux rapports de travail lui ait été

signifiée. Enfin, l'absence de remise des certificats médicaux pourtant annoncée et des dates de début et fin d'incapacité communiquées qui ne correspondent finalement pas à celles figurant dans l'attestation produite – visiblement *in extremis* – ont de quoi surprendre également.

L'ensemble des circonstances d'espèce amènent le Tribunal à douter sérieusement de l'existence d'une quelconque incapacité de travail effective du recourant et à inférer de celles-ci que l'incapacité de travail n'a pas existé. C'est pourquoi, il y a lieu de retenir que, dans le cas particulier, le recourant n'a pas apporté la preuve de son empêchement de travailler (cf. art. 8 CC).

4.3.5 Force est d'admettre que l'argumentaire du recourant, trop peu étayé et non démontré, ne convainc pas. Le Tribunal retient en définitive que le recourant ne met pas en évidence un faisceau d'indices suffisant lui permettant de se persuader qu'il aurait été victime de mobbing de la part de son employeur, et, par définition, encore moins que les motifs invoqués par l'employeur pour justifier le licenciement constitueraient une conséquence d'un harcèlement subi. C'est pourquoi, il ne saurait être considéré en l'espèce que le licenciement signifié au recourant est abusif à ce titre.

4.4 Si la résiliation des rapports de travail n'est pas abusive dans le cas particulier, et que le recourant ne peut dès lors valablement exiger sa réintégration, il convient encore d'examiner si la résiliation se fonde sur des motifs objectivement suffisants au sens de l'art. 10 al. 3 LPers (ci-après consid. 5). A toutes fins utiles, et, bien qu'à raison, aucune prétention n'ait été formulée en ce sens, une réintégration du recourant au motif que la résiliation des rapports de travail serait intervenue en temps inopportun est exclue vu l'absence d'incapacité de travail valablement démontrée (cf. art. 34*c* al. 1 let. c LPers en relation avec l'art. 336*c* al. 1 let. b CO; sur le caractère annulable et non nul d'une résiliation prononcée durant l'une des périodes visées à l'art. 336*c* al. 1 CO : arrêt du Tribunal administratif fédéral A-3049/2015 du 8 juillet 2015 consid. 3).

5.
A titre subsidiaire, le recourant conclut à l'allocation d'une indemnité correspondant à six mois de salaire. Il s'agira ainsi de vérifier la validité des motifs de résiliation sur lesquels l'autorité inférieure s'est fondée pour mettre fin au contrat de travail du recourant.

Le Tribunal précise d'emblée que lorsque le recourant fait valoir que la résiliation est illégale, arbitraire et disproportionnée, il faut comprendre qu'il prétend que la résiliation ne repose pas sur des motifs objectivement suffisants, le caractère abusif de la résiliation ayant déjà été écarté ci-avant (consid. 4).

5.1 L'art. 10 al. 3 LPers fixe dans une liste exemplative les motifs objectivement suffisants pour lesquels une résiliation des rapports de travail est possible. Cette disposition prévoit en particulier que l'employeur peut résilier un contrat de durée indéterminée en cas de motifs objectivement suffisants, par exemple en raison de manquements dans les prestations ou dans le comportement (let. b), ou en cas d'aptitudes ou de capacités insuffisantes pour effectuer le travail convenu dans le contrat ou de mauvaise volonté de l'employé à accomplir ce travail (let. c). S'il s'avère que la résiliation ordinaire ne repose pas sur des motifs objectivement suffisants ou que les règles de procédure n'ont pas été respectées, et pour autant que l'instance de recours approuve le recours contre une décision de résiliation des rapports de travail prise par l'employeur et qu'elle ne renvoie pas le dossier à l'instance précédente, elle est tenue d'allouer une indemnité correspondant en règle générale à six mois de salaire au moins et à un salaire annuel au plus (cf. art. 34*b* al. 1 let. a et al. 2 LPers).

5.2 Dans un premier temps, il convient d'examiner si les motifs objectivement suffisants invoqués par l'autorité inférieure à l'appui de la résiliation ordinaire étaient donnés et la légitimaient à prononcer le licenciement du recourant.

5.2.1

5.2.1.1 Dans la décision attaquée, l'autorité inférieure justifie la résiliation des rapports de travail du fait de prestations, aptitudes et capacités insuffisantes du recourant (cf. art. 10 al. 3 let. b et c LPers). Elle fait état de la difficulté du recourant à suivre les instructions, constatée à de nombreuses reprises, et fait valoir que cette résistance, associée au contexte d'activité particulièrement exposé du SEI, a eu pour conséquence que le rapport de confiance nécessaire à la poursuite des rapports contractuels n'était plus présent. L'autorité inférieure relève également que la part d'erreurs graves dont le recourant s'est rendu responsable en une très courte durée ne lui permet pas de considérer que ce dernier disposait des aptitudes et connaissances nécessaires pour occuper le poste de juriste confié. Les mesures nécessaires mises en place dès la fin de la période d'essai n'ont en outre pas permis d'observer une amélioration du travail du recourant. Au contraire, au terme des séances hebdomadaires,

l'autorité inférieure déclare avoir constaté que : malgré des rappels, les tâches administratives et, plus précisément, l'actualisation de GEVER CC SEI (système de gestion des dossiers), n'avaient pas été effectuées spontanément et sont demeurées inaccomplies; les tâches juridiques n'avaient pas été accomplies dans les délais fixés, ni dans le respect des instructions qui lui avaient été données quant à l'argumentation à retenir; le respect des règles de la procédure n'avait pas été assuré de manière satisfaisante. Elle tire également de ces constatations que le recourant ne disposait pas de la minutie et de l'autonomie requises pour le poste confié. Dans sa réponse, l'autorité inférieure précise les circonstances dans lesquelles elle a pu constater les agissements et manquements qu'elle reproche au recourant.

5.2.1.2 Pour sa part, le recourant soutient que les reproches qui lui sont faits sont sans fondement ou ont pour origine manifeste le service lui-même. A ce propos, il souligne qu'il est du ressort de l'employeur de mettre en place un cadre de travail adéquat, permettant aux employés d'exécuter leurs tâches de manière autonome et avec la célérité imposée par le respect des délais. Or, à son sens, l'autorité inférieure est loin de répondre à ces exigences. Il expose que les déficiences d'organisation, le caractère aléatoire – voire contradictoire – des directives, l'insécurité juridique qui en résulte, ainsi que les retards rédhibitoires résultant d'une pratique de correction des projets de courriers et de décisions d'une hiérarchie débordée et les instructions parfois à la limite de l'absurde ne fournissent pas le cadre de travail nécessaire à la réussite d'une mission. Le recourant conteste aussi les griefs énoncés par l'autorité inférieure quant à la qualité de son travail, faisant valoir que cette dernière ne lui reproche, en définitive, que la loyale mise en application des instructions reçues. Dans ses écritures successives, le recourant s'oppose à la position de l'autorité inférieure relative à des exemples concrets d'affaires qu'il avait été amené à traiter, en en tirant des conclusions inverses quant à la qualité de son engagement.

5.2.2

5.2.2.1 Si le recourant conteste les allégations de l'autorité inférieure figurant dans la décision attaquée, il appert toutefois qu'il éprouve des difficultés à exprimer en quoi ses prestations étaient en réalité satisfaisantes. Certes, la charge de la preuve appartient à l'autorité inférieure. Mais, le recourant doit établir à satisfaction la carence ou l'insuffisance des preuves apportées. Or, dans le cadre de son recours, il limite à faire état des disfonctionnements organisationnels de l'autorité inférieure et tente de mettre en doute sa bonne organisation. Le SEI de

l'AFC est dépeint telle une "bombe à retardement" par le recourant. Toutefois, la situation qu'il décrit ne l'empêche paradoxalement pas d'exiger être réintégré en son sein. S'il ne peut en l'espèce être exclu que l'organisation au sein du SEI de l'AFC puisse être améliorée, il incombe à l'employé de s'adapter au fonctionnement d'une organisation même déficiente, et d'exécuter avec soin le travail qui lui est confié et de défendre les intérêts légitimes de la Confédération et de son employeur (art. 20 al. 1 LPers). Dans ce sens, si les remarques et conseils à l'attention des supérieurs peuvent être les bienvenus, il ne faut pas que l'employé tombe dans la contestation et qu'il ne soit plus, de ce fait, à même de se concentrer sur les tâches confiées. Or, c'est ce qui semble manifestement s'être produit pour le recourant. A ce sujet, la teneur du mémoire de recours suffit au Tribunal pour se convaincre que le recourant était (trop) régulièrement préoccupé par des problématiques autres que celles dont il était chargé. Pour preuve, s'il n'a effectivement œuvré au service de l'autorité inférieure que durant la période du 1er mars au 13 août 2014, il ressort de son mémoire de recours, soit de son propre aveu, qu'il a interpellé ses supérieurs à près de huit reprises pour leur signifier ses doutes sur les procédures instaurées, les directives applicables ou modèles utilisés, ou quant aux indications données. Aussi, malgré lui, le recourant apporte par ses écritures la preuve qu'il n'a pas réussi à s'adapter au fonctionnement de l'autorité inférieure en sa qualité d'employé à son service.

5.2.2.2 Le Tribunal relève également que les documents produits par l'autorité inférieure à l'appui de sa réponse infirment la position du recourant, selon laquelle il se serait contenté tout au long de son engagement d'exécuter loyalement les instructions reçues. Au cours de la mesure de soutien mise en place en sa faveur par le biais de séances de coaching, le recourant a à plusieurs reprises choisi délibérément, et bien qu'elles lui aient été clairement communiquées, de ne pas suivre les instructions reçues et de s'occuper d'autres tâches que celles expressément confiées (pièces 17 et 33a à f du dossier de l'autorité inférieure). S'agissant du dossier n° (…), dans lequel une erreur procédurale a été constatée après l'envoi de la décision et pour lequel l'autorité inférieure a chargé le recourant de préparer un projet de décision de révocation, il ressort des échanges de courriels remis que ce dernier s'est une nouvelle fois montré récalcitrant dans l'exécution des instructions reçues, l'exercice demandé lui paraissant *périlleux* (pièces 23 à 28 du dossier de l'autorité inférieure). Ce n'était d'ailleurs pas la première fois qu'il mettait en doute les indications de ses supérieurs ou ne les comprenait pas (pièce 7 du dossier de l'autorité inférieure). L'épisode du 29 juillet 2014, abordé plus avant, met également

en évidence la difficulté du recourant à comprendre, ou à tout le moins à mettre en pratique, les instructions données. Un échange de neuf courriels n'a pas été suffisant pour que le recourant se plie aux instructions reçues (pièce 30).

5.2.2.3 Pour ce qui concerne enfin les caviardages et corrections chicaniers invoqués, tout comme les nombreux va-et-vient qui en résultaient, le Tribunal ne parvient pas à se convaincre que ceux-ci sont imputables à l'autorité inférieure. Les exigences relatives aux caviardages sont fixées dans les directives internes de l'AFC, dont l'employeur peut légitimement exiger d'un employé qu'il les applique. Par les modifications que l'autorité inférieure a requises du recourant à ce titre, il appert qu'elle a simplement exigé de lui le respect desdites directives. Quant aux corrections, l'autorité inférieure explique qu'il n'était pas rare que les courriers préparés par le recourant occasionnent des aller-retours inutiles avant qu'ils puissent être postés, ce dernier faisant beaucoup de fautes formelles et matérielles et refusant de reprendre toutes les corrections demandées. Les projets de lettres et de décisions produites par l'autorité inférieure font effectivement état de beaucoup d'erreurs de la part du recourant (pièce 20 du dossier de l'autorité inférieure). Le fait qu'il n'intégrait pas toutes les corrections requises paraît également véridique (pièce 28). En outre, qu'il s'agisse des séances de coaching ou de la préparation de la décision de révocation requise, ces événements mettent également en lumière la difficulté du recourant à s'organiser et à respecter les délais impartis.

Dès lors, le recourant apparaît comme le premier responsable des nombreuses corrections et demandes de caviardages dont ses écrits faisaient l'objet, ainsi que des va-et-vient qui en découlaient, tout comme des reproches d'irrespect des délais impartis.

5.2.2.4 Au vu des circonstances d'espèce, l'autorité inférieure n'a pas apprécié subjectivement les événements qui se sont produits, en reprochant au recourant l'irrespect des instructions, l'irrespect des délais, un travail d'une qualité insuffisante ou encore une maîtrise et une compréhension trop faible des outils à disposition. Ces lacunes sont en outre propres à mettre résolument en doute la qualité des prestations, mais aussi les aptitudes et compétences de l'employé, d'autant plus lorsque, comme dans le cas particulier, elles se produisent à plusieurs reprises dans un laps de temps relativement bref. L'examen de la question de savoir si le recourant s'est rendu ou non coupable de fautes graves n'est pas ici nécessaire, puisque les circonstances exposées ci-avant suffisent à

l'autorité inférieure pour démontrer les manquements commis par le recourant, ainsi que la rupture du lien de confiance qu'elle allègue.

5.2.3 Partant, les motifs invoqués par l'autorité inférieure à l'appui de la résiliation des rapports de travail (art. 10 al. 3 let. b et c LPers) sont définis de manière objective. Ainsi, lorsque l'autorité inférieure retient que les prestations, aptitudes et capacités du recourant sont insuffisantes, au vu des circonstances d'espèce constatées, elle ne viole pas le droit fédéral. L'argument du recourant tendant à soutenir que son licenciement était fondé sur de faux motifs doit, par la même occasion, être écarté.

5.3 A ce stade, il convient encore de vérifier si les motifs de la résiliation justifiaient un avertissement préalable de la part de l'autorité inférieure et, le cas échéant, s'il peut être retenu qu'un tel avertissement a été donné dans le respect des règles de procédure applicables.

5.3.1

5.3.1.1 Aux termes de l'ancien art. 12 al. 6 let. b LPers, après le temps d'essai, il y avait motif de résiliation ordinaire par l'employeur dans les cas de manquements répétés ou persistants dans les prestations ou dans le comportement, malgré un avertissement écrit préalable. Ainsi, sous l'ancien droit, si le comportement de l'employé était en cause, la résiliation ordinaire devait être précédée d'un avertissement écrit émanant de l'employeur; cette exigence, qui figurait expressément à l'ancien art. 12 al. 6 let. b LPers, valait également, selon la jurisprudence, dans le contexte de l'ancien art. 12 al. 6 let. a et c LPers (cf. arrêts du Tribunal fédéral 8C_500/2013 du 15 janvier 2014 consid. 7, 1C_277/2007 du 30 juin 2008 consid. 5; arrêt du Tribunal administratif fédéral A-6723/2013 du 28 janvier 2015 consid. 6.1 et réf. cit.). La LPers révisée ne fait aujourd'hui plus mention de l'avertissement à titre de préalable à une résiliation des rapports de travail, quel que soit le motif de cette résiliation (cf. art. 10 al. 3 LPers). Cela étant, le législateur a clairement exprimé sa volonté de reprendre les principes dégagés à ce sujet par la jurisprudence sous l'égide de l'ancien droit. Ainsi, il s'avère que l'employeur demeure tenu d'adresser à l'employé un avertissement dans un certain nombre de situations, notamment celles décrites à l'art. 10 al. 3 let. b et c LPers, lorsqu'il est apte à provoquer un changement de comportement (cf. Message du Conseil fédéral du 31 août 2011 concernant une modification de la loi sur le personnel de la Confédération [FF 2011 6171 ss, 6183]; ég. arrêts du Tribunal administratif fédéral A-6723/2013 précité consid. 6.2, A-969/2014 du 11 novembre 2014 consid. 6.1, A-5218/2013 du 9 septembre 2014 consid. 7.4.8).

5.3.1.2 L'avertissement préalable à la résiliation ordinaire remplit deux fonctions : d'une part, il contient un reproche formulé par l'employeur, quant au comportement critiqué (Rügefunktion); d'autre part, il exprime la menace d'une sanction (Warnfunktion; cf. arrêts du Tribunal administratif fédéral A-1684/2009 du 14 septembre 2009 consid. 6.2.2, A-5893/2007 du 11 avril 2008 consid. 3.7). Il doit être compris comme une mise en garde adressée à l'employé et destinée à lui éviter des conséquences plus lourdes. L'avertissement revêt, ainsi, également le caractère d'une mesure de protection à l'égard de l'employé. En lui donnant la possibilité de s'améliorer, il concrétise le principe de la proportionnalité (cf. arrêt du Tribunal administratif fédéral A-6723/2013 précité consid. 6.3).

5.3.1.3 En dehors de la forme écrite, la LPers ne soumet l'avertissement à aucune autre condition formelle. Il est toutefois possible de déduire des principes de la bonne foi et de l'interdiction de l'arbitraire (cf. art. 9 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 [Cst., RS 101]) que l'avertissement doit être reconnaissable en tant que tel et qu'il doit permettre à l'intéressé de savoir clairement quels sont les manquements reprochés et quelles sont les exigences auxquelles il aura à satisfaire à l'avenir (cf. arrêt du Tribunal fédéral 8C_358/2009 précité consid. 4.3.1; arrêts du Tribunal administratif fédéral A-1352/2011 du 20 septembre 2011 consid. 3.2.1 et A-4659/2010 du 14 juin 2011 consid. 4.3). L'employeur doit clairement faire comprendre à l'employé qu'il considère le comportement mis en cause comme inadmissible et que sa répétition ne restera pas sans sanction (cf. arrêt du Tribunal fédéral 1C_277/2007 précité consid. 6.2; arrêt du Tribunal administratif fédéral A-5622/2010 du 4 mai 2011 consid. 11.3). La menace d'une résiliation ordinaire doit au moins être implicite (cf. arrêt du Tribunal administratif fédéral A-1684/2009 précité consid. 6.2.2; HARRY NÖTZLI, in : Portmann/Uhlmann [éd.], Bundespersonalgesetz [BPG], Berne 2013, n. 30 ad art. 12 LPers).

Les exigences relatives au contenu de l'avertissement ainsi rappelées vont de pair avec les règles posées par la jurisprudence quant au contenu et à la portée des avertissements qui doivent nécessairement précéder un licenciement immédiat au sens de l'art. 337 CO, lorsque le manquement imputé au travailleur n'est pas assez grave pour justifier un tel licenciement sans préavis (cf. arrêts du Tribunal fédéral précités 8C_358/2009 consid. 4.3.1 et 1C_277/2007 consid. 6.2). Sur ce point, le Tribunal fédéral considère qu'étant donné la diversité des situations envisageables, il n'existe pas de critère absolu au sujet du contenu de l'avertissement. Le

juge qui examine la validité d'un licenciement immédiat doit se prononcer à la lumière de toutes les circonstances particulières (cf. ATF 127 III 153 consid. 1c).

5.3.2

5.3.2.1 En l'occurrence, il ne fait pas de doute que la situation particulière commandait un avertissement du recourant de la part de l'employeur. En effet, reprochant au recourant des manquements dans ses prestations, ainsi que des aptitudes et capacités insuffisantes, il apparaît qu'il s'agit de motifs objectivement suffisants de résiliation ordinaire pour lesquels une amélioration est possible. Les circonstances d'espèce ne permettaient pas non plus de considérer d'avance que tout changement de comportement du recourant était exclu. Dès lors convient-il d'examiner si un avertissement préalable lui a été signifié avant que les rapports de travail ne soient résiliés et, le cas échéant, si les conditions jurisprudentielles susmentionnées (cf. consid. 5.3.1.2 et 5.3.1.3), tant formelles que matérielles, sont bien réalisées.

5.3.2.2 Dans le cas particulier, le seul document écrit susceptible de constituer un avertissement est le formulaire de fin de temps d'essai. L'examen de ce document permet de constater que le recourant a vu sa période d'essai être validée, son engagement ayant été proposé. Sous la rubrique "compte-rendu de l'entretien", l'employeur a aussi fait part de ses remarques portant tant sur le travail et le comportement du recourant que sur la situation plus générale, ainsi que de ses exigences. Pour rappel, s'il y admet que le recourant bénéficiait d'une formation rudimentaire et qu'il a été "jeté dans le bain", son supérieur relève aussi que la situation était la même pour tout le monde. Si les qualités du recourant y sont reconnues, telles que le fait de poser de bonnes questions, de soutenir ses collèges, de même que son intelligence, des résultats concrets totalement insuffisants sont également expressément mentionnés. De l'explication de l'autorité inférieure, il apparaît que l'engagement a été confirmé en considérant que le doute devait profiter au recourant. Le supérieur a néanmoins indiqué qu'un contrôle/soutien plus serré (hebdomadaire) du recourant serait assuré et qu'il s'agirait de sa dernière chance. Le mot *dernière* étant par ailleurs souligné.

L'usage d'un formulaire de fin de temps d'essai confirmant l'engagement constitue un instrument surprenant et quelque peu paradoxal pour avertir un employé. Si une telle manière de procéder paraît inhabituelle, il faut admettre qu'un avertissement sous cette forme ne peut pour autant être

exclu, dans la mesure où il suffit que les conditions formelles et matérielles dégagées de la jurisprudence soient respectées.

5.3.2.3 La forme écrite est en l'espèce respectée. Le document utilisé à cet effet par l'employeur – ici par l'intermédiaire du supérieur du recourant – contient manifestement les reproches exprimés envers l'employé, étant clairement indiqué que ses résultats concrets étaient insuffisants. Il faut par-là comprendre que le recourant ne donnait pas (encore) satisfaction. En optant pour une prochaine prise de mesures, sous la forme d'un soutien/contrôle serré et hebdomadaire du recourant, l'employeur a souhaité protéger ce dernier en lui laissant l'opportunité de s'améliorer. L'autorité inférieure a aussi admis ce faisant qu'une amélioration était possible, ce qui semble par ailleurs avoir été le cas pour d'autres juristes engagés simultanément au recourant et ayant également connu des difficultés au cours de leur temps d'essai. Faute d'une amélioration envisageable, le Tribunal est en effet induit à considérer que l'employeur aurait simplement résilié les rapports de travail avant le terme du temps d'essai. En agissant de la sorte, l'employeur a également voulu éviter au recourant des conséquences désagréables, c'est-à-dire en particulier la résiliation. D'ailleurs, en indiquant qu'il s'agissait de sa dernière chance, et qui plus est en soulignant le mot *dernière*, la situation faisait peu de doute sur les intentions de l'autorité inférieure pour le cas où le recourant ne donnerait pas satisfaction à l'avenir. Si l'on devait retenir qu'un avertissement de dernière chance n'a pas été formulé de manière expresse, il faudrait à tout le moins admettre que la menace d'une résiliation ordinaire était implicite. A ce propos, si le recourant tente de tirer argument dans ses écritures des qualités reconnues et énumérées dans le formulaire de validation de la période d'essai, il ne prétend à aucun moment ne pas avoir été averti ni ne pas avoir saisi qu'à défaut d'amélioration, il aurait été licencié. Enfin, l'avertissement donné l'a été pour les mêmes motifs qui ont conduit l'autorité inférieure à mettre ensuite un terme aux rapports de travail, qui s'est juridiquement traduit par une résiliation ordinaire pour prestations et aptitudes/capacités insuffisantes (cf. art. 10 al. 3 let. b et c LPers; cf. sur cette question: arrêt du Tribunal administratif fédéral A-6723/2013 précité consid. 7 et 8).

5.3.3 Ainsi, si la forme sous laquelle l'autorité inférieure a opéré ne paraît pas des plus opportunes, et que la question se pose de savoir si un temps d'essai de trois mois non-prolongeable tel que fixé dans l'OPers est suffisant pour les juristes du SEI, il faut en l'espèce retenir que le recourant a valablement été averti.

5.4 Au vu de ce qui précède, le Tribunal retient que les motifs invoqués à l'appui du licenciement ordinaire du recourant pouvaient raisonnablement être considérés par l'autorité inférieure comme étant des motifs objectivement suffisants pour mettre un terme au contrat de travail au sens de l'art. 10 al. 3 LPers. En outre, la situation commandait que le recourant soit préalablement averti, ce que l'autorité inférieure a valablement fait.

6.
Enfin, sans que le recourant ne se prévale d'une quelconque prétention à cet égard, le Tribunal relève encore les particularités suivantes s'agissant de la décision de résiliation attaquée.

6.1 Il ressort clairement de l'état de fait que le recourant a été informé pour la première fois de la volonté de l'autorité inférieure de mettre un terme aux rapports de travail en date du 11 août 2014. Après la tentative de résolution amiable du litige, comme l'exige expressément la loi, et la remise du projet de décision pour information, afin qu'il ait la faculté d'exercer son droit d'être entendu, le recourant s'est finalement vu notifier la décision du 30 septembre 2014, expédiée le 1er octobre 2014 (timbre postal), en date du 3 octobre 2014.

6.2 Selon l'art. 13 LPers, la prolongation des rapports de travail, la limitation de leur durée et leur fin, ainsi que toute modification du contrat de travail ne sont valables que si elles sont établies en la forme écrite. De plus, si, lors de litiges liés aux rapports de travail, aucun accord n'intervient, l'employeur rend une décision (cf. art. 34 al. 1 LPers). Par le terme décision, on entend ici une décision au sens de l'art. 5 PA (PETER HELBLING, BPG, op. cit., n. 29 ss et 60 ad art. 34 LPers). En vertu de l'art. 30*a* al. 3 OPers, après la période d'essai, le contrat de durée indéterminée peut être résilié pour la fin d'un mois. Les délais de congé sont les suivants : deux mois durant la première année de service (let. a); trois mois de la deuxième à la neuvième année de service (let. b); quatre mois à partir de la dixième année de service (let. c). Pour sa part, l'art. 34*b* al. 1 LPers spécifie en particulier que si l'instance de recours approuve le recours contre la décision de résiliation des rapports de travail prise par l'employeur et qu'elle ne renvoie pas le dossier à l'instance précédente, elle est tenue 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).

La résiliation étant une communication soumise à réception, elle déploie ses effets dès qu'elle parvient au destinataire. La décision de résiliation est

réputée être parvenue à son destinataire, dès l'instant où elle entre dans la sphère d'influence de ce dernier d'une manière telle que l'on peut prévoir, selon les usages, qu'il en prendra connaissance, sans qu'un éventuel refus du destinataire de recevoir la lettre et d'en lire le contenu soit opposable à l'auteur (cf. arrêt du Tribunal fédéral 4A_89/2011 du 27 avril 2011 consid. 3; WYLER/HEINZER, op. cit., p. 502).

6.3 En l'espèce, l'autorité inférieure fait erreur en considérant que les délais de résiliation commencent à courir dès l'indication orale de la volonté de résilier les rapports de travail. C'est bien plutôt la réception de la décision de résiliation qui fait foi. La décision du 30 septembre 2014, portant le timbre postal du 1er octobre 2014, est parvenue au recourant – par le biais de son représentant – le 3 octobre 2014. Ce n'est donc qu'à partir de cette date que les délais de résiliation commencent à courir. Dans la mesure où le recourant se trouvait dans sa première année de service, le délai de congé était dans son cas de deux mois pour la fin d'un mois. Son contrat pouvait donc être résilié au plus tôt pour le 31 décembre 2014, de sorte que, contrairement à ce que l'autorité inférieure a retenu, les rapports de travail ne pouvaient pas déjà prendre fin le 31 octobre 2014. Il y a dès lors lieu, en l'espèce, de prolonger les rapports de travail liant les parties jusqu'au 31 décembre 2014, en vertu de l'art. 34*b* al. 1 let. c LPers. Le Tribunal souligne que la prolongation des rapports de travail – ici de deux mois – a en principe pour conséquence que l'employeur verse à l'employé son salaire portant sur la période pour laquelle les rapports de travail ont été prolongés, sous déduction des charges sociales et avec l'intérêt légal dû.

7.
En résumé, l'intégralité des griefs formés par le recourant sont écartés. La décision attaquée est modifiée en ce sens que les rapports de travail liant le recourant à l'autorité inférieure ont pris fin le 31 décembre 2014.

Il s'ensuit que le recours est très partiellement admis, au sens des considérants.

8.
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, d'office ou sur requête, allouer 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]). Si le recourant obtient en l'occurrence très partiellement gain de cause pour ce qui concerne la date d'expiration du délai de congé ordinaire, l'intégralité des prétentions émises dans son recours ont en revanche été rejetées. L'allocation de dépens n'a dès lors pas lieu d'être. Pour leur part, les autorités fédérales et, en règle générale, les autres autorités parties n'ont pas droit aux dépens (art. 7 al. 3 FITAF).

(dispositif à la page suivante)

Par ces motifs, le Tribunal administratif fédéral prononce :

1.
Le recours est très partiellement admis, dans le sens des considérants.

2.
La décision attaquée est modifiée en ce sens que les rapports de travail liant le recourant à l'autorité inférieure ont pris fin le 31 décembre 2014.

3.
Il n'est pas perçu de frais de procédure.

4.
Il n'est pas alloué de dépens.

5.
Le présent arrêt est adressé :

– au recourant (Acte judiciaire)
– à l'autorité inférieure (Recommandé)
– au Secrétariat général du Département fédéral des finances (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, Schweizerhofquai 6, 6004 Lucerne, dans un délai de 30 jours dès la notification de la décision contestée (art. 82 ss, 90 ss et 100 LTF). Le mémoire doit être rédigé dans une langue officielle et doit indiquer les conclusions, les motifs et les moyens de preuve, et être signé. La décision attaquée et les moyens de preuve doivent être joints au mémoire, pour autant qu'ils soient en mains du recourant (art. 42 LTF).

Expédition :