Bundesverwaltungsgericht
Tribunal administratif fédéral
Tribunale amministrativo federale
Tribunal administrativ federal



Cour I
A-3406/2011

Arrêt du 6 mars 2012

Composition

Jérôme Candrian (président du collège),
André Moser, Markus Metz, juges,
Olivier Bleicker, greffier.

Parties

B._____,
représenté par Me Rolf A. Tobler, avocat,
recourant/intimé,

contre

Département fédéral de l'économie DFE,
Secrétariat général, Palais fédéral Est, 3003 Berne,
autorité inférieure/demanderesse.

Objet

Résiliation des rapports de travail, demande en constatation de la validité de la résiliation (art. 14 al. 2 LPers).

Faits :

A.

A.a B._____, né en (…), est entré au service du Secrétariat général du Département fédéral de l'économie (SG-DFE), le (date). Il a exercé la fonction de (…) et a travaillé à plein temps (100 %), puis à 70 % à compter du 1er janvier 2008, auprès de C._____, à Berne. Il devait veiller au respect des consignes en vigueur en matière de protection des données et de sécurité, ainsi que conseiller les chefs de secteur.

A.b À la suite d'une réorganisation interne, B._____ a repris, le 1er novembre 2007, la responsabilité principale de la vérification périodique des ressources provenant de la saisie du temps par prestation et de l'affacturage au sein du domaine relations clientèles et solutions de C._____. Il a participé en outre à la planification du nouveau système de gestion et de saisie du temps par prestation dont l'introduction était prévue pour le 1er mars 2010, formé les nouveaux collaborateurs à la saisie du temps par prestation, supervisé le travail d'un apprenti et organisé, notamment, les réunions bimensuelles du groupe "Projets" jusqu'au début de l'année 2009.

A.c Les prestations des employés de l'administration fédérale ont été évaluées selon cinq échelons jusqu'au 1er février 2009 : A++ : dépasse très largement les exigences, A+ : dépasse clairement les exigences, A : satisfait entièrement aux exigences, B : satisfait partiellement aux exigences et C : ne satisfait pas aux exigences.

B._____ a constamment reçu l'évaluation annuelle "A" de ses supérieurs.

B.

B.a Le 7 juillet 2009, B._____ a débuté un traitement médical auprès du Dr D._____ (ci-après : le médecin traitant), médecin généraliste à (…), en raison d'un état dépressif réactionnel à la situation professionnelle qu'il a vécue. A compter du 19 septembre 2009 et jusqu'au 30 avril 2011, B._____ a été empêché de travailler pour cause de maladie. Il a régulièrement produit à son employeur des attestations de son médecin traitant justifiant son arrêt maladie.

B.b Le 9 décembre 2009, C._____ a chargé le Service médical de l'administration fédérale (MedicalService AeD ; ci-après : le Service médical) d'éclaircir la situation de son employé et de préciser en particulier, d'une part, la durée de son absence et, d'autre part, son aptitude médicale à accomplir le travail défini contractuellement.

Après avoir rencontré B._____ le 19 janvier 2010, le médecin-conseil du Service médical, le Dr D._____, a confirmé à C._____, par courrier du 21 janvier 2010, que son agent se trouvait en incapacité de travail pour cause de maladie. Il a cependant relevé les bonnes dispositions de ce dernier pour retrouver rapidement sa place de travail auprès de C._____ et a noté une amélioration de la symptomatologie. Il ne pouvait en outre préciser quand B._____ pourrait réintégrer sa place de travail, car chaque personne traverse une telle maladie de manière individuelle. Après avoir consulté le médecin traitant de l'employé, il a proposé d'organiser une séance commune au début du mois d'avril 2010, afin d'évaluer les progrès et définir de possibles aménagements professionnels.

B.c Les 13 et 17 février 2010, C._____ a annoncé B._____ au service de détection précoce de l'Office de l'assurance invalidité du canton de Berne (ci-après : Office AI). Le 28 avril 2010, C._____ a de plus demandé à la consultation sociale pour le personnel fédéral (CSPers) d'épauler son employé (instauration d'un "Case Management").

B.d Les 2 et 14 juin 2010, le Dr D._____ a relevé que la thérapie mise en place par le médecin traitant de B._____ avait conduit à une amélioration de son état de santé, mais qu'un retour au poste de travail occupé précédemment n'était plus envisageable pour des motifs médicaux et organisationnels. Les risques de rechute seraient en effet trop élevés. En revanche, l'amélioration de son état de santé permettait d'envisager une prochaine reprise d'une activité professionnelle à mi-temps (50 %), avec la possibilité de retrouver rapidement son précédent taux d'occupation (70 %). Il serait toutefois très important de lui permettre d'occuper une "activité de transition" ("Sprungbrett") dans une atmosphère calme, sans une trop grande pression de temps, d'imprévus ou de contacts avec des tiers. Le médecin-conseil a enfin précisé dans son avis du 14 juin 2010, après en avoir discuté avec les différents intervenants le 11 juin 2010, qu'une telle activité n'existait pas au sein de C._____.

Lors de la séance commune du 11 juin 2010, les supérieurs de B._____ lui ont exposé qu'il était absent lors de l'introduction du nouveau système de saisie de l'affectation des temps par prestation et qu'une intégration ne leur semblait dès lors plus possible.

B.e Le 22 juin 2010, une collaboratrice de C._____ a présenté les principales caractéristiques de la situation professionnelle et médicale de B._____ aux différents chefs des ressources humaines du Département fédéral de l'économie DFE (ci-après : le Département) et leur a demandé par courrier électronique, le 15 juillet suivant, s'ils disposaient d'une place de travail qui correspondait à ses capacités et à ses besoins. Elle a précisé que C._____ prendrait à sa charge les trois premiers mois de son salaire.

Des collaboratrices des ressources humaines de l'Institut fédéral des hautes études en formation professionnelle, de l'Office fédéral de l'agriculture et du Secrétariat d'Etat à l'économie ont répondu par la négative. Les autres responsables des ressources humaines contactés n'ont pas donné suite à la requête.

B.f Le 16 août 2010, une collaboratrice de l'Office AI a reçu B._____, la responsable des ressources humaines de C._____, le médecin-conseil du Service médical et la personne de contact de la CSPers. Lors de cet entretien, des explications relatives aux possibilités de réadaptation de l'assurance invalidité ont été fournies et les participants ont été invités à rechercher des possibilités de réadaptation dans leur environnement.

B.g Des pourparlers ont débuté courant décembre 2010, à l'initiative de l'Association du personnel de la Confédération (APC), entre C._____ et B._____ en vue de trouver un règlement à l'amiable. Le 18 janvier 2011, B._____ a confirmé au représentant de l'APC qu'il souhaitait l'établissement d'une convention réglant la résiliation de ses rapports de service. Un projet lui a été remis par C._____ en ce sens, trois jours plus tard.

Le 15 février 2011, B._____ a informé son employeur qu'il ne signerait pas la convention, car il se sentait toujours en mesure d'effectuer l'activité professionnelle stipulée dans son contrat.

B.h C._____ a constaté, le 8 avril 2011, l'échec des négociations et son directeur a prévenu B._____ que le SG-DFE avait l'intention de résilier ses rapports de service. Il lui a donné l'opportunité de prendre position par écrit jusqu'au 2 mai 2011 sur le projet de décision mettant fin à ses rapports de service, dont une copie était annexée à l'envoi.

B.i L'Office AI a rejeté, le 6 avril 2011, la demande de prise en charge déposée par B._____ le 27 avril 2010, car il ressortait de l'instruction de sa demande qu'il pouvait exercer à plein temps toute activité lucrative en dehors de son poste de travail actuel.

B.j Le 2 mai 2011, B._____ a annoncé la fin de son arrêt maladie et a offert ses services. Il a proposé à C._____, si une intégration n'était plus possible à son ancien poste de travail, de lui trouver un autre travail afin d'éviter son licenciement.

C.
Par décision du 17 mai 2011, le SG-DFE a résilié les rapports de service de B._____ avec effet au 30 novembre 2011 et lui a octroyé une indemnité de départ correspondant à quatre mois de salaire, sous déduction des cotisations sociales.

Le Département a retenu qu'il n'était plus possible d'envisager la réintégration de son employé, et cela en raison d'une maladie de longue durée qui ne lui était pas imputable. Les motifs prévus à l'art. 12 al. 6 let. c de la loi du 24 mars 2000 sur le personnel de la Confédération (LPers, RS 172.220.1) étaient dès lors remplis et la résiliation des rapports de service intervenait en dehors de la période de protection de 180 jours prévue à l'art. 336c de la loi fédérale du 30 mars 1911 complétant le code civil suisse (CO, RS 220). Le Département a par ailleurs relevé que si une réorganisation de C._____ avait été évoquée lors de l'entretien du 11 juin 2010, elle ne saurait modifier les motifs de résiliation qui ont trait aux seules aptitudes et capacités insuffisantes de B._____ pour effectuer le travail stipulé dans le contrat. En outre, des représentants de C._____ ont participé à plusieurs séances avec la CSPers et le Service médical afin de trouver une solution adaptée à la maladie de leur employé, et ils lui ont cherché un autre emploi au sein du Département. La résiliation des rapports de service était dans ces circonstances proportionnée, puisqu'il n'existait aucune autre mesure moins incisive.

Compte tenu de l'âge de l'agent, de ses années de service, de sa situation personnelle et de l'absence d'un diplôme sanctionnant ses compétences en informatique, le Département a enfin fixé l'indemnité de départ à quatre mois de salaire.

D.
Les 9 et 14 juin 2011, B._____ s'est opposé à la résiliation de ses rapports de service et a invoqué la nullité de la décision du 17 mai 2011.

Il affirme que la résiliation des rapports de travail est infondée, en vertu de l'art. 12 al. 6 LPers, et par conséquent nulle en vertu de l'art. 14 LPers, puisque son incapacité de travail a pris fin le 30 avril 2011. La Confédération serait dès lors en demeure, puisqu'elle ne l'a ni libéré de ses fonctions ni ne lui a proposé une autre place de travail. Finalement, il requiert que son salaire soit rectifié et que l'arriéré de salaire de 10 % pour le mois de mai 2011 lui soit versé.

E.
Le 16 juin 2011, B._____ a formé un recours contre la décision de résiliation du 17 mai 2011 devant le Tribunal administratif fédéral. Il conclut, sous suite de frais et dépens, à la constatation de la nullité de la décision attaquée et, partant, à sa réintégration dans son emploi ou, en cas d'impossibilité, dans un autre travail pouvant être raisonnablement exigé de lui, respectivement au renvoi de la cause à l'autorité inférieure pour une nouvelle décision dans le sens des considérants. Subsidiairement, il conclut à ce que la décision soit annulée et, partant, à sa réintégration dans son emploi ou, en cas d'impossibilité, dans un autre emploi pouvant être raisonnablement exigé de lui.

A titre préliminaire, le recourant estime que le dossier de première instance est lacunaire, car il n'y figure ni les rapports de son médecin traitant ni les demandes déposées auprès de l'Office AI. Il sollicite dès lors la possibilité de déposer une écriture complémentaire après la prise de connaissance de ces documents. Il affirme ensuite avoir retrouvé sa pleine et entière capacité de travail depuis le 30 avril 2011, ce qu'aucune expertise médicale ne viendrait mettre en doute. Il s'oppose en conséquence à la prise en compte de l'avis du 14 juin 2010 du Service médical, puisqu'il a été pris plus de onze mois avant la décision de résiliation, et qu'il n'a lui-même pas été examiné par le médecin-conseil. Enfin, la décision de résiliation serait contraire à la loi, car elle ne ménagerait pas suffisamment ses intérêts à la poursuite de son activité, et son employeur n'aurait pas pris toutes les mesures pouvant

raisonnablement être exigées de lui pour le garder à son service. Son employeur se serait en effet limité à l'envoi d'un courrier électronique, le 15 juillet 2010 ; il n'a en outre pas donné suite à sa postulation spontanée pour un emploi dont il remplissait pourtant à son avis toutes les caractéristiques.

F.
Le 23 juin 2011, à la requête des ressources humaines de C._____, le médecin-conseil du Service médical a confirmé qu'un retour de B._____ au poste de travail précédemment occupé ou à un autre poste au sein de C._____ n'était plus envisageable pour des raisons médicales. Le risque de rechute serait trop important. Le recourant présenterait en effet une aptitude au travail à plein temps uniquement dans un environnement calme, sans pression élevée en matière de charge de travail ou de temps, dans des tâches permettant de garder une bonne vue d'ensemble, si possible avec peu de multitâches et plutôt des activités de service d'appui ("Back Office") avec peu d'imprévus. Malgré les tentatives de C._____, aucune possibilité d'engagement adapté à B._____ n'aurait pu être trouvée.

G.
Le 5 juillet 2011, le SG-DFE a demandé au Tribunal administratif fédéral la constatation de la validité de la décision de résiliation rendue le 17 mai 2011 et la confirmation de l'indemnité de départ correspondant à quatre mois de salaire.

H.
Le 18 août 2011, le SG-DFE a répondu au recours, en soulignant que B._____ ne dispose plus de manière durable des aptitudes et capacités nécessaires pour effectuer le travail convenu dans son contrat. En outre, ce défaut d'aptitude et de capacité est dû à des causes objectives constatées par le Service médical, la dernière fois en date du 23 juin 2011. Le fait qu'il soit apte et volontaire à travailler ne serait pas contesté en soi. Le Département ne possède toutefois pas un poste de travail adapté aux exigences médicales du recourant et les risques de rechute seraient trop importants en cas de réintégration dans une fonction inadaptée. Le Département aurait enfin produit au recourant l'entier du dossier constitué par ses soins et ne posséderait pas les pièces de l'Office AI requises.

I.
Le 19 août 2011, B._____ s'est déterminé sur la requête du SG-DFE du 5 juillet 2011 et a conclu au rejet de la demande. Il souligne sa déception lorsqu'il a appris, lors de l'entretien du 11 juin 2010 en vue de sa réintégration, que son poste avait été supprimé et que ses supérieurs estimaient que sa réintégration n'était plus possible. Il déplore également le peu d'engagement de son employeur pour le garder à son service.

Sur le fond, le médecin-conseil du Service médical ne l'aurait jamais examiné et ils n'auraient eu que trois entretiens. Dans ces circonstances, il serait évident que l'avis du Service médical se fonderait uniquement sur des causes subjectives, dictées par son employeur. Il n'appartenait enfin pas au médecin-conseil de se prononcer sur l'existence ou non d'un poste de travail susceptible de l'accueillir au sein de C._____.

J.
Le 12 septembre 2011, C._____ a informé le recourant que son salaire sera versé jusqu'au 30 septembre 2011, soit à l'échéance du délai de deux ans prévu par l'art. 56 de l'ordonnance du 3 juillet 2001 sur le personnel de la Confédération (OPers, RS 172.220.111.3).

K.
Le 14 septembre 2011, B._____ a répliqué et déposé une requête de mesures provisionnelles. À titre préliminaire, il demande que l'avis du 23 juin 2011 du médecin-conseil soit écarté du dossier, ainsi que tout allégué s'y rapportant. Ensuite, il requiert qu'il soit ordonné à la Confédération de poursuivre le paiement de son salaire jusqu'à droit connu quant à la validité de la résiliation de ses rapports de service et, enfin, quant au fond, il persiste dans ses conclusions du 16 juin 2011.

Reprenant les griefs développés dans son recours, il affirme de plus que les représentants de C._____ n'avaient plus l'intention de le reprendre depuis le mois de juin 2010 et qu'ils n'ont jamais sérieusement cherché une mesure moins incisive que son licenciement. Ils ont d'ailleurs rejeté ses offres de service spontanées et n'ont pas tenu compte de l'amélioration de son état de santé. Il certifie enfin qu'il n'aurait pas eu de supérieur hiérarchique direct les années précédant son arrêt maladie et que les personnes désignées se seraient contentées de remplir la feuille de définition des objectifs et d'évaluation du personnel, de 2006 à 2009.

L.
Le 23 septembre 2011, le SG-DFE s'est déterminé sur la requête de mesures provisionnelles, en soulignant que conformément à l'art. 56 OPers le salaire d'un employé incapable de travailler pour cause de maladie est versé pendant deux ans et que ces versements s'arrêtent automatiquement après ce délai, même si le contrat de travail subsiste.

M.
Le 6 octobre 2011, le SG-DFE a déposé sa duplique. Le Département relève, tout d'abord, que les différents avis du Service médical résultent d'un examen des conditions concrètes du poste de travail occupé par B._____. Dans ces circonstances, il ne pouvait qu'adhérer au constat du médecin-conseil selon lequel les capacités et aptitudes médicales du recourant ne lui permettaient plus de travailler à son service. Peu importe à cet égard que le médecin traitant soit d'un autre avis, puisqu'il ne connaît pas les exigences et la charge de travail de son patient. Le rejet des offres de service adressées spontanément par B._____ tient en outre à des motifs objectifs et à sa situation médicale particulière. Enfin, B._____ a constamment été intégré au sein de C._____ et avait en tout temps un supérieur. Le Département a dès lors maintenu sa décision de résiliation.

N.
Le 13 octobre 2011, le Tribunal administratif fédéral a rejeté la requête de mesures provisionnelles déposée le 14 septembre 2011.

O.
Le 30 novembre 2011, B._____ a déposé ses observations finales et a confirmé intégralement les conclusions prises dans son mémoire de recours du 16 juin 2011. Il rappelle que l'avis du médecin-conseil du 23 juin 2011 a été rendu de nombreux mois après leur dernier entretien et sans que ce dernier ne dispose du moindre support clinique objectif pour étayer son avis. Il y aurait également lieu d'exclure la décision de l'Office AI, puisque les démarches ont été entreprises alors que C._____ savait qu'il ne pouvait bénéficier de telles prestations. Il estime en outre son cas similaire à celui traité par le Tribunal fédéral dans l'arrêt 1C_361/2007 du 17 juin 2008. Il y aurait ainsi lieu de se référer à 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 réorganisation (RS 172.220.111.5), c'est-à-dire à une situation relevant d'une suppression d'un poste de travail dans le cadre de programmes d'allégement budgétaire ou de réorganisation. Or, dans cette hypothèse,

les représentants de C._____ ne seraient pas de bonne foi lorsqu'ils assurent s'être sérieusement employés à lui trouver un autre emploi. Enfin, il réitère qu'il n'a pas eu de supérieur direct, qu'il a une pleine capacité de travail depuis le 1er mai 2011 et que ses recherches spontanées sont demeurées infructueuses, alors qu'il possédait les compétences nécessaires pour au moins un poste mis au concours par C._____ (…).

P.
La Caisse publique de chômage du canton de (…) a fait, par lettre du 17 janvier 2012, une déclaration de subrogation pour une partie de la créance de salaire "contestée", soit pour un montant de Fr. 11'751.10.

Q.
Les autres faits et circonstances de la cause seront abordés, si nécessaire, dans les considérants en droit qui suivent.

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 sa compétence (art. 7 PA) et la recevabilité des recours qui lui sont soumis.

1.2. Conformément à l'art. 36 al. 1 LPers, le Tribunal administratif fédéral connaît des recours contre les décisions au sens de l'art. 5 PA prises en matière de personnel par l'organe interne de recours (art. 35 al. 1 LPers) et contre les décisions de première instance rendues par le Conseil fédéral ou par les départements ainsi que les décisions de la Délégation administrative et du secrétaire général de l'Assemblée fédérale (art. 35 al. 2 LPers).

En l'occurrence, la décision attaquée a été rendue par le Département fédéral de l'économie, représenté par son secrétariat général, si bien que le recours interne n'était pas ouvert (art. 35 al. 2 LPers *in fine* ; art. 110 let. a OPers). Le Tribunal est donc compétent pour connaître du présent litige.

1.3. Les dispositions relatives à la qualité pour recourir, au délai de recours, à la forme et au contenu du mémoire de recours (art. 48 al. 1, 50 al. 1 et 52 al. 1 PA) sont pour le reste respectées.

Il convient donc d'entrer en matière sur le recours.

2.

2.1. En sa qualité d'autorité de recours, le Tribunal dispose, en principe, d'un plein pouvoir de cognition en fait et en droit. Il revoit librement l'application du droit par l'autorité inférieure, y compris l'excès ou l'abus du pouvoir d'appréciation, la constatation des faits et l'opportunité de la décision attaquée (art. 49 PA ; ATAF 2008/14 consid. 3.1). Il fait toutefois preuve de retenue dans certains cas lors de l'examen de la décision de l'autorité inférieure. Il en va en particulier ainsi lorsque l'application de la loi exige la connaissance de circonstances locales ou personnelles, lorsqu'elle nécessite des connaissances techniques ou lorsque interviennent des considérations ayant trait à l'organisation administrative ou à la collaboration au sein du service (ATAF 2007/34 consid. 5 ; arrêt du Tribunal administratif fédéral A-6331/2010 du 3 février 2012 consid. 2.2). Lorsqu'une autorité administrative fédérale fonde sa décision de résilier les rapports de service sur une inaptitude de son agent au service, il lui est nécessaire de se prononcer sur les prestations de ce dernier. De ce point de vue, les supérieurs hiérarchiques de l'agent, qui ont pu suivre ce dernier tout au long de son parcours, sont plus proches des faits à apprécier. Il faut par conséquent leur reconnaître une certaine latitude, ce qui justifie que l'autorité de recours fasse preuve de retenue (ATF 118 Ib 164 consid. 4b p. 166 ; arrêt du Tribunal fédéral 8C_358/2009 du 8 mars 2010 consid. 4.2.1 ; ATAF 2007/34 consid. 5 ; arrêts du Tribunal administratif fédéral A-4864/2010 du 20 décembre 2011 consid. 3 et la réf. cit. ; ANDRÉ MOSER/MICHAEL BEUSCH/LORENZ KNEUBÜHLER, Prozessieren vor dem Bundesverwaltungsgericht, Bâle 2008, n° 2.160, p. 77).

2.2. 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, p. 78). La procédure est régie par la maxime inquisitoire, ce qui signifie que le Tribunal définit les faits et apprécie les preuves d'office et librement (art. 12 PA). Les parties doivent toutefois collaborer à l'établissement des faits (art. 13 PA) et motiver leur recours (art. 52 PA).

3.
Dans le cas présent, l'autorité inférieure justifie sa décision de résilier le contrat de travail du recourant par référence à l'art. 12 al. 6 let. c LPers. Il s'agit donc de vérifier les conditions factuelles de la mise en œuvre de cette disposition, dont dépend la validité de la résiliation. Pour ce faire, il s'impose de définir au préalable cette règle, au regard des autres dispositions légales pertinentes.

4.
A bien des égards, le droit de la fonction publique se caractérise par le fait qu'il accorde à ses agents une protection accrue - voulue par le législateur - contre le licenciement, supérieure à celle du CO (cf. arrêts du Tribunal fédéral 2P.252/2006 du 13 mars 2007 consid. 3.1, 2A.71/2001 du 22 mai 2001 consid. 2c).

4.1. Conformément à l'art. 12 al. 1 et 3 et à l'art. 13 al. 1 LPers, après le temps d'essai, le contrat de durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties, pour la fin du mois, en respectant la forme écrite et le délai de congé minimal de trois mois durant les cinq premières années de service, de quatre mois de la sixième à la dixième année de service et de six mois à partir de la onzième année de service. La Confédération accorde en outre une importance particulière à un règlement amiable des litiges survenant en cours d'emploi, la voie de la décision unilatérale ne devant être prise qu'en dernier ressort, comme une *ultima ratio* (cf. ANNIE ROCHAT PAUCHARD, La nouvelle loi sur le personnel de la Confédération [LPers], in : Rivista di diritto amministrativo e tributario ticinese [RDAT], 2001, vol. II, p. 558 ; MINH SON NGUYEN**,** La fin des rapports de service, in : Personalrecht des öffentlichen Dienstes, Berne 1999, p. 421 s.).

Lorsque l'employeur et l'employé ne parviennent pas à s'entendre sur la cessation des rapports de travail, l'employeur résilie le contrat de travail par voie de décision administrative (art. 13 al. 3 et art. 34 al. 1 LPers ; BORIS HEINZER, La fin des rapports de service et le contentieux en droit fédéral de la fonction publique, in : Rémy Wyler [éd.], Panorama en droit du travail, Berne 2009, p. 412 s.). Dans cette hypothèse, l'employeur doit faire valoir l'un des motifs de résiliation ordinaire prévus de manière exhaustive par l'art. 12 al. 6 LPers (ROCHAT PAUCHARD, ibid. ; HEINZER, op. cit., p. 416). Sont considérés comme de tels motifs la violation d'obligations légales ou contractuelles importantes (let. a), les manquements répétés ou persistants dans les prestations ou le comportement, malgré un avertissement écrit (let. b), les aptitudes ou capacités insuffisantes pour effectuer le travail convenu dans le contrat

ou la mauvaise volonté de l'employé à accomplir ce travail (let. c), la mauvaise volonté de l'employé à accomplir un autre travail pouvant raisonnablement être exigé de lui (let. d), des impératifs économiques ou impératifs d'exploitations majeurs, dans la mesure où l'employeur ne peut proposer à l'intéressé un autre travail pouvant raisonnablement être exigé de lui (let. e) et la disparition de l'une des conditions d'engagement fixées dans la loi ou dans le contrat de travail (let. f).

4.2. Selon les termes de l'art. 12 al. 6 let. c LPers précité et invoqué en l'espèce, cette disposition prévoit deux motifs de résiliation distincts des rapports de travail. Le premier se base sur les "aptitudes ou capacités insuffisantes de l'employé pour effectuer le travail convenu". Ce motif de résiliation – qui pour des raisons évidentes n'est pas soumis à l'obligation d'avertissement préalable – suppose que l'employé soit objectivement incapable, pour des raisons ayant trait à sa personne (raisons médicales, compétences professionnelles, intellectuelles ou sociales insuffisantes), d'accomplir de manière satisfaisante le travail convenu. Le second se fonde sur la "mauvaise volonté" de l'employé à "accomplir son travail" (cf. arrêt du Tribunal administratif fédéral A-5622/2010 du 4 mai 2011 consid. 11.1 et le renvoi à l'arrêt du Tribunal administratif fédéral A-2164/2009 du 1er septembre 2009 consid. 3.3.3). Dans les cas relevant de l'art. 12 al. 6 let. c LPers, l'employeur peut en outre décider, pour de justes motifs, que la résiliation est considérée comme n'étant pas due à une faute de l'employé (art. 31 al. 2 OPers).

4.3. Avant d'en arriver à la résiliation, en l'absence d'une faute de l'employé, l'employeur doit prendre toutes les mesures qui peuvent être raisonnablement exigées de lui pour garder l'agent à son service (art. 19 al. 1 LPers). Tout dépend ici des circonstances ayant conduit à envisager une résiliation des rapports de service, car le raisonnement n'est pas le même selon que l'on est en présence d'un problème de santé, d'un manque de travail correspondant aux qualifications de l'agent, d'une prestation insuffisante, d'une intégration ou d'un dynamisme insuffisants, d'un manque d'intelligence ou encore, par exemple, d'une suppression de poste (ATAF 2007/34 consid. 7.2 ; arrêt du Tribunal administratif fédéral A-2907/2011 du 1er décembre 2011 consid. 6.1 ; HEINZER, op. cit., p. 423 ; HARRY NÖTZLI, Die Beendigung von Arbeitsverhältnissen im Bundespersonalrecht, Berne 2005, n° 202 ; TOBIAS JAAG, Das öffentlichrechtliche Dienstverhältnis im Bund und im Kanton Zürich - ausgewählte Frage, in Schweizerische Zentralblatt für Staats- und Verwaltungsrecht [ZBl], 1994, p. 433 ss, p. 463 ch. 2/b). Lorsque le motif réside dans la prestation de travail, on peut concevoir un déplacement si,

malgré un engagement sans faille, un agent ne parvient pas à fournir une quantité ou une qualité de travail suffisante alors que tel ne serait pas le cas s'il occupait un autre poste de moindre importance. Si ce sont le comportement et les rapports avec un ou plusieurs collègues qui sont en cause, une affectation à un autre lieu de travail n'est envisageable que dans la mesure où on a l'assurance que le changement de lieu de travail permet effectivement de résoudre des problèmes d'ordre relationnel (ATF 137 I 58 consid. 4.2.3).

En cas de résiliation des rapports de travail pour cause de maladie, il y a lieu d'examiner s'il existe des chances pour qu'à l'avenir, la personne concernée puisse reprendre ou continuer son activité professionnelle (ATAF 2007/34 consid. 7.2.2, arrêt du Tribunal administratif fédéral A-2907/2011 précité consid. 6.1 et réf. cit. ; HEINZER, op. cit., p. 420). Ce n'est ainsi que lorsque l'incapacité de travail est permanente que l'autorité retiendra qu'il existe une inaptitude médicale qui doit être assimilée à la fin des rapports de service ou qui rend celle-ci inévitable (cf. décision de l'ancienne Commission fédérale de recours en matière de personnel fédéral [CRP] 2002-007 du 30 octobre 2002 consid. 3).

4.4. L'art. 19 al. 2 LPers prévoit pour sa part que si l'employeur résilie le contrat de travail sans qu'il y ait faute de l'employé, ce dernier reçoit une indemnité, notamment s'il est employé de longue date ou qu'il a déjà un certain âge.

L'art. 19 LPers distingue deux catégories d'indemnités de départ (cf. arrêt du Tribunal administratif fédéral A-4659/2010 du 14 juin 2011 consid. 5.4 et les réf. cit.). L'indemnité de départ "classique", prévue à l'art. 19 al. 2 LPers, vise les cas de résiliation valable du contrat de travail qui ne sont pas dus à une faute de l'employé (cf. NÖTZLI, op. cit., n° 358 s.). En principe, l'indemnité devra être refusée en cas de faute prépondérante ayant conduit au licenciement (NÖTZLI, op. cit., n. 368). De plus, l'indemnité fondée sur cette disposition n'est versée qu'à certaines conditions particulières (professions spécialisées, durée de service de vingt ans ou à partir de cinquante ans), si l'employé n'a pu être réintégré à son poste et n'a pas été transféré à un autre poste au sens de l'art. 3 LPers (cf. arrêt du Tribunal administratif fédéral A-2164/2009 précité consid. 3.2.3 ; décision CRP du 10 avril 2002, publiée in : Jurisprudence des autorités administratives de la Confédération [JAAC] 66.88 consid. 8 ; NÖTZLI, op. cit., n° 376). Quant à l'indemnité fondée sur l'art. 19 al. 3 et 4 LPers, elle concerne les licenciements "contraire à la LPers" et complète en ce sens la disposition de l'art. 14 de cette loi sur la protection contre

les congés ; elle vise non seulement à réparer le dommage subi par l'employé, mais également à sanctionner l'employeur (arrêt du Tribunal administratif fédéral A-2164/2009 précité consid. 3.2.3 ; NÖTZLI, op. cit., n° 389).

4.5. L'employé qui conteste la validité de la résiliation de son contrat de travail peut en invoquer la "nullité" dans le cadre de la procédure d'opposition prévue par l'art. 14 al. 1 LPers. À cet effet, il s'adressera à son employeur par écrit dans un délai de 30 jours après avoir eu connaissance d'une possible cause de nullité, qu'il devra rendre "plausible" (ATAF 2007/3 consid. 4.6 ; HEINZER, op. cit., p. 431). La résiliation est "nulle" au sens de la disposition citée si elle présente un vice de forme majeur (let. a), est infondée au sens de l'art. 12 al. 6 et 7 LPers (let. b) ou a eu lieu en temps inopportun au sens de l'art. 336c CO (let. c) (cf. WOLFGANG PORTMANN, Überlegungen zum bundespersonal-rechtlichen Kündigungsschutz, in : LeGes Gesetzgebung & Evaluation 2002/2, p. 56 ss). Si l'employeur s'en tient à vouloir résilier les rapports de travail, il doit, dans les 30 jours après avoir reçu l'opposition de son employé, demander à l'autorité de recours de vérifier la validité de la résiliation (art. 14 al. 2 LPers), qu'il lui incombe alors de prouver (cf. arrêt du Tribunal administratif fédéral A-3834/2011 du 28 décembre 2011 consid. 6.2 et les réf. cit.). S'il n'agit pas de la sorte dans le délai précité, la résiliation est définitivement considérée comme "nulle" (art. 14 al. 2 LPers ; arrêt du Tribunal fédéral 2A.116/2005 du 12 mai 2005 consid. 4.2.2 ; ATAF 2007/3 consid. 3.3 ; ROCHAT PAUCHARD, op. cit., p. 561 ; NÖTZLI, op. cit., n° 283 ; LILIANE SUBILIA-ROUGE, La nouvelle LPers : quelques points de rencontre avec le droit privé du travail, Revue de droit administratif et de droit fiscal [RDAF], 2003, vol. I, p. 309). L'art. 14 al. 2 LPers introduit un renversement du rôle des parties et du fardeau de la preuve (cf. ATAF 2007/3 consid. 3.3 ; arrêt du Tribunal administratif fédéral A-807/2011 du 1er novembre 2011 consid. 4.2 ; PORTMANN, op. cit., p. 60 s. et réf. cit.). Il appartient ainsi à l'employeur qui a prononcé la résiliation des rapports de service contestée de prouver que la résiliation en question n'est pas entachée d'un vice.

4.6. En l'espèce, B._____ s'est opposé à la résiliation de ses rapports de service, les 9 et 14 juin 2011, et a formé un recours contre la décision de l'autorité inférieure du 17 mai 2011. Le Département a ensuite déposé le 5 juillet 2011, dans le délai de 30 jours prévu à l'art. 14 al. 2 LPers, une demande tendant à la constatation de la validité de la décision de résiliation. Les conclusions en constatation de l'autorité inférieure formellement dirigées contre la décision de résiliation des rapports de

service du 17 mai 2011 ont dès lors pour effet de saisir le Tribunal de l'acte contre lequel l'opposition a été présentée et sont, comme telles, dépourvues de contenu autonome. La résiliation des rapports de service de B._____ doit ainsi être examinée dans une unique procédure contentieuse (ATAF 2007/34 consid. 4.2).

Sur le vu de ce qui précède, le litige est pécuniaire (cf. arrêt du Tribunal fédéral 8C_358/2009 du 8 mars 2010 consid. 2) et son objet porte sur la validité de la résiliation par l'autorité inférieure, le 17 mai 2011, du contrat de travail qui la lie au recourant depuis le 1er novembre 2001, ainsi qu'aux conséquences juridiques qui en découlent directement.

5.

5.1. Le recourant avance principalement qu'au vu de sa pleine et entière capacité de travail depuis le 30 avril 2011, y compris auprès de C._____, et de l'absence d'examen clinique objectif de son état de santé par le Service médical, les motifs invoqués par le Département pour justifier la résiliation des rapports de travail sont sans fondement. La décision du 17 mai 2011 serait par conséquent nulle en vertu de l'art. 14 LPers, puisqu'elle est postérieure à une telle amélioration décisive de sa symptomatologie. En outre, les mesures pouvant être raisonnablement attendues de son employeur pour le garder à son service n'auraient pas été prises, ce d'autant moins que la résiliation de ses rapports de service ferait suite à la suppression de son poste de travail pour des raisons budgétaires ou de réorganisations.

L'autorité inférieure considère pour sa part que, comme l'a attesté le Service médical le 14 juin 2010 et confirmé le 23 juin 2011, le recourant ne dispose plus de manière durable des aptitudes et capacités nécessaires pour effectuer le travail convenu dans le contrat (risques de rechute) et qu'elle n'est pas en mesure de lui proposer en son sein un autre travail susceptible de tenir compte de ses besoins spécifiques. Elle n'a eu d'autre choix que de résilier le contrat de travail de son employé.

5.2. Selon la jurisprudence, l'intérêt de l'administration à ce que les personnes employées à son service aient les aptitudes suffisantes pour exercer leur fonction prévaut sur l'intérêt de l'employé à conserver son emploi (ATF 124 II 53 consid. 2b/bb, qui a confirmé la décision CRP du 17 décembre 1996, publiée in JAAC 62.36 consid. 4 et 5). La Confédération est ainsi tenue de vérifier que son employé est placé à un poste de travail qui correspond à son état de santé si celui-ci est déficient, et doit en assurer un réexamen périodique à des intervalles

raisonnables. Pour ce faire, l'administration dispose du médecin-conseil du Service médical ("MedicalService") qui, pour s'acquitter régulièrement de sa tâche, doit, d'une part, déterminer les affections dont l'employé concerné est atteint et, d'autre part, examiner s'il est suffisamment établi que les affections existantes ou l'aggravation d'affections préexistantes puissent effectivement nuire de manière durable à son aptitude à continuer ou exercer le travail confié. Typiquement, il peut s'agir de *troubles psychiques* (cf. arrêt du Tribunal fédéral 2P.153/1994 du 19 août 1994, publié in RDAT 1995 I n° 5, p. 9 ss) ; d'un *caractère de dépendance maladive au point que la personne concernée n'est plus en mesure de réagir par un effet de sa volonté* (par exemple en cas d'abus d'alcool, cf. arrêt du Tribunal fédéral B. c. Conseil d'Etat du Valais du 22 août 1994 consid. 1b, publié in RDAF 1995 p. 466) ; ou encore de *problèmes de santé liés au travail lui-même* (employée du service de tri de la Poste souffrant d'une intolérance aux poussières de papier : cf. arrêt du Tribunal fédéral 2A.62/2006 du 27 juin 2006 consid. 4.3, qui a confirmé la décision CRP 2005-019 du 7 décembre 2005 consid. 5 ; dispenses de charge pour personnes employées au service de distribution de la Poste : cf. décision de la CRP 2005-011 du 14 novembre 2005 consid. 3 ; contrôleur des CFF qui développe une sidérodromophobie : cf. décision de la CRP 008/94 du 17 mars 1995 consid. 4d).

Si tel est le cas, l'inaptitude médicale peut alors rendre inévitable la fin des rapports de service (cf. arrêt du Tribunal administratif fédéral A-2907/2011 du 1er décembre 2011 consid. 6.1, décision du Conseil des écoles polytechniques fédérales du 29 janvier 1991, publiée in JAAC 56.5 consid. 3), de la même manière que d'autres causes de cessation de fonctions dont le caractère définitif ne fait pas de doute, telles que la démission ou la résiliation des rapports de service pour insuffisance professionnelle. Cette inaptitude médicale se distingue ainsi de l'arrêt maladie qui lui n'affecte pas la continuité des rapports de service de l'employé se trouvant dans l'impossibilité - temporaire - d'exercer ses fonctions. Dans cette dernière hypothèse, l'art. 56 al. 1 OPers prévoit d'ailleurs expressément que l'employeur verse l'intégralité du salaire visé aux art. 15 et 16 LPers pendant 12 mois. Au terme de ce délai, l'employeur verse à l'employé 90% du salaire pendant 12 mois supplémentaire (art. 56 al. 2 OPers). Si des circonstances exceptionnelles le justifient, le versement du salaire peut se poursuivre jusqu'à l'issue des examens médicaux ou jusqu'à l'octroi d'une rente, mais pendant 12 mois supplémentaires au maximum (art. 56 al. 3 OPers).

5.3. L'administration ne saurait en outre laisser au seul employé le soin et l'initiative de l'informer de l'existence d'un empêchement médical ou de l'évolution de sa maladie ou se référer exclusivement aux constatations des assurances sociales ou du médecin traitant. Selon la jurisprudence, il lui appartient ainsi, au moins à l'échéance de la période du droit au versement du salaire de deux ans prévu à l'art. 56 OPers, de déterminer si la personne concernée peut être réintégrée dans une activité au service de son employeur ou non (ATAF 2007/34 consid. 7.2.2 ; explications de l'Office fédéral du personnel [OFPER] concernant l'ordonnance sur le personnel de la Confédération, version du 20 juillet 2006, p. 32 ad art. 56, disponible sous http://www.epa.admin.ch, sous l'onglet "Documentation", "Droit du personnel", consulté le 26 janvier 2012). Par ailleurs, cet examen est distinct de celui prévu à l'art. 6 2ème phrase de la loi fédérale du 6 octobre 2000 sur la partie générale du droit des assurances sociales (RS 830.1, LPGA), en cas d'incapacité de travail de longue durée. C'est pourquoi ces différentes procédures se déroulent parallèlement et examinent la personne concernée selon leurs critères spécifiques (cf. par analogie : BÉATRICE DESPLAND, L'obligation de diminuer le dommage en cas d'atteinte à la santé, Genève 2012, ch. 2.2.2.2, p. 65), de sorte que pour une même atteinte à la santé donnée, il peut arriver que l'assurance invalidité constate une capacité de travail entière, alors que le médecin-conseil reconnaît une inaptitude dans la fonction actuelle.

5.4. En l'espèce, le recourant affirme en particulier que l'autorité inférieure ne pouvait résilier les rapports de travail sur la base d'un seul avis du Service médical, remontant à plus de onze mois, et que les mesures pouvant être raisonnablement attendues de son employeur pour le garder à son service n'ont pas été prises.

5.4.1. Pour pouvoir arrêter l'inaptitude médicale, l'employeur a besoin de documents que le médecin-conseil, éventuellement aussi d'autres spécialistes, doivent lui fournir. La tâche du médecin-conseil consiste alors à porter un jugement sur l'état de santé et à indiquer dans quelle mesure et pour quelles activités l'agent peut ou non reprendre une activité au service de son employeur (art. 28 al. 2 LPers). Selon la jurisprudence, l'élément déterminant d'un avis médical n'est pas le temps qui s'est écoulé depuis le moment où il a été établi, mais plutôt l'évolution qui s'est produite dans l'intervalle. Il est ainsi tout à fait concevable de se fonder sur un avis relativement ancien si la situation ne s'est pas modifiée entre-temps ; suivant les circonstances, il est également possible de se contenter d'un complément (ATF 134 IV 246 consid. 4.3 p. 254, 128 IV

241 consid. 3.4 p. 247 s.). Il s'ensuit que l'élément probant de l'avis médical est le moment auquel le diagnostic a été posé, mais également sa nature. Déterminer si des circonstances nouvelles imposent de réitérer l'examen médical est une question d'appréciation, soit une question de droit revue sans restriction par l'autorité de recours (cf. supra, consid. 2.2).

A cet égard, en présence d'un employé souffrant d'une pathologie de type anxio-dépressif, par nature évolutive, le Tribunal de céans a jugé qu'il n'était pas possible d'arrêter une inaptitude permanente au service après un arrêt maladie de seulement cinq mois (ATAF 2007/34 consid. 7.3.2 ; pour un avis semblable : arrêt du Tribunal administratif du canton de Zurich PB.2005.00012 du 12 juin 2005, publié in Rechenschaftsbericht an den Kantonsrat [RB] 2005 N 108, p. 219 ss). Il n'est en effet ordinairement pas possible, après un tel délai et compte tenu de la nature évolutive de cette pathologie, de se prononcer sur les chances qu'à l'avenir, la personne concernée puisse reprendre ou continuer son activité professionnelle au service de l'administration. Il convient bien plutôt de procéder à cet examen à l'approche de l'échéance du droit au versement du salaire de deux ans (ATAF 2007/34 consid. 7.3.2 et 7.3.3).

5.4.2. Dans le cas présent, l'arrêt maladie du recourant l'a empêché, pendant plusieurs mois, de vaquer aux obligations de sa charge liée à l'introduction du nouveau système de gestion de temps par prestation. Par ailleurs, cette charge a été supprimée dans le courant de l'année 2010. Certes, l’apparente "guérison" du recourant à l'annonce de son licenciement permet de présumer l'existence d'un processus défectueux de résolution du conflit avec son employeur. Cela étant, le recourant a également été examiné par le Service médical de la Confédération. Le médecin-conseil a attesté le 14 juin 2010, soit neuf mois après le début de l'incapacité de travail (19 septembre 2009 – 14 juin 2010), que la santé du recourant s’améliorait et qu’il pourrait sous peu reprendre une activité professionnelle à 50%, avant de reprendre une activité à 70% comme auparavant, à la condition qu’une activité de transition dans une atmosphère calme puisse lui être aménagée. Or il s'avère que, plus le temps a passé, plus la solution provisoire ainsi proposée par le médecin-conseil est devenue pour l’autorité inférieure une solution définitive, et plus sa mise en œuvre lui est devenue difficile. L’autorité inférieure a d'ailleurs fondé la résiliation, prononcée le 17 mai 2011, sur la circonstance qu'il n'était plus possible d'envisager le retour de son agent au poste de travail occupé avant sa maladie et cela pour des raisons médicales (risques de rechute) (cf. décision attaquée, p. 5). Après avoir

résilié le contrat de travail du recourant, l'autorité inférieure a pourtant ressenti le besoin de prendre encore l'avis du Service médical, lequel a confirmé, le 23 juin 2011, que le recourant ne pourrait plus reprendre son activité antérieure ni aucune autre activité au sein de C._____, au vu de son aptitude de travail limitée par la nature de la fonction à exercer.

Or, en agissant de cette manière, l'autorité inférieure oppose formellement au recourant une situation d'incapacité durable, alors qu'il lui aurait incombé d'en établir matériellement le caractère durable. Pour ce faire, il lui aurait appartenu, comme le proposait le Service médical, d'aménager des conditions de travail particulières au recourant pendant une période de temps limitée. Il est au demeurant peu convaincant que l'autorité inférieure prenne argument du fait que le Service médical a souligné le 14 juin 2010 qu'il n'existait pas de poste remplissant ces exigences en son sein, alors que le médecin-conseil a repris par là une information qui lui avait été donnée par les supérieurs mêmes du recourant lors de la réunion du 11 juin 2010. Son premier avis du 2 juin 2010 ne contenait d'ailleurs pas cette dernière précision. L'arrêt maladie du recourant a en outre débuté relativement peu de temps après la réorganisation interne de C._____, ce qui permet de retenir que des mesures pouvaient raisonnablement être prises par le Département à titre provisoire. Rien au dossier ne permet enfin d'accréditer l'affirmation du Département selon laquelle des tâches adaptées à l'état de santé du recourant ne pouvaient pas être provisoirement aménagées au sein de son secrétariat général ou qu'il lui était particulièrement contraignant de mettre en œuvre une telle mesure pour une période de temps limitée. Le recourant affirme par ailleurs que son supérieur lui a fait comprendre, dès le mois de juin 2010, qu'un poste ne pourrait lui être proposé en raison d'une restructuration interne. Certains faits et la singulière passivité de C._____ depuis le mois de juillet 2010 ne laissent pas de donner à tout le moins une certaine apparence de vraisemblance à ce grief.

Quoi qu'il en soit, on peut attendre davantage d'un employeur public dans l'exercice de ses prérogatives à l'égard d'un agent à l'état de santé perturbé et pour lequel le médecin-conseil recommande une reprise d'activité dans un service d'appui. Selon la volonté du législateur, avant de résilier le contrat de travail sans qu'il y ait faute de l'employé, l'employeur doit en effet entreprendre toutes les mesures raisonnables qui lui permettraient de garder l'employé à son service (cf. ATAF 2008/25 consid. 6, ATAF 2007/34 consid. 7.2.1 ; arrêt du Tribunal administratif fédéral A-734/2011 du 11 juillet 2011 consid. 6.4). Le Message du Conseil fédéral du 14 décembre 1998 concernant la LPers (FF 1999 1421, spéc.

p. 1438) - que l'autorité inférieure cite expressément - prévoit ainsi que, si l'aptitude ou les capacités manquent, l'employeur essayera d'abord d'aménager les rapports de travail de telle façon que l'agent soit en mesure de satisfaire aux exigences requises. Et l'on peut retenir que ce devoir d'accompagnement s'imposait d'autant plus qu'en l'espèce l'état maladif du recourant n'est pas sans lien avec un conflit de travail (cf. courrier du médecin-conseil du 21 janvier 2010, pièce n° 11 du bordereau de l'autorité inférieure du 5 juillet 2011 ; rapport médical du 12 juillet 2010 pour la révision du droit à la rente du recourant auprès de l'Office AI du canton de Berne, pièce n° 9 du bordereau du recourant du 16 juin 2011). Le Département ne prétend en outre pas que le recourant serait responsable de son état de santé et que, par conséquent, il pourrait lui être opposé. Au contraire, il insiste sur le fait que le licenciement a été prononcé sans faute de sa part et retient ainsi l'application de l'art. 31 al. 2 OPers. Il n'est enfin pas nécessaire d'examiner si une résiliation des rapports de service pourrait être justifiée par l'incompatibilité du caractère du recourant avec les exigences du service, car il ne pourrait en aller ainsi que si la résiliation eût été prononcée au début de l'engagement, et non pas après huit années de service à « l'entière satisfaction » de l'employeur (cf. supra, let. A.c).

5.5. Il convient donc de considérer que l'autorité inférieure n'a pas pris, en l'espèce, toutes les mesures qui pouvaient être raisonnablement exigées d'elle pour tenter de garder le recourant à son service et pour retenir en droit qu'il n'est plus apte à travailler même pour une activité proche de celle qu'il accomplissait avant que son emploi ne soit supprimé. Il s'ensuit que la résiliation des rapports de service est "nulle" au sens de l'art. 14 al. 1 let. b LPers, car infondée en vertu de l'art. 12 al. 6 LPers.

6.

6.1. Lorsque les motifs de licenciement se révèlent injustifiés, le collaborateur est maintenu dans sa fonction. Toutefois, s'il y a eu cessation de fait des rapports de service et qu'une réintégration du collaborateur n'est plus possible sans faute de sa part, celui-ci a droit à une indemnité (art. 19 al. 3 LPers ; ATAF 2009/58 consid. 6).

6.2. En l'espèce, il y a lieu de renvoyer l'affaire à l'autorité inférieure pour qu'elle ordonne, au vu des circonstances du cas d'espèce et à la lumière des considérants qui précèdent, soit la réintégration de son agent, soit son indemnisation. A ce stade, il est prématuré de se prononcer sur l'une ou l'autre des éventualités envisagées, comme sur la question des conclusions indemnitaires de la caisse de chômage invoquées par

subrogation, et la question devra préalablement être tranchée par l'autorité inférieure.

7.
Il s'ensuit que le recours doit être admis, la décision attaquée annulée et la cause renvoyée à l'autorité inférieure pour nouvelle décision au sens des considérants.

8.
Il ne sera pas perçu de frais de procédure, vu la nature de la cause (art. 34 al. 2 LPers).

Le Département fédéral de l'économie, qui succombe, versera à B._____ une indemnité de dépens pour les frais indispensables et relativement élevés qui lui ont été occasionnés (art. 64 al. 1 PA et art. 7 du règlement du 21 février 2008 concernant les frais, dépens et indemnités fixés par le Tribunal administratif fédéral [FITAF, RS 173.320.2]). En l'occurrence, sur la base du dossier (art. 14 al. 2 FITAF), l’autorité inférieure versera une indemnité de dépens de Fr. 3'500.- au recourant.

(dispositif page suivante)

Par ces motifs, le Tribunal administratif fédéral prononce :

1.
Le recours est admis et la décision du 17 mai 2011 est annulée. La cause est renvoyée à l'autorité inférieure pour qu'elle procède conformément aux considérants qui précèdent.

2.
Il n'est pas perçu de frais de procédure.

3.
Une indemnité de Fr. 3'500.- est allouée à B._____ à titre de dépens, à la charge du Département fédéral de l'économie.

4.
Le présent arrêt est adressé :

– au recourant (Acte judiciaire)
– à l'autorité inférieure (Acte judiciaire ; n° de réf. […])
– à la Caisse publique de chômage du canton de (…) (Recommandé)

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

Le président du collège :	Le greffier :
Jérôme Candrian	Olivier Bleicker

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]).

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 :