Bundesverwaltungsgericht
Tribunal administratif fédéral
Tribunale amministrativo federale
Tribunal administrativ federal



Cour I
A-2394/2014

Arrêt du 2 octobre 2014

Composition

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

Parties

A._____,
représenté par Maître Eric Maugué, avocat,
Waeber Membrez Bruchez Maugué Avocats,
Rue Verdaine 12, Case postale 3647, 1211 Genève 3,
recourant,

contre

Office fédéral de l'informatique et de la télécommunication OFIT,
Monbijoustrasse 74, 3003 Berne,
autorité inférieure.

Objet

Résiliation des rapports de travail.

Faits :

A.
A.a A._____, né le (…), a été engagé par la Confédération suisse, représentée par l'Office fédéral de l'informatique et de la télécommunication (ci-après: l'OFIT ou l'employeur), comme concepteur d'applications II par contrat de travail de durée indéterminée du 25 novembre 2008. Les rapports de travail ont débuté le 1er janvier 2009. Le lieu de travail convenu était Genève, au Centre de solutions de Genève de l'OFIT (ci-après: CSG). Son taux d'occupation était de 100% et il était colloqué en classe salariale 20.

A.b Le CSG a été créé en 1999 dans le cadre de la mise en œuvre du projet informatique NOVE-IT. Le Conseil fédéral avait alors décidé que l'OFIT serait responsable de la fourniture des prestations informatiques de la Centrale de compensation suisse (CdC). A cet effet, l'OFIT a créé cette unité organisationnelle et les anciens informaticiens de la CdC sont devenus les employés de l'OFIT.

B.
B.a Dans un communiqué de presse commun du 23 juin 2011, l'OFIT et quatre associations du personnel ont annoncé la réduction des prestations du CSG. En effet, en raison de l'évolution de ses besoins technologiques, la CdC ferait à l'avenir nettement moins appel aux prestations du CSG.

Suite à d'intenses négociations, la CdC et l'OFIT, sous l'égide des instances supérieures (l'Administration fédérale des finances et le Secrétariat général du Département fédéral des finances [DFF]), se sont entendus sur les éléments principaux d'une réorganisation, à savoir: la relocalisation partielle des prestations de l'OFIT avec davantage de prestations directement fournies depuis Berne; la renonciation de la CdC à engager le CSG sur ses projets de modernisation; la limitation de l'offre de l'OFIT à Genève à des prestations convenues et contractées sur le long terme.

D'après le communiqué de presse en question, cette réorganisation s'étalerait probablement sur deux à trois ans et aurait des conséquence pour les soixante-deux collaborateurs du CSG. Par rapport à l'effectif actuel, le nombre des collaborateurs de l'OFIT à Genève serait probablement voué à diminuer de moitié au cours du projet de réorganisation. Cette suppression d'emplois se déroulerait conformément aux conditions

cadres de l'ordonnance applicable en matière de réorganisations. Afin d'assurer une réorganisation acceptable d'un point de vue social, les associations du personnel seraient étroitement impliquées dans le processus.

B.b Le Conseil fédéral a entériné le processus en annonçant, dans un communiqué de presse du 28 mars 2012, la réorganisation de la fourniture des prestations informatiques de l'OFIT à la CdC, et a ainsi fait état de sa décision d'accorder une dérogation à l'ordonnance du 9 décembre 2011 sur l'informatique et la télécommunication dans l'administration fédérale (OIAF, RS 172.010.58). Il y a indiqué que, basée à Genève, la CdC se chargerait désormais elle-même de fournir les prestations informatiques dont elle aurait besoin dans le domaine des applications spécialisées. A cette fin, il serait prévu de transférer à la CdC une partie du personnel du CSG. Le transfert de quelques quarante collaborateurs serait prévu pour le 1er mai 2012. Concernant les personnes qui ne pourraient pas être transférées à la CdC, une solution socialement acceptable serait à l'étude.

B.c Le 1er mai 2012, la nouvelle unité organisationnelle Gouvernance d'entreprise et technologies de l'information (GETI) de la CdC est devenue opérationnelle, mettant ainsi un terme au CSG. Ce sont finalement 40,2 postes à plein temps qui ont pu être transférés du CSG (OFIT) au GETI (CdC).

C.

C.a Par convention du 29 novembre 2011 conclue avec l'OFIT, A._____ a donné son accord à une procédure interne d'évaluation des capacités et du potentiel professionnel des employés du CSG ayant pour but de les intégrer de manière optimale dans la nouvelle organisation de la CdC à définir.

C.b Le 28 mars 2012, le responsable des ressources humaines de l'OFIT a informé A._____ que son poste en tant que concepteur d'applications II était touché par la suppression d'emploi.

C.c En date du 26 mai 2012, A._____ a accepté l'accord proposé par l'OFIT – valable dès sa signature et jusqu'au 31 décembre 2012, plus le délai de résiliation propre au collaborateur –, aux termes duquel il s'engageait à participer activement à la recherche d'un nouvel emploi et à accepter un autre travail réputé raisonnable. Pour sa part, l'OFIT s'engageait à faire son possible pour lui trouver un autre travail réputé

raisonnablement exigible au sein ou, le cas échéant, également à l'extérieur de l'administration fédérale, et à éviter un licenciement dans la mesure du possible.

C.d Dans la mesure où aucun travail raisonnablement exigible n'a pu être trouvé dans le délai convenu, l'OFIT a résilié, par décision du 8 février 2013, les rapport de travail de A._____ au 31 mai 2013 pour cause d'impératifs économiques et d'exploitation majeurs. A._____ a formé opposition contre cette décision et l'OFIT a en conséquence demandé la constatation de la validité de la résiliation au Secrétariat général du DFF. Par décision du 28 juin 2013, le Secrétariat général du DFF a rejeté la demande de l'OFIT et a déclaré nulle la décision de résiliation. Il a notamment été retenu que, si l'OFIT avait certes tenté de replacer A._____ au sein de la Confédération ou en dehors, en finançant des cours de formation et par le biais d'autres mesures, il n'avait en revanche pas respecté son obligation de prise de contact avec d'autres employeurs potentiels afin de proposer d'engager A._____ ou pour soutenir sa candidature.

D.

D.a Un nouvel accord a été convenu le 26 août 2013 entre l'OFIT et A._____, dont la teneur, identique à l'accord du 26 mai 2012, est la suivante:

1. Le 29 mars 2012 l'OFIT a informé A._____, sur son lieu de convalescence, lors d'un appel téléphonique ainsi que par écrit que son poste devra être supprimé au 31 décembre 2012 en raison de la réorganisation de la fourniture des prestations informatiques à la CdC.
2. L'employeur délivrera un certificat intermédiaire avant le 30 avril 2012.
3. L'employeur s'engage à faire son possible pour trouver à A._____ un autre travail réputé raisonnablement exigible au sein ou, le cas échéant, également à l'extérieur de l'administration fédérale et à éviter dans la mesure du possible de le licencier. Un autre travail est réputé raisonnablement exigible si:
   a.) la classe de salaire qui lui est attribuée est inférieure de trois classes au maximum par rapport à la précédente;
   b.) la durée du trajet journalier porte à porte pour se rendre sur le nouveau lieu de travail au moyen des transports publics n'excède pas deux heures à l'aller et deux heures au retour;
   c.) après une période d'introduction suffisante, il peut être effectué de manière à satisfaire aux exigences de l'échelon d'évaluation 3.
4. Par le présent accord, l'employé s'engage à participer activement et d'une manière positive à la recherche d'un nouvel emploi et à accepter un autre travail réputé raisonnablement exigible.

5. L'employé s'engage à saisir ses données personnelles dans la banque de données interne de la Confédération "Bourse des emplois". L'employé peut compter pour cela, en cas de nécessité, sur l'aide du service du personnel.

6. L'employé s'engage à effectuer, le cas échéant, la réorientation ou le perfectionnement professionnels nécessaires à l'obtention d'un autre poste raisonnablement exigible. Les coûts sont à la charge de l'employeur.

7. Après l'obtention d'un autre travail raisonnablement exigible au sein de l'administration fédérale, le contrat individuel reste en vigueur jusqu'à l'établissement du nouveau contrat pour la nouvelle unité administrative. Le nouveau contrat individuel de travail est établi au plus tard trois mois après le changement d'unité, lors de l'engagement définitif du collaborateur. Si un engagement définitif ne devait pas être réalisé au sein de la nouvelle unité administrative, et que l'employé n'en porte pas la faute d'une façon notable, les efforts au placement vont alors se poursuivre sous la responsabilité de l'ancienne unité. Au cas où à ce moment le délai de six mois ayant suivi la signature du présent accord devait être écoulé, le contrat de travail serait résilié en vertu du chiffre 9.

8. Si aucun autre travail réputé raisonnablement exigible n'a pu être trouvé jusqu'au 28 février 2014, le contrat de travail est résilié en vertu de l'art. 10 al. 3 let. e LPers. La recherche d'emploi se poursuit pendant le délai de résiliation.

9. Les employés qui désapprouvent le présent accord, qui ne s'engagent pas à rechercher un autre emploi de manière active et positive ou qui refusent un autre travail réputé raisonnablement exigible sont licenciés à l'échéance la plus proche en vertu de l'art. 10 al. 3 let. d LPers.

10. Cet accord est valable à partir de la date de la signature jusqu'au 28 février 2014, plus le délai de résiliation propre au collaborateur.

D.b En plus de la société de soutien X._____, qui avait déjà été mandatée dans la cadre du premier accord, l'OFIT a fait appel à Y._____ pour l'assister en matière de replacement professionnel.

D.c S'agissant des démarches opérées au sein de l'administration fédérale, le directeur de l'OFIT a demandé le 6 septembre 2013 à la directrice de la CdC d'accorder une attention toute particulière aux postulations de quatre de ses employés, dont celle de A._____, et lui a remis les dossiers de ces personnes. Le 30 octobre 2013, l'OFIT a envoyé les dossiers de huit de ses collaborateurs, dont celui de A._____, aux ressources humaines de B._____, C._____, D._____ et E._____. Le 14 novembre 2013, le DFF a mis ces mêmes dossiers à la disposition des ressources humaines de dix de ses unités administratives en les invitant d'accorder une attention toute particulière aux postulations de ces personnes.

D.d A la demande de l'OFIT, A._____ l'a informé des démarches et activités spécifiques qu'il avait entreprises depuis le mois d'août 2013 pour trouver un nouvel emploi. Il a expliqué avoir eu quatre entretiens chez Y._____ et un entretien avec Z._____, ainsi qu'avoir postulé sans succès à cinq postes. A._____ a également eu deux entretiens chez X._____.

D.e En application de l'accord du 26 août 2013, et vu qu'aucun travail réputé raisonnablement exigible n'avait pu être trouvé, l'OFIT a adressé à A._____ le 31 janvier 2014 le projet de licenciement de son contrat de travail, afin qu'il se détermine. Par écriture du 27 février 2014, ce dernier a indiqué à l'OFIT s'opposer à ce projet.

E.
Par décision du 20 mars 2014, l'OFIT a résilié le contrat de travail de A._____ avec effet au 30 juin 2014 pour cause d'impératifs économiques et d'exploitation majeurs, et lui a alloué une indemnité de départ de huit mois de salaire, en indiquant que cette dernière serait versée avec le salaire du mois de juin 2014.

En résumé, l'OFIT expose que les conditions pour le prononcé d'un licenciement en raison d'impératifs économiques ou d'impératifs d'exploitation sont cumulativement réalisées. D'une part, il retient que la perte de la CdC comme client, à la suite de la décision du Conseil fédéral d'attribuer la compétence à celle-ci de s'occuper elle-même de son service informatique, consiste en un impératif économique indépendant de sa volonté. D'autre part, l'OFIT considère avoir entrepris toutes les mesures qui pouvaient raisonnablement être exigées de lui dans le but que A._____ trouve une autre place de travail. Il l'a soutenu dans la recherche d'un nouvel emploi, tant interne qu'externe à l'Administration fédérale, en transmettant son dossier à quatorze responsables de ressources humaines et en faisant appel à une entreprise de placement, ainsi que dans sa transition professionnelle, en engageant une entreprise de soutien et en finançant des formations.

F.
Par mémoire du 5 mai 2014, A._____ (ci-après: le recourant) a formé recours devant le Tribunal administratif fédéral (ci-après aussi: le Tribunal) contre la décision de l'OFIT (ci-après: l'autorité inférieure). Il conclut principalement à la constatation de la nullité de la décision de licenciement du 20 mars 2014, à la poursuite des rapports de travail et à sa réintégration au sein de la Confédération, respectivement du DFF. A

titre subsidiaire, le recourant demande le versement d'une indemnité d'une année de salaire. Il requiert également la restitution de l'effet suspensif au recours. A titre de mesures d'instruction, il requiert la production de l'intégralité de son dossier personnel, ainsi que l'audition des deux collaborateurs de Y._____ qu'il a rencontrés lors d'entretiens.

Pour l'essentiel, le recourant fait valoir que les conditions permettant à l'autorité inférieure de le licencier ne sont pas réalisées. Il fait tout d'abord valoir que la réorganisation d'espèce est étrangère à des impératifs économiques. De même, il nie l'existence d'impératifs d'exploitation majeurs, puisque le transfert de compétence serait en réalité intervenu pour des motifs pratiques et que la CdC aurait saisi l'opportunité de cette réorganisation pour procéder à une privatisation des prestations nécessaires à son fonctionnement en faisant notamment appel à du personnel externe. Le recourant soutient en outre que l'autorité inférieure n'a entrepris aucune démarche sérieuse en vue d'un reclassement et, en particulier, que l'activité de Y._____ est sans lien avec du placement. De manière plus générale, il est d'avis qu'il appartenait au département, soit au DFF, de faire usage de ses prérogatives hiérarchiques pour éviter son licenciement en le maintenant dans son poste de travail auprès de la CdC.

G.

G.a Invitée à se prononcer sur la requête portant sur l'effet suspensif formée par le recourant, l'autorité inférieure a conclu dans son écriture du 23 mai 2014 au rejet de la demande de restitution de l'effet suspensif au recours, subsidiairement, au rejet de la demande d'octroi de l'effet suspensif.

G.b Faisant suite à la possibilité qui leur a été donnée de prendre position sur cette même question, tant le DFF que la CdC ont indiqué par écriture du 23 mai 2014 se rallier à celle de l'autorité inférieure et conclure, à titre principal, au rejet de la restitution de l'effet suspensif, et, à titre subsidiaire, au rejet de l'octroi de l'effet suspensif.

H.

H.a Par réponse du 25 juin 2014, l'autorité inférieure a conclu au rejet du recours.

En substance, elle rappelle les conditions dont la réalisation est nécessaire et souligne que celles-ci sont réalisées dans le cas d'espèce. S'agissant de la première, l'autorité inférieure précise que la décision du

Conseil fédéral a un caractère organisationnel, de sorte qu'elle ne règle aucun rapport de droit et ne constitue en conséquence pas une décision susceptible de recours. Elle ajoute en outre que le nombre de postes occupés par des temporaires au GETI est inférieur à dix depuis le 1er juillet 2014.

H.b Invitée à déposer ses observations au recours, la CdC a indiqué par écriture du 27 juin 2014 se rallier aux conclusions déposées par l'autorité inférieure dans sa réponse du 25 juin 2014.

H.c Egalement invité à former ses observations au recours, le DFF a aussi déclaré se rallier à la réponse de l'autorité inférieure et a conclu au rejet du recours.

I.
Par ses observations finales du 17 juillet 2014, le recourant a confirmé ses conclusions. Il persiste pour l'essentiel dans l'argumentation figurant dans son recours. Il ajoute également, en se fondant sur le rapport du Contrôle fédéral des finances (CDF) publié le 30 avril 2014, que la conduite et l'exploitation de l'informatique au sein de la CdC aurait fait l'objet de vives critiques, notamment en ce qui concerne son recours massif à du personnel temporaire.

J.
Dans ses observations finales du 14 août 2014, l'autorité inférieure confirme conclure au rejet du recours. S'agissant du rapport de révision du CDF, elle indique que la CdC est consciente de la gravité de la situation, mais précise que cela n'a aucun lien avec la suppression du poste de travail du recourant, ni même avec la résiliation de ses rapports de travail.

K.
Par lettre du 13 août 2014, la Caisse cantonale de chômage du Canton de Genève a informé le Tribunal des indemnités perçues par le recourant pour le mois de juillet 2014, tout en précisant que les montants futurs qui lui seront versés seront notifiés au Tribunal au fur et à mesure de leur règlement.

L.
Par ordonnance du 18 août 2014, le Tribunal a signalé aux parties que la cause était gardée à juger, sous réserve d'autres mesures d'instruction.

M.
Les autres faits et arguments 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 pas 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 En date du 1er juillet 2013, les modifications du 14 décembre 2012 de la loi du 24 mars 2000 sur le personnel de la Confédération (LPers, RS 172.220.1) sont entrées en vigueur (cf. RO 2013 1493; FF 2011 6171). La décision attaquée a été prononcée le 20 mars 2014, de sorte que, sous réserve de l'exception prévue à l'art. 32 al. 1 let. c LTAF, 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.

Le DFF délègue la compétence pour prononcer la résiliation des rapports de travail aux unités administratives (art. 2 et annexe 1 de l'ordonnance [interne] du 22 novembre 2011 sur la délégation de compétences des unités administratives du Département fédéral des finances en matière de personnel et d'organisation [non publiée au RS] en relation avec l'art. 2 al. 5 de l'ordonnance du 3 juillet 2001 sur le personnel de la Confédération [OPers, RS 172.220.111.3]). L'OFIT est bien une unité administrative du DFF (annexe 1 ch. B. V. 1.7 de l'ordonnance du 25 novembre 1998 sur l'organisation du gouvernement et de l'administration [OLOGA, RS 172.010.1] et art. 16 ss de l'ordonnance du 17 février 2010 sur l'organisation du Département fédéral des finances [Org DFF, RS 172.215.1]). Aussi, l'OFIT était compétent pour rendre la décision attaquée du 20 mars 2014. Celle-ci satisfait en outre aux conditions prévalant à la reconnaissance d'une décision au sens de l'art. 5 PA.

1.3 Le recourant a pris part à la procédure devant l'autorité inférieure. Etant le destinataire de la décision de résiliation attaquée qui le déboute, 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) prescrits par la loi, le recours est ainsi recevable.

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).

2.2 Le Tribunal vérifie d'office les faits constatés par l'autorité inférieure (art. 12 PA), sous réserve du devoir de collaborer des parties (art. 13 PA). Il applique le droit d'office, sans être lié par les motifs invoqués (art. 62 al. 4 PA), ni par l'argumentation juridique développée dans la décision entreprise (ANDRÉ MOSER/MICHAEL BEUSCH/LORENZ KNEUBÜHLER, Prozessieren vor dem Bundesverwaltungsgericht, 2ème éd., Bâle 2013, n. 2.156). 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 2007/27 consid. 3.3 p. 319).

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 (arrêts du Tribunal administratif fédéral 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], 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; PIERRE MOOR/ALEXANDRE FLÜCKIGER/VINCENT MARTENET, Droit administratif, vol. I, 3ème éd., Berne 2012, p. 184).

3.2 Les modifications du 14 décembre 2012 de la LPers entrées en vigueur le 1er juillet 2013 ne contiennent pas de dispositions transitoires. En l'occurrence, la résiliation litigieuse est intervenue le 20 mars 2014 pour l'échéance du 30 juin 2014. Elle est en outre la conséquence de la

convention signée en date du 26 août 2013. Il appert dès lors que la LPers dans sa version ultérieure aux modifications du 14 décembre 2012 s'applique en l'espèce. A toutes fins utiles, il convient de relever que la teneur de l'art. 10 al. 3 let. e LPers est identique à celle de l'art. 12 al. 6 let. e LPers dans sa version au 24 mars 2000 (RO 2001 894).

3.3 Les modifications du 20 juin 2014 de l'OPers sont pour leur part entrées en vigueur le 1er août 2014 (RO 2014 2171). Elles concernent notamment les principes suivis et les prétentions dues par l'employeur en cas de restructurations et de réorganisations au sein de l'administration fédérale. Si ces règles étaient jusqu'à présent définies dans une ordonnance distincte, laquelle a en conséquence été abrogée, elles ont été modifiées et figurent désormais aux art. 104 ss OPers. Les dispositions transitoires prévues à l'art. 116*f* OPers ne concernent pas cet aspect des modifications. Dès lors qu'en l'espèce l'entier de l'état de fait s'est produit avant l'entrée en vigueur de ces modification, celles-ci ne sauraient trouver application. Ainsi, l'ordonnance du 10 juin 2004 sur la gestion des postes de travail et du personnel dans le cadre de programmes d'allégement budgétaire et de réorganisations (RO 2004 3193; ci-après: l'ordonnance sur la réorganisation) et l'art. 104 OPers dans sa version au 1er juillet 2013 (RO 2013 1515) s'appliquent au présent litige.

4.
Le présent litige pose la question de savoir si c'est à bon droit que l'autorité inférieure a résilié les rapports de travail du recourant en vertu de l'art. 10 al. 3 let. e LPers, c'est-à-dire en raison d'impératifs économiques ou impératifs d'exploitation majeurs, dans la mesure où elle ne pouvait lui proposer un autre travail pouvant raisonnablement être exigé de lui.

5.
Une fois le temps d'essai écoulé, l'employeur peut résilier un contrat de durée indéterminée en cas de motifs objectivement suffisants au sens de l'art. 10 al. 3 let. a à f LPers. Pour qu'un licenciement repose sur des motifs objectivement suffisants au sens de l'art. 10 al. 3 let. e LPers, l'employeur doit prouver la réalisation de deux conditions cumulatives, à savoir que la suppression du poste de l'employé se justifie au vu d'impératifs économiques ou d'exploitation majeurs et qu'il n'a pas été en mesure de proposer à l'employé un autre travail raisonnablement exigible, malgré qu'il ait fait son possible en ce sens.

5.1 S'agissant de la première condition, les raisons économiques et les impératifs d'exploitation ne peuvent être qu'une réorganisation ou une restructuration de grande envergure (cf. Message du Conseil fédéral du 14 décembre 1998 concernant la loi sur le personnel de la Confédération, [FF 1999 1421 ss, spéc. 1438]; à titre d'exemple: arrêts du Tribunal administratif fédéral A-734/2011 du 11 juillet 2011 consid. 5.1, A-5455/2007 du 11 juin 2008 consid. 3.1, A-2737/2007 du 25 septembre 2007 consid. 3.1; décision de la Commission fédérale de recours en matière de personnel fédéral (CRP) du 24 janvier 2006, publiée dans la Jurisprudence des autorités administratives de la Confédération [JAAC] 70.53 consid. 3b; décision de la CRP du 28 novembre 2005, publiée dans la JAAC 70.52 consid. 4b; decision de la CRP du 4 février 2005, publiée dans la JAAC 69.82 consid. 2b/bb; HARRY NÖTZLI, Die Beendigung von Arbeitsverhältnissen im Bundespersonalrecht, Berne 2005, n. 211 ss p. 131 ss).

Il sied de relever que, d'après la jurisprudence développée par la CRP, et désormais celle du présent Tribunal, la question de savoir si un poste de travail est encore nécessaire est d'ordre organisationnel, raison pour laquelle la mise en œuvre d'une réorganisation ne consiste pas en une question relevant du droit du personnel. En principe, les autorités judiciaires n'ont pas à se prononcer sur le caractère adéquat de ces mesures de réorganisation. Il en résulte que ces dernières sont dans une large mesure soustraites au contrôle judiciaire. Aussi, le Tribunal administratif fédéral se limite à examiner si lesdites mesures reposent sur des motifs sérieux et si elles ne sont pas uniquement un prétexte avancé pour influencer un rapport de travail particulier (arrêts du Tribunal administratif fédéral A-2117/2013 du 6 mars 2014 consid. 1.5, A-734/2011 précité consid. 5.1, A-1764/2010 du 14 octobre 2010 consid. 2, A-3551/2008 du 22 avril 2010 consid. 5, A-7932/2007 du 29 octobre 2008 consid. 2, A-5455/2007 précité consid. 3.1, A-2737/2007 précité consid. 3.1; décisions de la CRP précitées, publiées dans la JAAC: 70.53 consid. 3b, 70.52 consid. 4b; MOSER/BEUSCH/KNEUBÜHLER, op. cit., n. 2.160).

5.2 En ce qui concerne la seconde condition, il convient d'emblée de souligner qu'il n'existe pas de garantie de maintien dans l'emploi. L'obligation de l'employeur de proposer à l'employé un autre travail pouvant raisonnablement être exigé de lui trouve sa limite dans l'existence même de ce poste (arrêt du Tribunal fédéral 1C_361/2007 du 17 juin 2008 consid. 5; arrêt du Tribunal administratif fédéral A-5455/2007 précité consid. 5.4).

5.2.1 Avant de résilier le contrat de travail sans qu'il y ait une faute de l'employé, l'employeur prend toutes les dispositions qui peuvent raisonnablement être exigées de lui pour garder l'employé à son service (art. 19 al. 1 LPers). L'art. 31 LPers prévoit notamment que les dispositions d'exécution peuvent instituer des prestations et des mesures propres à atténuer les conséquences de situations sociales difficiles qui affectent l'employé (al. 3); que, si un nombre important d'employés doivent être licenciés par la suite de mesures économiques ou de mesures d'exploitation, l'employeur met en place un plan social (al. 4); que les dispositions d'exécution peuvent instituer d'autres mesures de protection sociale, en particulier des mesures d'aide à la réorientation professionnelle ou des prestations en cas de retraite anticipée (al. 5). Le plan social pour l'administration fédérale est entré en vigueur le 1er janvier 2002, incluant les modifications de février 2005 entrées en vigueur le 1er janvier 2005.

5.2.2 Fondé sur les dispositions qui précèdent, l'art. 104 OPers (RO 2013 1515) prévoit en particulier que les départements mettent en œuvre tous les moyens nécessaires pour que les mesures de restructuration ou de réorganisation d'unités administratives ou de domaines d'activité prévoyant la suppression ou le réaménagement d'un ou de plusieurs postes de travail soient socialement supportables (art. 104 al. 1 OPers [RO 2013 1515]). Au sens de l'art. 104 al. 2 OPers (RO 2013 1515), l'affectation de l'employé à un autre poste pouvant être raisonnablement exigé de lui (let. a), le recyclage et le perfectionnement professionnel (let. b) ainsi que la mise à la retraite anticipée (let. c) sont des mesures qui doivent prévaloir sur la résiliation des rapports de travail.

Toujours sur la base des dispositions de la LPers susmentionnées, le Conseil fédéral a édicté l'ordonnance sur la réorganisation. Elle a pour but de permettre une suppression des postes de travail dans le cadre de programmes d'allégement budgétaires ou de réorganisations qui soit économiquement et socialement supportable, et qui n'entraîne si possible pas de licenciements (art. 1 al. 1 1ère phrase de l'ordonnance sur la réorganisation). Elle s'applique au personnel visé à l'art. 1 al. 1 de l'OPers (cf. art. 1 al. 2 de l'ordonnance sur la réorganisation).

5.2.3 En présence d'une suppression de postes consécutive à une restructuration ou réorganisation, il convient avant tout de prendre en compte l'ordonnance sur la réorganisation, laquelle consiste en une réglementation plus spéciale et récente que l'OPers (cf. arrêt du Tribunal fédéral 1C_361/2007 du 17 juin 2008 consid. 7). L'art. 104 OPers (RO

2013 1515) et le plan social trouvent application en complément (PETER HELBLING, BPG, op. cit., art. 31 LPers n. 31). Ces développements jurisprudentiels et doctrinaux reflètent la teneur de l'art. 1 al. 4 de l'ordonnance sur la réorganisation, d'après lequel l'OPers et le plan social de février 2002 pour l'administration fédérale sont applicables pour autant que l'ordonnance n'en dispose elle-même autrement.

6.
Le recourant fait tout d'abord valoir que la suppression de son poste n'est pas intervenue en raison d'impératifs économiques ou d'exploitation majeurs.

6.1
6.1.1 Dans le cadre de son recours, le recourant exclut tout d'abord l'existence d'impératifs économiques, dans la mesure où la dérogation accordée par le Conseil fédéral à la CdC avait pour objectif de permettre à cette dernière de développer ses outils informatiques tout en offrant les meilleures conditions-cadres aux collaborateurs de l'OFIT restés à Genève et étant donné que ce transfert des compétences informatiques au profit de la CdC ne devait pas avoir d'incidence sur les coûts. Le recourant nie également toute existence d'impératifs d'exploitation majeurs, puisqu'il considère que la CdC a saisi l'occasion de cette réorganisation pour procéder à une privatisation rampante des prestations informatiques nécessaires à son fonctionnement. A son sens, cette réorganisation viole le principe de l'égalité de traitement et de la proportionnalité. Il indique notamment ne pas comprendre pourquoi certains collaborateurs ont pu poursuivre leur activité et d'autres, comme lui, ont été licenciés alors même que leurs postes ont été maintenus, puisque ceux-ci ont été repourvus par la CdC, laquelle a eu recours à du personnel temporaire externe à cet effet. Se référant aux pièces produites à l'appui de son recours (pièces n° 9 et 10), le recourant affirme que plus de soixante personnes externes étaient au service de la CdC au mois de septembre 2012, dont certaines d'entre elles remplissaient des fonctions parfaitement similaires à celles qu'il revêtait, à savoir concepteur d'applications ou d'autres fonctions requérant des aptitudes professionnelles analogues. Il relate également qu'un poste pour l'équipe Natural, qui correspondrait exactement à celui qu'il occupait, a été repourvu par une personne externe dès le 1er juillet 2013. Le recourant explique encore que sa situation aurait pu et dû être réglée en application de l'art. 25 al. 3 let. b OPers. Enfin, dans le cadre de ses observations du 17 juillet 2014, il expose que le recours à du personnel externe auquel la CdC a procédé a été jugé excessif par le CDF dans son rapport du 30 avril 2014.

6.1.2 Pour sa part, l'autorité inférieure souligne dans sa réponse que 40,2 postes ont finalement pu être transférés à la CdC, à la suite d'une procédure dont le but était d'intégrer au mieux les collaborateurs du CSG à la nouvelle organisation de la CdC. S'agissant de l'utilisation de personnel externe par cette dernière, elle indique – tout en relevant que cette pratique n'est pas nouvelle, puisque le CSG y avait déjà recours – que le nombre de postes occupés par des externes s'élevait à vingt-quatre en date du 25 juin 2014 et que ce chiffre serait inférieur à dix au 1er juillet 2014. Concernant enfin les fonctions des collaborateurs externes de la CdC, l'autorité inférieure précise qu'elles ne sont pas parfaitement similaires à celles du recourant, puisqu'il s'agissait de concepteurs d'applications Java et CMS, alors que le recourant était spécialisé en tant que concepteur Natural. Elle indique encore que le poste du recourant était touché par la suppression d'emploi et n'était par conséquent pas concerné par le transfert de postes de l'OFIT à la CdC, de sorte que le recourant ne pouvait pas être intégré au GETI en application de l'art. 25 al. 3 let. b OPers. Dans ses observations finales, l'autorité inférieure admet la teneur du rapport du CDF, mais précise que cela n'a aucun lien avec les mesures qui ont été prises envers le recourant.

6.2 Compte tenu de l'argumentation qu'il développe, le recourant ne conteste pas en soi l'existence d'une réorganisation. Il fait tout d'abord valoir que, depuis la mise en œuvre des mesures de réorganisation qui ont engendré la suppression de son poste, la CdC a eu recours à un nombre important d'employés externes exerçant des fonctions similaires à celles qu'il endossait. Cela l'amène à affirmer que son poste n'a en réalité pas été supprimé.

6.2.1 Il sied d'emblée de souligner que le fait que des personnes exercent au sein du GETI des tâches qui sont similaires à celles que le recourant exerçait au CSG n'est pas un argument en soi suffisant à démontrer que son poste a été conservé. Bien plutôt, il faut qu'il s'agisse des mêmes et identiques tâches qu'il endossait et qu'un faisceau d'indices permette de constater que son poste existe encore, en ce sens que la suppression qui lui a été communiquée résulte infondée. S'agissant en particulier des employés temporaires actifs au sein du GETI en qualité de concepteurs d'applications que le recourant mentionne, l'autorité inférieure explique que ces personnes sont spécialisées dans la technologie Java et CMS. De son côté, le recourant était spécialiste Natural au sein du CSG. Compte tenu de la nécessité pour ce dernier de se mettre à niveau en

technologie Java, par le biais de cours de formation dont il a bénéficié dans le cadre de la première convention conclue en vertu de l'ordonnance sur la réorganisation, il peut être exclu que ces concepteurs d'applications Java et CMS exercent des tâches identiques à celles qu'il endossait en tant que spécialiste Natural. Concernant les fonctions exercées par la personne temporaire ayant intégré l'équipe Natural dès le 1er juillet 2013, on ignore si celles-ci sont identiques à celles qu'exerçait le recourant. Il ressort toutefois de la pièce n° 16 produite par le recourant à l'appui de son recours que cette personne est venue au GETI en renfort. Aussi, appert-il que le GETI a eu recours à ses services en raison de difficultés passagères ou d'une surcharge de travail momentanée. Au surplus, le recours à cette personne externe par le GETI intervient plus d'un an après la création de cette unité organisationnelle de la CdC. Si la suppression du poste du recourant n'avait été qu'un prétexte pour se séparer de lui, le recours aux services de cette personne externe serait intervenu bien plus tôt.

A ce propos, il est rare, voire improbable, qu'une réorganisation intervienne en l'espace de quelques jours. Pour preuve, le communiqué de presse commun de l'autorité inférieure et des associations du personnel du 23 juin 2011 explique que la réorganisation s'étalera probablement sur deux à trois ans. Le Tribunal constate en l'espèce que l'OFIT et la CdC ont mis en œuvre une procédure interne au cours de laquelle la correspondance a été faite entre les collaborateurs du CSG et les fonctions et postes prévus dans le GETI. C'est ainsi que 40,2 postes fixes ont été transférés du CSG au GETI. Cela n'exclut cependant pas qu'à l'avenir des circonstances particulières puissent justifier qu'il faille recourir à du personnel externe. Au surplus, si le rapport du CDF critique le recours massif à du personnel externe par la CdC, il admet que cette pratique est en principe une mesure appropriée en cas de difficultés passagères, d'absences ou en vue de combler un manque de savoir-faire, à l'exclusion des postes clés ou comportant des fonctions de direction. S'agissant des coûts du recours à du personnel externe, il est relevé que ceux-ci sont trop élevés, en particulier s'il est tenu compte du fait que parmi ces ressources externes il n'y a pas que des experts TI, comme le sont les informaticiens, mais également des profils purement administratifs, comme des assistants, des collaborateurs actifs dans le domaine du personnel ou des finances. La critique du CDF, qui reste sans incidence sur les considérations qui précèdent, ne semble donc pas viser en première ligne le recours à des experts TI externes.

6.2.2 En l'espèce, aucun indice ne permet au Tribunal de se convaincre que le poste qu'occupait le recourant auprès du CSG aurait été conservé au sein du GETI. Il n'appert pas davantage que la suppression de son poste ne reposerait pas sur des motifs sérieux, ni même qu'il s'agirait d'un prétexte de la part de l'autorité inférieure en vue d'influencer le rapport de travail qui les liait. Ce grief doit donc être écarté.

6.3 Le recourant se fonde ensuite sur l'art. 25 al. 3 let. b OPers pour affirmer que l'autorité inférieure aurait pu et dû l'intégrer à une autre unité d'organisation.

6.3.1 En vertu de cette disposition, l'employeur peut, sans résilier le contrat de travail et moyennant le respect des délais fixés à l'art. 30*a* al. 1 à 3 OPers, intégrer l'employé à une autre unité d'organisation, si ce changement s'inscrit dans une restructuration ou une réorganisation. En l'occurrence, la réorganisation de la fourniture des prestations informatiques de l'OFIT à la CdC a impliqué la création d'une nouvelle unité organisationnelle à la CdC, le GETI, ainsi que la suppression d'une unité organisationnelle à l'OFIT, le CSG. Compte tenu de ces éléments, il appert que l'application de l'art. 25 al. 3 let. b OPers aurait pu conduire l'autorité inférieure à intégrer les employés du CSG à la nouvelle unité organisationnelle de la CdC. Or, tel a bien été le cas en l'espèce. En effet, comme déjà évoqué, l'autorité inférieure a mis en œuvre une procédure visant à permettre d'intégrer au mieux les collaborateurs du CSG au GETI. Ensuite d'assessments externes de tous les collaborateurs touchés par la réorganisation, soit soixante-deux au total, et d'interviews effectuées par des experts TI et des représentants des ressources humaines de l'OFIT, une procédure de sélection a eu lieu dans le but de faire la correspondance entre les collaborateurs du CSG et les fonctions et postes prévus au GETI. Sur la base de cette procédure, 40.2 postes ont pu être maintenus et la majorité des employés touchés par la réorganisation ont été intégrés à la nouvelle unité organisationnelle de la CdC.

6.3.2 Il résulte de ce qui précède que l'art. 25 al. 3 let. b OPers n'a pas été ignoré par l'autorité inférieure. Bien plutôt, ensuite d'une procédure interne menée en accord avec les collaborateurs touchés par la réorganisation, il a été constaté que le recourant ne pouvait pas être intégré au GETI, faute de poste correspondant dans cette nouvelle unité organisationnelle. Il n'existe au surplus pas de droit à être intégré dans une autre unité d'organisation. Par conséquent, l'argumentation ainsi soulevée par le recourant doit être écartée.

6.4 Enfin, comme déjà exposé, la réorganisation d'espèce a impliqué la création du GETI, au sein la CdC, ainsi que la suppression du CSG, au sein l'OFIT, dans un but d'optimisation des prestations informatiques et a touché soixante-deux collaborateurs. Si 40,2 postes ont pu être transférés du CSG au GETI, onze collaborateurs n'ont pas pu être intégrés au sein de la nouvelle unité et ont vu leur poste être supprimé. Il appert que pour sept d'entre eux, une solution a pu être trouvée dans le cadre d'un programme d'outplacement. Le recourant et, à tout le moins, les trois personnes dans la même situation que lui ont signé une convention au sens de l'art. 4 al. 2 de l'ordonnance sur la réorganisation avec l'autorité inférieure. Eu égard à la jurisprudence citée (cf. ci-avant consid. 6.1) ainsi qu'aux dispositions prises en vue de sa réalisation, une réorganisation de cette proportion doit être considérée comme étant une réorganisation d'envergure au sens de l'art. 10 al. 3 let. e LPers.

En conclusion, c'est bien en raison d'une réorganisation d'envergure que le poste de travail du recourant a été supprimé. La première condition de l'art. 10 al. 3 let. e LPers est donc réalisée.

7.

Le recourant fait également valoir que l'employeur n'aurait entrepris aucune démarche sérieuse en vue de son reclassement, si bien qu'il peut lui être reproché de ne pas avoir fait son possible pour lui trouver un autre travail raisonnablement exigible de sa part, et la seconde condition cumulative de l'art. 10 al. 3 let. e LPers ne serait ainsi pas réalisée.

7.1

7.1.1 L'art. 4 de l'ordonnance sur la réorganisation définit la marche à suivre lorsque des employés sont touchés par la suppression de poste. L'alinéa 1 de cette disposition prévoit tout d'abord que les personnes risquant de ne plus pouvoir travailler au sein de l'unité administrative qui les emploie doivent être informées de la situation par écrit au plus tard six mois avant un éventuel licenciement. Comme déjà évoqué plus avant, l'unité administrative conclut un accord avec l'employé touché par une suppression de poste (al. 2). Une fois que l'accord selon l'alinéa 2 a été conclu, les données des employés touchés par une suppression de poste sont enregistrées dans une banque de données interne à l'administration fédérale. Commence alors une recherche d'emploi intensive au sein ou à l'extérieur de l'administration fédérale, menée d'une part par l'employeur, aidé par le centre de placement (art. 6 de l'ordonnance sur la réorganisation), et d'autre part par l'employé (al. 4). Si aucun autre travail

réputé raisonnablement exigible n'a pu être trouvé dans les six mois ayant suivi la signature de l'accord, le contrat de travail est résilié en vertu de l'art. 12 al. 6 let. e LPers (art. 10 al. 3 let. e LPers, depuis l'entrée en vigueur des modifications du 14 décembre 2012 de la LPers). Il convient également de préciser que, selon l'art. 5 al. 1 de l'ordonnance sur la réorganisation, un poste de l'administration fédérale est réputé raisonnablement exigible si: la classe de salaire qui lui est attribuée est inférieure à trois classes maximum par rapport à la précédente (let. a); la durée du trajet journalier de porte à porte pour se rendre sur le nouveau lieu de travail au moyen des transports publics n'excède pas deux heures à l'aller et deux heures au retour (let. b); après une période d'introduction suffisante, le nouveau travail peut être effectué de façon à satisfaire aux exigences de l'échelon d'évaluation 3 (let. c). Pour sa part, un poste à l'extérieur de l'administration fédérale est réputé raisonnablement exigible pour autant que les conditions générales d'engagement et les conditions relatives au changement de poste soient comparables (art. 5 al. 2 de l'ordonnance sur la réorganisation).

7.1.2 La question de savoir si l'employeur a entrepris ou non son possible pour trouver à l'employé un travail raisonnablement exigible de sa part a été abordée à plusieurs reprises par la jurisprudence. Le Tribunal fédéral a eu l'occasion de retenir que la notion "son possible" au sens de l'art. 4 al. 2 3ème phrase de l'ordonnance sur la réorganisation comprend toutes les mesures envisageables, et est ainsi plus large de celle qui ressort de l'art. 19 al. 1 LPers (cf. arrêt du Tribunal fédéral précité 8C_703/2011 consid. 6.3). Plus concrètement, la question de savoir si l'employeur a entrepris son possible s'examinera au cas par cas en fonction des particularités de l'affaire. Si une pratique bien définie ne peut donc pas être déduite de la jurisprudence, il est toutefois posé que l'employeur doit prendre contact avec des employeurs potentiels dans le but de trouver un emploi pour son employé (arrêts du Tribunal administratif fédéral précités A-734/2011 consid. 6.4 et 6.6 [confirmé par l'arrêt du Tribunal fédéral 8C_703/2011 consid. 5.5], A-5455/2007 consid. 5.5; cf. ég. décision de la CRP précitée, publiée dans la JAAC 70.53 consid. 4b/bb et dd). Pour autant que la recherche d'emploi ne soit pas compromise en raison d'un manque de collaboration de l'employé (cf. art. 4 al. 2 de l'ordonnance sur la réorganisation; arrêt du Tribunal administratif fédéral A-2737/2001 précité consid. 4.4. à 4.7), l'employeur ne saurait prétendre avoir correctement donné suite à son obligation du seul fait que le nom de l'employé figure dans la banque de données de la Confédération et qu'il a financé des formations ou autre coaching (arrêt du Tribunal administratif fédéral A-734/2011 consid. 6.5 et 6.6). Ainsi, "faire son possible" implique faire

tout ce qui peut raisonnablement être entrepris au cas d'espèce, et impose, à ce titre, non pas un devoir de résultat, mais de diligence, que l'employeur public doit, sur une période de temps limitée, mettre en œuvre avec pertinence, constance et attention. Tel est en particulier le sens qu'il convient de reconnaître à la prise de contact avec d'autres employeurs potentiels.

7.2 En date du 26 août 2013, l'autorité inférieure et le recourant ont conclu une nouvelle convention au sens de l'art. 4 al. 2 de l'ordonnance sur la réorganisation valable jusqu'au 28 février 2014 (pour son contenu exact, cf. Faits D.a). Pour rappel, une première convention de ce type avait été convenue le 26 mai 2012, mais la nullité de la décision de résiliation avait ensuite été constatée. Il sied d'emblée de relever qu'en vertu de cette disposition, l'autorité inférieure, en tant qu'unité administrative du DFF (cf. ci-avant consid. 1.2), était compétente pour la conclusion de ladite convention.

7.2.1 Durant la période de six mois pour laquelle la convention a été conclue par les parties, l'employeur a pris un certain nombre de mesures (cf. ég. Faits D.b à D.d). Dans un premier temps, l'autorité inférieure a tenté de replacer le recourant auprès de la CdC. Elle a pris contact début septembre avec la directrice de la CdC en lui demandant d'accorder une attention particulière à quatre de ses collaborateurs qui n'avaient pas pu être transférés et dont le recourant faisait part. Faute d'un retour concernant sa demande, elle a relancé la directrice de la CdC, à la suite de quoi cette dernière a indiqué que les dossiers n'avaient pas pu être retenus. Le 30 octobre 2013, l'autorité inférieure a ensuite envoyé les dossiers de ces collaborateurs, ainsi que de quatre autres, à B._____, C._____, D._____ et E._____. Seule C._____ a répondu en indiquant que tous les postes vacants figurent sur son site internet, qu'il serait donc plus simple pour elle de savoir quelle personne est qualifiée pour quelle place et qu'elle pourrait peut-être trouver un moyen pour procéder à un examen d'aptitude. L'autorité inférieure n'a pas donné suite à cette correspondance. Elle n'a pas non plus relancé les autres entités contactées. Le DFF a par ailleurs mis à la disposition des responsables des ressources humaines de dix de ses unités administratives les dossiers de ces collaborateurs, dont celui du recourant, sur une plateforme de partage.

Parallèlement, l'autorité inférieure a mandaté Y._____ pour l'assister en matière de replacement professionnel. Comme l'autorité inférieure le relève, l'assistance fournie par cette société à raison d'une demi-journée

par semaine sur une période de quatre mois avait notamment pour objet la recherche active d'emploi, le placement par le biais d'une conseillère en marché de l'emploi, la prospection de postes vacants, un contact actif avec des employeurs potentiels externes à l'administration fédérale (cf. p. 451 du dossier de l'autorité inférieure). Dans le cadre des tâches confiées à cette société, le recourant explique avoir eu deux entretiens avec (collaborateur de Y._____), lesquels ne lui auraient rien apporté, d'autant plus que cette personne ne semblait pas connaître le monde de l'informatique; deux autres entretiens avec (autre collaborateur de Y._____), dans le but de revoir son curriculum vitae (…); et, enfin, un entretien avec (collaborateur de Z._____) en date du 9 janvier 2014, ce dernier lui ayant indiqué qu'il allait chercher dans la base de données si des entreprises seraient intéressées par son profil et lui fournirait la liste pour qu'il puisse les contacter. Par courrier du 2 avril 2014, le recourant s'est cependant vu indiquer par Z._____ qu'il avait été omis de lui faire signer la fiche d'inscription autorisant à traiter son dossier. Enfin, le recourant a eu deux entretiens chez X._____ au cours desquels ses contacts ainsi que la stratégie pour aborder les meilleures agences ont été mis à jour. Des nouveaux contacts lui auraient également été donnés, dont celui d'une agence avec qui il a été en relation pour un poste de spécialiste Cobol.

7.2.2

7.2.2.1 Il ressort de ce qui précède qu'au cours des deux premiers mois, l'autorité inférieure a concentré ses recherches sur la CdC, avant d'approcher d'autres employeurs potentiels. Si sa prise de contact auprès de B._____, C._____, D._____ ainsi que E._____ était judicieuse, compte tenu en particulier du fait que le recourant est domicilié à Genève et de la contrainte de l'art. 5 al. 1 let. b de l'ordonnance sur la réorganisation, on pouvait toutefois attendre de sa part qu'elle s'assure du suivi de sa demande, en relançant l'employeur potentiel contacté. En agissant comme elle l'a fait, l'autorité inférieure s'est limitée à une simple distribution du curriculum vitae du recourant, sans une vraie prise de contact concrète. Pour ce qui concerne la démarche entreprise par le DFF, il ressort du courriel du 14 novembre 2013 que "aus unbekannten Gründen wurden diese Dossiers im Change Center bereits mehrmals gelöscht und sind leider zum heutigen Zeitpunkt nicht im Change Center hinterlegt (Umantis hat sich dieser Problematik angenommen)" (cf. p. 195 du dossier de l'autorité inférieure), ce qui correspond d'ailleurs à l'information donnée par le recourant à l'OFIT par courriel du 16 janvier 2014 (cf. p. 424 du dossier de l'autorité inférieure). La mise à disposition de ces dossiers avait donc pour but de pallier

aux déficiences informatiques et de tenter de remédier à l'absence d'inscription des données de ces collaborateurs dans la bourse emploi de la Confédération. Dès lors, cette démarche du DFF – qui au surplus ne consiste qu'en une mise à disposition de dossiers – ne saurait, elle non plus, constituer une prise de contact au sens où la jurisprudence l'exige. De plus, si le choix de l'autorité inférieure de faire appel à Y._____ était également judicieux, eu égard aux chances probablement plus élevées de trouver un travail raisonnablement exigible du recourant à l'extérieur de la Confédération compte tenu des contraintes déjà évoquées et de la particularité selon laquelle l'OFIT, qui se situe à Berne, fournit, sauf exception, ses prestations à l'ensemble de l'administration fédérale, l'autorité inférieure n'apporte aucun élément permettant d'attester que ces démarches convenues auraient été entreprises dans les faits. Bien plutôt, il appert que certaines démarches ont inutilement été répétées et, surtout, que Y._____ n'a pas pris contact avec des employeurs potentiels externes à l'administration fédérale dans le but de proposer l'engagement du recourant ou pour soutenir sa candidature. Par ailleurs, les premières démarches quelque peu concrètes n'ont été envisagées qu'au cours du cinquième et dernier entretien, mais leur mise en œuvre n'a pas pu avoir lieu avant la fin de la période de six mois prévue par la convention (cf. pièce n° 17 du recours). Or, l'autorité inférieure ne s'est nullement préoccupée de la manière dont cette société avait rempli la tâche qu'elle lui avait confiée.

7.2.2.2 Dès lors, il y a lieu de retenir que l'audition requise par le recourant des deux collaborateurs de Y._____ qu'il a rencontrés au cours de différents entretiens ne paraît pas nécessaire. De plus, compte tenu de la teneur du courriel du 3 octobre 2013, dont l'autorité inférieure se prévaut pour affirmer qu'elle a conclu un contrat avec cette société, la production du contrat convenu – pour autant qu'il existe – est également inutile. Dans la mesure où les preuves offertes ne sont pas de nature à emporter sa conviction, ou plutôt à modifier la conviction déjà acquise en l'espèce d'une certaine négligence de l'autorité inférieure dans le suivi des démarches de Y._____, le Tribunal peut renoncer à leur administration (art. 33 al. 1 PA; ATF 131 I 153 consid. 3 et réf. cit.; arrêt du Tribunal administratif fédéral A-4961/2013 du 30 janvier 2014 consid. 1.3; MOSER/BEUSCH/KNEUBÜHLER, op. cit., n. 3.144; CANDRIAN, op. cit., n. 61 p. 43 s.).

7.3 Aussi, s'il ne peut être nié que des démarches ont été entreprises par l'autorité inférieure, force est cependant de constater que les éléments exposés permettent au Tribunal de se convaincre que l'employeur n'a pas

fait son possible au sens de la jurisprudence pour trouver au recourant un autre travail réputé raisonnablement exigible dans le délai de six mois conventionnellement prévu.

Dès lors, il y a lieu de retenir que la seconde condition cumulative qui doit être remplie pour que le licenciement ordinaire repose sur le motif objectivement suffisant de l'art. 10 al. 3 let. e LPers n'est pas réalisée en l'espèce.

8.

8.1 Compte tenu des modifications du 14 décembre 2012 de la LPers, entrées en vigueur le 1er juillet 2013, l'employé ne dispose désormais d'un droit à la réintégration que si la résiliation des rapports de travail est entachée d'un vice qualifié au sens de l'art. 34*c* al. 1 let. a à d LPers. 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 ait de conséquences sur la validité de la décision de résiliation des rapports de travail, elle alloue au recourant une indemnité (art. 34*b* al. 1 let. a LPers). Cette indemnité doit être fixée en tenant compte des circonstances et son montant correspond en règle générale à six mois de salaire au moins et à un salaire annuel au plus (art. 34*b* al. 2 LPers).

A toutes fins utiles, il convient d'ores et déjà de préciser que la seconde partie de phrase de l'art. 34*b* 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'autorité 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 approuve 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.

8.2

8.2.1 En invoquant l'art. 34c al. 1 let. b LPers, le recourant fait valoir que la résiliation de ses rapports de travail serait abusive au sens de l'art. 336 CO. D'une part, il prétend s'être vu illégalement privé de son droit de poursuivre son activité au sein de la CdC alors que son poste de travail

n'a aucunement été supprimé, de sorte que son licenciement aurait ainsi été prononcé afin d'empêcher la naissance de prétentions juridiques résultant du contrat travail (art. 336 al. 1 let. c CO). D'autre part, faisant un parallèle avec la procédure applicable au licenciement collectif (art. 336 al. 2 let. c CO en lien avec l'art. 335*f* CO), il considère que la procédure visant à éviter les congés, ou à en limiter le nombre, n'aurait pas été appliquée correctement. Il ajoute enfin que son licenciement serait également abusif, dans la mesure où, contrairement à ce que l'autorité inférieure a retenu, un moyen d'imposer la continuation des rapports de travail à la CdC existe.

8.2.2 Les différents arguments sur lesquels le recourant se fonde pour affirmer que la résiliation de ses rapports de travail serait abusive ont déjà été tranchés dans les considérants précédents. En l'espèce, aucun élément ne permet d'affirmer que le poste que le recourant occupait auprès du CSG aurait été conservé au sein du GETI (cf. consid. 6.2). Si l'art. 25 al. 3 let. b OPers prévoit que l'employeur peut intégrer l'employé à une autre unité d'organisation lorsque ce changement s'inscrit dans une restructuration ou une réorganisation, cela ne signifie pas pour autant que tous les employés de l'ancienne unité sont intégrés dans la nouvelle. En l'absence d'une correspondance de poste entre celui que le recourant occupait et ceux nécessaires au fonctionnement de la nouvelle unité, cette intégration n'est pas possible (cf. consid. 6.3). La procédure applicable dans le cadre d'une réorganisation a en outre été respectée. En effet, en vertu de la compétence qui lui est conférée, l'autorité inférieure a soumis et conclu une convention avec le recourant au sens de l'art. 4 de l'ordonnance sur la réorganisation (cf. consid. 5.2.3 et 7.2). Il convient enfin de préciser que le fait qu'après un examen a posteriori, il résulte que l'autorité inférieure aurait raisonnablement dû entreprendre davantage en vue de trouver au recourant un travail raisonnablement exigible de sa part ne peut pas automatiquement avoir pour conséquence que la résiliation est abusive. On peut en revanche imaginer qu'un licenciement signifié pour le même motif pourrait être abusif, si l'employeur n'entreprend aucune démarche en vue de rechercher du travail ou si celui-ci se limite à procéder à des démarches d'apparence. Or, force est de constater en l'espèce que l'autorité inférieure a pris des mesures et qu'aucun indice objectif ne permet de retenir qu'elle n'aurait pas voulu donner suite à son obligation issue de l'art. 4 al. 2 de l'ordonnance sur la réorganisation.

Aussi, contrairement à ce que le recourant prétend, la résiliation de ses rapports de travail n'est pas abusive et n'enfreint donc pas gravement le

droit applicable. Dès lors, il ne saurait valablement prétendre à être réintégré. Dans la mesure où le recourant a conclu, à titre principal, à la constatation de la nullité de la résiliation, à la constatation que les rapports se poursuivent ainsi qu'à sa réintégration, il doit être débouté dans ces conclusions.

8.3 Comme cela a été examiné plus avant (cf. consid. 7.3), la résiliation ordinaire des rapports de travail a été signifiée au recourant en l'absence de motifs objectivement suffisants. En conséquence, le Tribunal lui alloue une indemnité conformément à l'art. 34*b* al. 1 let. a LPers. Pour sa fixation, il convient tout d'abord de considérer que la marche à suivre imposée à l'employeur en cas de suppression de poste en raison d'une réorganisation constitue une aide précieuse pour l'employé, qui ne saurait être sous-évaluée. Cela est d'autant plus le cas, lorsque – comme le recourant, au moment de la suppression de son poste – l'employé est relativement âgé et qu'il est spécialisé dans une technologie qui, même si elle existe encore, est vouée à être supplantée. L'autorité inférieure ne pouvait ignorer la faible attractivité du recourant sur le marché de l'emploi, ni le fait qu'il risquait d'éprouver des difficultés à retrouver un travail. Au vu de ces circonstances et du devoir qui était le sien, soit de faire son possible pour trouver au recourant un emploi réputé raisonnablement exigible de sa part, elle aurait dû faire preuve de davantage d'attention envers ce dernier en adoptant un comportement plus engagé. Il y a également lieu de retenir que seule une sanction suffisamment dissuasive peut garantir le respect des dispositions qui ont été édictées en matière de réorganisation et, plus particulièrement, inciter l'employeur à donner correctement suite à l'engagement qu'il a pris envers l'employé. A l'appui de ces motifs, il se justifie d'allouer au recourant une indemnité équivalente à un salaire annuel. L'autorité inférieure devra prendre en compte le dernier traitement annuel du recourant précédant la résiliation des rapports de travail.

9.
En résumé, la résiliation des rapports de travail du recourant n'étant pas fondée sur des motifs objectivement suffisants, l'autorité inférieure versera au recourant, au sens de l'art. 34*b* al. 1 let. a LPers, une indemnité équivalente à un salaire annuel. Il s'ensuit que le recours doit être admis dans le sens des considérants, étant précisé que la décision attaquée reste valable.

Au surplus, la décision au fond étant ainsi intervenue, la requête de restitution de l'effet suspensif formée par le recourant, qu'il faut en réalité

comprendre comme étant une requête d'octroi de l'effet suspensif au recours eu égard à l'art. 34*a* LPers, doit être déclarée sans objet.

10.
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]). Le recourant obtient en l'espèce partiellement gain de cause, dans la mesure où sa conclusion subsidiaire est admise. Ayant eu recours aux services d'un mandataire professionnel, l'autorité inférieure, qui succombe, lui versera une indemnité de dépens réduite. En l'occurrence, l'indemnité à titre de dépens est arrêtée à 4'000 francs sur la base du dossier (art. 14 al. 2 FITAF).

(dispositif à la page suivante)

Par ces motifs, le Tribunal administratif fédéral prononce :

1.
Le recours est admis dans le sens des considérants.

2.
L'autorité inférieure versera au recourant une indemnité équivalente à un salaire annuel, conformément à l'art. 34*b* al. 1 let. a LPers, dès l'entrée en force du présent arrêt.

3.
La requête d'octroi de l'effet suspensif au recours est sans objet.

4.
Il n'est pas perçu de frais de procédure.

5.
Une indemnité de Fr. 4'000.- est allouée au recourant à titre de dépens, à la charge de l'autorité inférieure.

6.
Le présent arrêt est adressé :

– au recourant (Acte judiciaire)
– à l'autorité inférieure (Acte judiciaire)
– à la Centrale de compensation suisse CdC (Recommandé)
– au Département fédéral des finances DFF, Secrétariat général (Recommandé)

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 Fr. 15'000.– au minimum ou qui soulève une question juridique de principe (art. 85 al. 1 let. b et al. 2 de la loi fédérale du 17 juin 2005 sur le Tribunal fédéral [LTF, RS 173.110]). 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 :