Bundesverwaltungsgericht
Tribunal administratif fédéral
Tribunale amministrativo federale
Tribunal administrativ federal



Cour I
A-691/2012

Arrêt du 6 décembre 2012

Composition

Claudia Pasqualetto Péquignot (présidente du collège), Marianne Ryter, Jérôme Candrian, juges,
Jérôme Barraud, greffier.

Parties

A._____, représenté par le Syndicat autonome des postiers, Case postale, 1963 Vétroz,
recourant,

contre

La Poste Suisse, Direction du groupe, Viktoriastrasse 21, Case postale, 3030 Berne,
autorité inférieure.

Objet

Résiliation des rapports de travail.

Faits :

A.
A._____, né en (…), a travaillé pour l'agence de travail temporaire B._____ du 16 février 2009 au 30 novembre 2010. A ce titre, il était affecté au service clientèle de la Poste à (…), en qualité (…). En septembre 2010, il a été plus particulièrement intégré à l'équipe de C._____ (team leader, ci-après la supérieure directe).

B.
Dès le 1er décembre 2010, A._____ a été engagé par la Poste Suisse (ci-après: la Poste), domaine Réseau postal et vente en tant qu'(…) dans la même équipe que précédemment. Le contrat individuel de travail prévoyait un temps d'essai de trois mois, soit du 1er décembre 2010 au 28 février 2011.

C.
En date du 10 février 2011, un entretien relatif au déroulement du temps d'essai a eu lieu entre A._____ et sa supérieure directe. A cette occasion, celle-ci a informé A._____ de ce qu'il ne satisfaisait que partiellement aux exigences requises, notamment en raison de problèmes de ponctualité et de qualité des prestations; elle souhaitait par conséquent le temps d'essai soit prolongé de trois mois. Il a été fait état des manquements dans les prestations et le comportement sur le formulaire idoine, rédigé en allemand ("Gesprächsbogen – Ablauf Probe-/Einarbeitungszeit"), qui mentionne explicitement la prolongation de trois mois du temps d'essai jusqu'au 31 mai 2011 en précisant également qu'une décision interviendrait au plus tard le 7 avril 2011 ("Entscheid bis spätestens 7. April 2011"). Une notice d'entretien portant le titre de "Probezeitverlängerung" et dans laquelle les points à améliorer étaient énoncés a également été rédigée par la supérieure.

A._____ a pris position sur l'évaluation et a signé le formulaire ainsi que la notice d'entretien y relative le 14 février 2011. Il a formulé ses objections et remarques sur les manquements qui lui étaient reprochés directement sur le formulaire d'évaluation.

D.
Par courrier électronique du 18 février 2011, A._____ a demandé un nouvel entretien à sa responsable directe ainsi qu'au supérieur de cette dernière. Cet entretien a finalement eu lieu le 23 février 2011 avec sa supérieure uniquement et a permis à l'employé d'exprimer à nouveau son avis sur les manquements qui lui étaient reprochés.

Deux autres entretiens supplémentaires ont suivi en date du 30 mars et 29 avril 2011. Le 30 mars 2011, il s'agissait d'un entretien de bilan intermédiaire entre A._____ et sa supérieure uniquement. La notice d'entretien intitulée "Aktennotiz Probezeitverlängerung/ Zwischengespräch betreffend Verlängerung der Probezeit", signée par A._____, mentionne explicitement la prolongation du temps d'essai jusqu'au 31 mai 2011. Le 29 avril 2011, un agent professionnel, c'est-à-dire un collaborateur spécialisé au niveau technique, était également présent. Un résumé de l'entretien stipulant notamment les attentes et les points à améliorer a été signé par les trois participants.

E.
Le 12 mai 2011, un entretien conduit par une responsable des ressources humaines a eu lieu. A cette occasion, il a été annoncé à A._____ l'intention de résilier son contrat de travail pour le 30 juin 2011. Un délai jusqu'au 30 mai 2011 lui a été imparti pour prendre position.

F.
Le 26 mai 2011, à l'occasion d'un nouvel entretien demandé par A._____, la Poste domaine Réseau postal et vente a résilié les rapports de travail de son collaborateur pour le 30 juin 2011 en lui remettant une décision écrite. La décision motivait le licenciement par des manquements dans la qualité du travail ainsi que dans le comportement.

G.
Par mémoire du 22 juin 2011, A._____ a interjeté recours contre la décision de résiliation auprès du Directeur général de la Poste. Il a conclu à l'annulation du licenciement et requis sa réintégration à son poste de travail. Par courrier du 18 juillet 2011, la Poste, domaine Réseau postal et vente, a demandé au Directeur général de la Poste la vérification de la validité de sa décision de résiliation du 26 mai 2011.

H.
Par décision du 12 janvier 2012, le Directeur général de la Poste a constaté la validité de la résiliation du contrat de travail en période d'essai, rejeté le recours de A._____ contre la décision de résiliation du 26 mai 2011 et retiré l'effet suspensif à un éventuel recours.

Pour l'essentiel, les motifs de résiliation du 26 mai 2011, soit des prestations insuffisantes ont été confirmés. Par ailleurs, la décision du 12 janvier 2012 a notamment considéré que le recourant ne s'était jamais opposé à la prolongation du temps d'essai et qu'il avait accepté la

prolongation du temps d'essai en connaissance de cause et après avoir pris quatre jours de réflexion pour signer le formulaire d'évaluation. La décision souligne également que, lors des entretiens du 23 février et du 30 mars 2011, le recourant n'avait jamais contesté la prolongation. S'agissant d'une éventuelle pression exercée par la responsable d'équipe pour faire signer le formulaire relatif au temps d'essai, l'autorité inférieure a considéré que les allégations du recourant à ce propos ne sont soutenues par aucun élément. Enfin elle a estimé que les allégations de mobbing de la part de sa supérieure était manifestement infondée.

I.

Par mémoire du 6 février 2012, A._____ (ci-après: le recourant) a déposé un recours contre la décision du 12 janvier 2012 du Directeur général de la Poste (ci-après: aussi l'autorité inférieure) au Tribunal administratif fédéral (ci-après: le Tribunal ou TAF). Il requiert principalement la constatation de la nullité de la décision de licenciement du 26 mai 2011, confirmée en date du 12 janvier 2012, et la réintégration dans ses rapports de travail. A titre subsidiaire, il conclut à l'annulation de la décision du 12 janvier 2012. A titre préliminaire, il conclut à la restitution de l'effet suspensif.

En premier lieu, le recourant fait valoir que la résiliation est entachée d'un vice de forme majeur et partant, que celle-ci doit être considérée comme nulle. D'une part, il conteste la légalité et le bien-fondé du temps d'essai en invoquant le fait que le recourant travaillerait déjà depuis 22 mois pour la Poste et que dans ce cas il ne s'agirait que d'un "temps d'adaptation" dont la non-réussite ne conduirait pas à une résiliation. D'autre part et nonobstant l'argumentation qui précède, il conteste également la validité de la prolongation du temps d'essai et reprend en substance l'argumentation déjà développée devant l'autorité inférieure. Il conteste en effet avoir donné son accord à une prolongation du temps d'essai et allègue n'avoir signé le formulaire d'évaluation que suite aux pressions de sa supérieure. Contrairement à ce qui serait prévu par la Convention collective de la Poste (ci-après: CCT Poste), soit la conclusion d'un accord individuel, aucune convention séparée selon le modèle fourni par la Poste n'a été signée. Partant, la prolongation ne serait pas valable. Par ailleurs, il allègue n'avoir pas reçu de décision jusqu'au 7 avril 2011 comme le formulaire d'évaluation le prévoyait. A défaut d'une telle décision dans le délai précité, il pouvait donc de bonne foi considérer que le temps d'essai était réussi et son engagement comme définitif. Il conteste également les motifs de licenciement, s'en prenant en particulier au système de comptabilisation de heures de travail dans ce

service de la Poste. Au surplus, il allègue être victime d'un comportement discriminatoire de la part de sa supérieure, voire être victime de mobbing, en appuyant son recours par divers témoignages de ses anciens collègues de travail.

J.
Par décision incidente du 28 février 2012, le TAF a rejeté la requête en restitution de l'effet suspensif.

K.
Le 9 mars 2012, la Poste a répondu au recours en concluant à son rejet. Le recourant a répliqué en date du 25 avril 2012. L'autorité inférieure a dupliqué en date du 25 mai 2012.

L.
Par courrier du 9 août 2012, le recourant – invité à déposer des observations finales – a encore déposé divers documents à propos desquels la Poste s'est exprimée en date du 3 septembre suivant; en date 10 octobre 2012, le recourant a à nouveau déposé diverses pièces et formulé à nouveau une argumentation relative aux accusations de harcèlement.

M.
Les autres faits et arguments des parties seront repris si nécessaire dans les considérants en droit qui suivent.

Droit :

1.

1.1 Sous réserve de l'exception prévue à l'art. 32 al. 1 let. c de la loi du 17 juin 2005 sur le Tribunal administratif fédéral (LTAF, RS 173.32), le TAF est compétent, en vertu de l'art. 36 al. 1 de la loi fédérale du 24 mars 2000 sur le personnel de la Confédération (LPers, RS 172.220.1), pour connaître des recours contre les décisions, au sens de l'art. 5 de la loi fédérale du 20 décembre 1968 sur la procédure administrative (PA, RS 172.021), rendues en matière de personnel fédéral par l'organe de recours interne mentionné à l'art. 35 al. 1 LPers. Dans le cas présent, cet organe interne est le Directeur général de La Poste (cf. ch. 21 annexe 6 de la Convention collective de travail Poste, valable dès le 1er janvier 2002, [CCT Poste]). L'acte attaqué du 12 janvier 2012 satisfait en outre aux conditions prévalant à la reconnaissance d'une décision au sens de l'art. 5 PA.

1.2 La procédure de recours est régie par la PA, pour autant que la LTAF n'en dispose pas autrement (art. 37 LTAF). En l'occurrence, le recours a été déposé en temps utile par le destinataire de la décision attaquée (art. 22 ss, 48 et 50 PA).

2.
Le TAF dispose 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). En particulier, il examine librement si l'autorité inférieure a constaté correctement les faits sur lesquels se fonde la décision résiliant les rapports de travail et si, sur cette base, elle a appliqué correctement les dispositions topiques.

2.1 Il fait toutefois preuve de retenue dans certains cas lors de l'examen de la décision de l'autorité inférieure. Il en va ainsi en particulier lorsque l'application de la loi exige la connaissance de circonstances locales ou personnelles (ATAF 2007/34 consid. 5; arrêt du TAF A-6331/2010 du 3 février 2012 consid. 2.2). En matière de droit du personnel, le TAF examine avec retenue les questions ayant trait à l'appréciation des prestations des employés, à l'organisation administrative ou à la collaboration au sein du service et ne substitue pas son propre pouvoir d'appréciation à celui de l'autorité administrative. Cette réserve n'empêche pas le TAF d'intervenir lorsque la décision attaquée semble objectivement inopportune (arrêt du TAF A-1779/2006 du 15 mars 2007 consid. 2; ANDRÉ MOSER/MICHAEL BEUSCH/LORENZ KNEUBÜHLER, Prozessieren vor dem Bundesverwaltungsgericht, Bâle 2008, n. 2.160, p. 77).

2.2 La procédure est régie par la maxime inquisitoire, ce qui signifie que le TAF définit les faits et apprécie les preuves d'office et librement (art. 12 PA). En outre, le TAF applique le droit d'office, sans être lié par les motifs invoqués à l'appui du recours (art. 62 al. 4 PA), ni par l'argumentation juridique développée dans la décision attaquée (cf. MOSER/BEUSCH/KNEUBÜHLER, op. cit., n. 2.165, p. 78; PIERRE MOOR/ETIENNE POLTIER, Droit administratif, vol. II: Les actes administratifs et leur contrôle, 3ème éd., Berne 2011, n. 2.2.6.5, p. 300 s.).

2.3 La maxime inquisitoire ne dispense toutefois pas les parties de collaborer à l'établissement des faits pertinents (art. 13 PA), de motiver leur recours (art. 52 PA) et d'apporter les éléments en leur possession permettant d'établir la preuve des faits dont elles se prévalent (cf. ATF

132 III 731 consid. 3.5; cf. également MOOR/POLTIER, op. cit., n. 2.2.6.3, p. 293 s. et n. 2.2.6.4, p. 299 s.). S'agissant de la motivation du recours au sens de l'art. 52 PA, elle doit exposer au moins sommairement en quoi la décision attaquée contiendrait des considération erronées du point de vue des faits ou du droit (ATF 131 II 470 consid. 2). Si les exigences ne sont pas comparables à celles contenues à l'art. 42 al. 2 de la loi fédérale du 17 juin 2005 sur le Tribunal fédéral (LTF, RS 173.110) – disposition qui impose que le recourant cite les dispositions légales dont il allègue la violation et présente une motivation démontrant en quoi les prétendues erreurs entraînent une violation de la loi – le recourant doit, en tout état de cause et devant le présent Tribunal développer ses arguments relatifs à la décision attaquée, et plus précisément l'argumentation relative au dispositif de l'acte attaqué (ATAF 2007/6 consid. 1.2). Des affirmations péremptoires par ailleurs non soutenues par un quelconque développement et qui opposent simplement une opinion contraire à celle de l'autorité inférieure, ne remplissent pas les exigences de l'art. 52 PA. Le fait de réitérer simplement l'argumentation déjà présentée devant l'autorité inférieure ne remplit pas non plus dites exigences de motivation (arrêt du Tribunal fédéral 1A.292/1997 du 20 janvier 1998 consid. 6, dans lequel la Haute Cour a même considéré qu'une telle manière d'agir dénotait en outre du mépris envers les institutions judiciaires).

2.4 En conséquence, le TAF 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 122 V 11 consid. 1b; 122 V 157 consid. 1a; 121 V 204 consid. 6c; arrêts du TAF A-5622/2010 du 4 mai 2011 consid. 2 et A-6910/2009 du 25 octobre 2010 consid. 2).

2.5 L'objet du litige est défini par trois éléments: l'objet du recours, les conclusions du recours et, accessoirement, les motifs de celui-ci. En outre, la décision attaquée délimite l'objet du litige: en vertu du principe de l'unité de la procédure, l'autorité de recours ne peut en effet statuer que sur les prétentions ou les rapports juridiques sur lesquels l'autorité inférieure s'est déjà prononcée ou aurait dû le faire (cf. arrêt du Tribunal fédéral 2C 612/2007 du 7 avril 2008 consid. 4.1; arrêts du TAF A-5622/2010 du 4 mai 2011 consid. 3.1 et A-2232/2010 du 31 mars 2011 consid. 2.1; MOSER/BEUSCH/KNEUBÜHLER, op. cit, n. 2.1 ss, p. 23 ss et n. 2.213, p. 95).

3.

3.1 En l'espèce, le recourant a conclu, dans son mémoire du 6 février 2012, à titre principal, à la constatation de la nullité de la décision de licenciement du 26 mai 2011, confirmée en date du 12 janvier 2012 et à sa réintégration dans ses rapports de travail. A titre subsidiaire, il a conclu à l'annulation de la décision du 12 janvier 2012.

Tout d'abord, il convient de déterminer le droit applicable au présent litige.

3.2 En tant qu'employé de La Poste, le recourant est soumis à la LPers (cf. art. 2 al. 1 let. c LPers, cf. également art. 15 de la loi fédérale du 30 avril 1997 sur l'organisation de l'entreprise fédérale de la Poste [LOP, RS 783.1]), entrée en vigueur, pour la Poste Suisse, le 1er janvier 2002 (cf. art. 1 al. 1 de l'ordonnance du 21 novembre 2001 concernant l'entrée en vigueur de la loi sur le personnel de la Confédération pour la Poste et le maintien en vigueur de certains actes législatifs [RS 172.220.116]). Conformément à ses dispositions transitoires, la LPers régit, depuis l'entrée en vigueur de la Convention collective de La Poste (CCT Poste), en date du 1er janvier 2002 (ch. 90 CCT Poste), les rapports de travail entre la Poste et ses employés (art. 41 al. 1 let. c *a contrario* LPers), ainsi que les procédures de recours concernant des litiges relatifs à des prétentions découlant des rapports de travail ayant donné lieu à une décision rendue après son entrée en vigueur (art. 41 al. 3 *a contrario* LPers).

Selon l'art. 6 al. 1 LPers, le personnel a les droits et les obligations définis dans la Constitution et dans la législation. En outre, si la LPers et d'autres lois fédérales n'en disposent pas autrement, les dispositions pertinentes du code des obligations du 30 mars 1911 (CO, RS 220) s'appliquent par analogie aux rapports de travail (art. 6 al. 2 LPers), en tant que droit public supplétif (arrêts du TAF A-5622/2010 précité consid. 7.4, A-5805/2010 du 3 février 2011 consid. 3 et A-5455/2009 du 21 janvier 2010 consid. 3; HARRY NÖTZLI, Die Beendigung von Arbeitsverhältnissen im Bundespersonalrecht, Berne 2005, n. 46). Enfin, la CCT Poste (art. 38 al. 1 et 2 LPers; également art. 8 al.1 LPers et ch. 10 CCT Poste) et le contrat individuel de travail, signé le 9 décembre 2010, respectivement le 10 janvier 2011, réglementent au surplus en détail les rapports de travail dans les limites de l'art. 6 al. 2 LPers (art. 6 al. 3 LPers; arrêts du TAF A-5805/2010 précité consid. 3 et A-5455/2009 précité consid. 3).

En revanche, l'OPers ne régit pas les rapports de travail des employés de la Poste. En effet, elle est applicable en particulier au personnel des unités de l'administration fédérale décentralisée devenues autonomes

selon l'annexe 1 de l'ordonnance du 25 novembre 1998 sur l'organisation du gouvernement et de l'administration (OLOGA, RS 172.010.1) dont le personnel est soumis à la LPers et n'a pas de statut particulier au sens de l'art. 37 al. 3 LPers. La Poste Suisse ne figure pas dans l'annexe 1 OLOGA. En outre, on l'a vu, elle a conclu avec ses partenaires sociaux une convention collective de travail (art. 37 al. 3 et 38 LPers).

4.
L'argumentation du recourant porte en bref sur les éléments suivants. S'agissant d'une violation des règles en matière de résiliation du contrat de travail, il invoque que son contrat aurait dû être résilié selon les règles en matière de résiliation ordinaire des rapports de travail (art. 12 al. 3 et suivants LPers). Pour parvenir à ce résultat, il prétend dans un premier temps que la Poste aurait abusé de son droit en lui imposant – alors qu'il avait déjà travaillé "pour elle" pendant 22 mois – un temps d'essai d'une durée initiale de 3 mois. Il conteste ensuite que la Poste eût été en droit de prolonger ledit temps d'essai. A ce titre, son argumentation se développe sur deux fronts : il n'aurait pas accepté la prolongation du temps d'essai et la Poste aurait donc dû rendre une décision de prolongation.

La motivation du recourant mélange assez souvent les faits et le droit, omettant parfois de préciser en quoi la loi aurait été violée; dite motivation ne satisfait pas toujours aux exigences de l'art. 52 PA (consid. 2.3 ci-avant).

Comme mentionné ci-dessus, il y a lieu d'examiner si la Poste aurait abusé de son droit en imposant un temps d'essai au recourant; selon ce dernier, en effet, le temps d'essai "relèverait plus du temps d'adaptation prévu pour un changement de contrat dans l'entreprise" (recours, n° 31 let. A).

4.1 Dans sa réponse et sur ce point, l'autorité inférieure objecte notamment que le recourant ne peut faire valoir de nouveaux motifs devant l'autorité de céans.

Alors que devant l'autorité inférieure la motivation reposait notamment sur une prétendue absence d'accord lors de la prolongation du temps d'essai, c'est la qualification même en tant que temps d'essai qui est remise en question devant le Tribunal de céans. Le recourant argumente en effet qu'il travaille au service à la clientèle de la Poste depuis le 16 février 2009 déjà et ceci sous les ordres des mêmes responsables. Il admet

cependant qu'il fut jusqu'au 1er décembre 2011 sous contrat avec une maison de placement de personnel temporaire. En finalité, il s'agit de savoir si, le cas échéant, l'on pourrait imputer au temps d'essai la durée de la mission temporaire au service de la Poste. Dans le cas d'espèce, c'est donc une question de droit qui se pose, laquelle reste dans le cadre des faits établis par l'autorité inférieure.

4.2 En droit privé (art. 335b et 335c CO), la jurisprudence du Tribunal fédéral a retenu que lors du passage d'un emploi intérimaire à un emploi stable, la durée de la mission temporaire exercée chez le futur employeur ne peut être décomptée du temps d'essai (ATF 129 III 124 consid. 2 et 3). Il n'y a pas de raison de s'écarter de cette jurisprudence en matière de droit du personnel de la Confédération. Ceci d'autant plus que, dans le présent litige, il y a bien eu – et le recourant ne le conteste pas – deux contrats de travail successifs, soumis chacun à un régime juridique différent; le premier ressortit du droit des obligations alors que le second est soumis aux dispositions de la LPers et de la CCT Poste. Admettre une prise en compte du contrat intérimaire reviendrait à appliquer – à titre rétroactif – la LPers à un état de fait auquel il n'y était pas soumis et contreviendrait ainsi au principe de la non-rétroactivité des lois. Dans le cas d'espèce, au demeurant et contrairement à ce qu'il prétend, le recourant n'a pas exercé l'activité dans l'unité au sein de laquelle il a été engagé pendant 22 mois, mais durant 2 mois seulement (cf. consid. en fait A).

5.
Il convient dès lors d'examiner la question de la validité de la prolongation du temps d'essai. Le recourant a prétendu dans un premier temps qu'il n'y aurait jamais eu d'accord; dans le cadre du recours, il prétend de surcroît qu'une prolongation du temps d'essai serait illégale. Il s'agit d'examiner ce dernier grief en premier lieu (consid. 5.1 et 5.2) avant de déterminer s'il y a eu – ou non – un accord (consid. 5.3 ss) et le cas échéant, si la Poste eût dû rendre une décision (consid. 5.4).

5.1 L'art. 8 al. 2 LPers prescrit que les dispositions d'exécution fixent les règles applicables au temps d'essai; celui-ci dure six mois au maximum. Aux termes du ch. 211 al. 1 de la CCT Poste, disposition d'exécution déterminante en l'espèce (consid. 3.2 ci-dessus), la période d'essai dure trois mois au maximum. Dans des cas pouvant être justifiés, elle peut être prolongée une fois jusqu'à six mois au maximum par le biais d'un accord individuel. Les dispositions d'exécution déterminantes réservent ainsi expressément la possibilité de prolonger le temps d'essai en modification

du contrat jusqu'au maximum légal de six mois. Le texte de la CCT Poste ne précise toutefois pas quelle forme cet accord individuel doit revêtir.

5.2 L'argumentation du recourant pour contester la légalité de la prolongation du temps d'essai, quant à elle, se base sur le projet de modification de la LPers et sur le CO. Il ne saurait être suivi: le projet de modification de la LPers n'est de toute évidence pas applicable, quant au CO il ne l'est qu'à titre de droit supplétif. Dès lors que la CCT Poste prévoit la possibilité d'une prolongation du temps d'essai, il n'y a pas lieu – à supposer même que le dit CO eût pu venir en aide au recourant – de faire application du CO.

5.3 Si le principe de la prolongation peut ainsi être confirmé, il n'en reste pas moins que, pour déployer ses effets, la dite prolongation doit encore être entérinée par un accord des parties ou, à défaut d'un consentement, par une décision.

Dans le cas d'espèce, un temps d'essai de 3 mois avait été convenu (dossier de première instance, pièce 33). Il aurait dû durer du 1er décembre 2010 au 28 février 2011. Lors de la séance du 10 février 2011, le travail du recourant a été évalué et plusieurs aspects ont été jugés comme étant encore insuffisants. Durant cette séance, le recourant a été informé de ce que les objectifs de la qualification globale étaient seulement partiellement atteints et que le temps d'essai ne pouvait pas être validé comme réussi.

L'entretien d'évaluation du temps d'essai du 10 février 2011 a été relaté sur un formulaire type qui mentionne explicitement la prolongation du temps d'essai jusqu'au 31 mai 2011; ce formulaire précise toutefois (en allemand dans l'original, dossier de première instance, pièce 29.2) qu'en cas de prolongation, il est nécessaire de passer une convention supplémentaire. A ce propos, le recourant a fourni à l'appui de son recours un modèle d'accord de prolongation du temps d'essai utilisé par la Poste. Dans le cas d'espèce, il n'est pas contesté qu'aucune convention séparée se basant sur le modèle fourni par le recourant n'a été signée.

5.3.1 Dans la décision attaquée du 12 janvier 2012, l'autorité inférieure a tout d'abord retenu qu'en apportant ses remarques sur le formulaire d'évaluation le recourant ne s'était pas opposé à la prolongation.

Dans ses remarques finales sur le formulaire d'évaluation, le recourant s'exprime en ces termes:

"Ich bin somit mit den Vorwürfen/Kritiken nur Teil einverstanden und sehe dies, obschon ich bald 2 Jahre (am 16. Feb. 2011) dabei bin, nicht als positive Wertschätzung an, die Probezeit auf sogar 3 Monate zu verlängern, obschon er vor 2 Wochen noch hiess, evtl. mit 1 oder 2 Monate, da es nur 3 geben könne."

Dans un tel cas, il est difficile de différencier le refus de prolongation de la contestation des reproches qui lui ont été faits. En effet les deux éléments sont liés, le premier élément découlant directement du second. Vu le contexte, on voit mal comment le recourant pourrait contester la prolongation sans contester de fait l'évaluation. Il serait loisible de se demander si le recourant n'aurait en définitive pas accepté une prolongation plus courte. En tous les cas, cela serait faire preuve de formalisme excessif que de considérer qu'il n'y pas d'opposition en se basant uniquement sur la signature et l'absence d'opposition expresse sur le seul formulaire de qualification. L'autorité inférieure n'a du reste pas fondé son appréciation uniquement sur cet élément, mais a, à juste titre, pris en compte le comportement du recourant par la suite.

5.3.2 L'acte attaqué retient en effet que le recourant de par son comportement n'a jamais contesté la prolongation du temps d'essai, y compris lors des entretiens postérieurs, en particulier celui du 23 février 2011.

Comme le formulaire d'évaluation le prévoit, le recourant a apporté ses remarques et oppositions aux qualifications et reproches directement sur ledit formulaire qu'il a finalement signé en date du 14 février 2011. En outre, il a signé le document annexe intitulé "Probezeitverlängerung".

Le recourant a également demandé un nouvel entretien qui a eu lieu le 23 février 2011 avec sa supérieure. Il ressort de la note de service établie à cette occasion, et cosignée par les deux participants, que la volonté de prolonger le temps d'essai a été confirmée lors de cet entretien, la supérieure directe s'exprimant en ces termes:

"Ich hab Deine Punkte zu Kenntnis genommen, bleibe jedoch bei meiner Entscheidung, die Probezeit zu verlängern".

Ainsi, à quelques jours de la fin du temps d'essai initialement convenu et postérieurement aux objections émises par le recourant à la suite de l'entretien du 10 février 2011, la volonté de prolonger ce dernier avait été confirmée sans équivoque au recourant. Il ne résulte pas du dossier, et le recourant ne le prétend au reste pas, qu'il aurait à ce moment-là exigé une décision de son employeur conformément à l'art. 34 al. 1 LPers.

5.3.3 Dans ces conditions, le recourant ne saurait se prévaloir de bonne foi qu'il ne connaissait pas les conditions auxquelles étaient soumise la continuation des rapports de travail. Comme l'a déjà précisé la jurisprudence, s'agissant du temps d'essai, les exigences de la forme écrite pour toute modification du contrat de travail peuvent être nuancées, lorsque la possibilité de prolonger le temps d'essai est déjà réservée, même de manière implicite, dans le contrat initial. La prolongation du temps d'essai est en effet conçue comme une mesure par laquelle l'employeur offre à l'intéressé une nouvelle opportunité (jugement RK2-2005 de la Commission de recours du Tribunal fédéral du 5 octobre 2005, in: JAAC 70.4 consid. 4.2.2). La jurisprudence précitée en a ainsi conclu qu'il est admissible qu'une prolongation du temps d'essai réalisée dans cette optique, alors que le contrat de travail en réserve la possibilité, puisse être conclue oralement, voire par actes concluants, même s'il serait souhaitable, dans le cadre d'une saine gestion des rapports de travail, que l'accord des parties sur ce point soit confirmé dans un écrit signé par chacune d'elles (JAAC 70.4 consid 4.2.2). Cette jurisprudence, même si elle a été rendue en application de l'ordonnance du 27 août 2001 sur le personnel du Tribunal fédéral (OPersTF, RS 172.220.114), peut être reprise sans autre s'agissant de l'application du ch. 211 al. 1 de la CCT Poste. En effet, dans le cas d'espèce, la CCT Poste, partie intégrante du contrat de travail individuel du recourant, prévoit expressément la possibilité de prolonger le temps d'essai dans des cas justifiés. Demeure cependant réservé l'abus de droit, soit le cas ou la prolongation du temps d'essai ne se justifie par aucune raison objective, mais qui aurait pour but d'éluder l'application des dispositions sur la protection contre les congés (cf. dans le même sens en matière de "contrats-chaîne" en droit privé: ATF 119 V 46 consid. 1c). Par ailleurs, on rappellera qu'en principe un temps d'essai peu concluant conduit à la résiliation du rapport de travail par l'employeur. Si l'acceptation de la prolongation du temps d'essai peut donc sembler à première vue souvent un choix contraint pour l'employé, il n'en reste pas moins qu'il en est le premier bénéficiaire. La prolongation du temps d'essai est donc une possibilité que l'employé est libre d'accepter en poursuivant son activité

auprès de l'employeur ou, au contraire, libre de refuser, en mettant un terme aux relations de travail ou en exigeant une décision formelle.

Dans le cas d'espèce, et comme mentionné plus haut, le recourant n'a pas exigé de décision, il a cosigné la note de service du 23 février 2011 et il a continué de travailler pour le compte de la Poste.

5.3.4 Le recourant allègue cependant qu'il n'aurait signé "qu'après avoir reçu des menaces de licenciement" de sa supérieure en cas de refus. La décision attaquée se prononce également sur ce grief déjà soulevé lors de la procédure devant l'autorité inférieure (ch. 36 de la décision attaquée du 12 janvier 2012). Elle retient "qu'aucun élément au dossier ne permet d'établir de manière probante ce qui a été véritablement échangé" entre le recourant et sa supérieure et se base donc sur un faisceau d'indices. Finalement, l'autorité inférieure retient que les allégations du recourant à ce propos ne sont soutenues par aucun élément mais qu'en revanche les déclarations de sa responsable sont confirmées par le contenu de la liste des événements produite au dossier. Par ailleurs, la décision attaquée souligne que le fait de rendre un collaborateur attentif aux conséquences d'un défaut d'acceptation d'une prolongation ne signifie pas encore qu'il s'agit d'une menace ou de pression. A juste titre.

Au sujet des menaces alléguées, le Tribunal de céans constate que le recourant se borne à ne proposer que sa propre appréciation des faits, sans tenter d'établir que celle effectuée dans la décision attaquée serait arbitraire. Il se contente uniquement de reprendre brièvement les allégations déjà formulées devant l'autorité inférieure. Une telle motivation est insuffisante (consid. 2.3 ci-dessus). Dans ces conditions, il n'y a pas lieu de s'écarter de l'appréciation des faits, par ailleurs suffisamment motivée, effectuée par l'autorité inférieure.

5.3.5 Le recourant invoque encore une violation du ch. 50 CCT Poste qui prévoit le droit de se faire assister par une personne de confiance en cas de différends concernant l'évaluation du personnel. Le 18 février 2011, le recourant a en effet demandé un entretien d'élimination des divergences à sa supérieure ainsi qu'à son chef de service en demandant s'il pouvait se faire accompagner par une personne de confiance. Le chef de service a décliné la demande en expliquant qu'il ne s'agissait pas d'une procédure mais seulement d'un entretien pour faire le point sur le temps d'essai ("Standortgespräch bezüglich Probezeit"). Seuls le recourant et sa supérieure directe se sont donc entretenus le 23 février 2011.

En l'occurrence, il est douteux que cet article couvre également l'évaluation du temps d'essai. Cette disposition vise en effet avant tout l'évaluation annuelle au sens du ch. 33 CCT Poste, en particulier la procédure décrite au ch. 331 de la CCT Poste. Cette question peut néanmoins rester ouverte dès lors que le recourant n'expose en rien dans quelle mesure la présence d'une personne de confiance, tout comme celle du chef de service, aurait pu influer sur son consentement à la prolongation du temps d'essai. Au surplus, du reste, le supérieur de C._____ (D._____), dont le recourant avait demandé la présence, a participé à l'entretien du 26 mai 2011; il résulte assez clairement du dossier que son appréciation des prestations du recourant ne différait guère de l'appréciation de la supérieure directe (dossier de première instance, pièce 29.8, p. 4-5).

5.3.6 Au vu de la jurisprudence rappelée ci-dessus (consid. 5.3.3), le seul fait que la prolongation du temps d'essai n'ait pas fait l'objet du formulaire ad hoc tel que produit par le recourant ne saurait amener le Tribunal de céans à considérer que le recourant n'aurait pas donné son accord.

Ce grief doit donc également être rejeté.

5.4 Dès lors qu'il y a lieu de retenir que le recourant était d'accord de prolonger le temps d'essai, l'argumentation présentée au stade du recours selon laquelle l'employeur aurait violé la loi en ne rendant pas de décision n'a pas à être examinée plus avant et sera rejetée.

6.

De manière superfétatoire, la Poste expose encore que la prolongation du temps d'essai était proportionnée si l'on considère que l'alternative – compte tenu des reproches formulés – eût été le licenciement du recourant avant la fin du mois de févier 2011. Dès lors qu'il y a eu un accord de prolongation du temps d'essai, ce point ne sera pas examiné plus avant.

Il découle de ce qui précède que le temps d'essai et nonobstant l'activité précédente effectuée à titre temporaire, dans le cas d'espèce, pouvait être imposé dans le cadre du contrat de travail, que la prolongation était légale en soi, que le recourant a au demeurant été d'accord avec cette prolongation et que, partant, l'employeur n'avait pas l'obligation de rendre une décision

7.
Il convient dès lors d'examiner si le licenciement du recourant, qui était en période d'essai, est valable.

7.1 L'art. 12 al. 2 let. a et b LPers régit la résiliation des rapports de travail durant la période d'essai et en prescrit les termes et délais. Cette disposition ne subordonne toutefois pas le licenciement à des conditions particulières, ni même que les conditions d'une résiliation ordinaire (art. 12 al. 6 LPers) ne soient réunies. Il est clair, en effet, que les rapports de travail sont nécessairement plus précaires durant le temps d'essai, précarité qui est justifiée par la nature et la finalité mêmes du temps d'essai.

Néanmoins, la résiliation des rapports de travail durant le temps d'essai ne peut pas être décidée selon le seul bon vouloir de l'employeur puisque le contrat de travail a pour effet de créer un rapport de service complet. Le temps d'essai est destiné à apprécier et évaluer les compétences, les capacités et le comportement de l'employé; s'agissant de ce dernier, le temps d'essai lui permet d'évaluer si le poste lui convient et lui offre par conséquent, à lui également, la possibilité de se dédire du contrat à des conditions moins restrictives qu'après le temps d'essai. Les motifs de licenciement ne doivent donc pas être fixés de manière trop restrictive.

Selon la doctrine et la jurisprudence, le licenciement peut en effet être prononcé lorsque l'on peut retenir, sur la base des constatations des supérieurs, que l'employé n'a pas su fournir la preuve de ses capacités et qu'une telle preuve ne sera vraisemblablement pas apportée à l'avenir. Par ailleurs, un licenciement peut également être prononcé pour des motifs personnels lorsque le rapport de confiance, nécessaire entre un employé et son employeur, ne peut être instauré ou lorsqu'il y a des motifs objectifs de retenir que la collaboration nécessaire avec les collègues et les supérieurs sera compromise, par exemple en cas d'intégration insuffisante dans la structure actuelle du personnel. Il va de soi, en outre, que le licenciement durant le temps d'essai ne présuppose pas nécessairement une faute de la part de l'employé, mais peut ne se fonder que sur des motifs objectifs (arrêt du TAF A-4284/2007 du 7 novembre 2007 consid. 7.2; décision de la Commission fédérale de recours en matière de personnel [CRP] du 3 février 2004 in: JAAC 68.90 consid. 4).

En cas de résiliation ordinaire et dans le système instauré par l'art. 14 LPers, le licenciement est nul lorsqu'il présente un grave vice de forme,

n'est pas justifié selon l'art. 12 al. 6 et 7 LPers ou intervient en temps inopportun au sens de l'art. 336*c* CO; le licenciement est en revanche annulable lorsqu'il apparaît abusif au sens de l'art. 336 CO ou discriminatoire au sens des art. 3 ou 4 de la loi fédérale du 24 mars 1995 sur l'égalité entre sexes (LEg, RS 151.1; LILIANE SUBILIA-ROUGE, La nouvelle LPers: quelques points de rencontre avec le droit privé du travail, in Revue de droit administratif et de droit fiscal [RDAF] 2003 I p. 289 ss, spéc. 306 ss; ANNIE ROCHAT PAUCHARD, La nouvelle loi sur le personnel de la Confédération, in: RDAT II 2001 p. 549 ss, 561 s).

En revanche, durant le temps d'essai, l'employé ne peut se prévaloir que de l'art. 14 al. 3 let. a LPers en association avec l'art. 336 CO et donc prétendre que la résiliation serait abusive.

Dans ce cadre, c'est le lieu de constater que la motivation du recourant est essentiellement axée sur la contestation d'une hypothétique résiliation ordinaire et non sur une résiliation durant le temps d'essai. Il découle de ce qui précède qu'une telle motivation n'est guère pertinente.

7.2 Dans le cas d'espèce l'autorité inférieure a examiné les motifs de résiliation et retenu notamment que "durant la prolongation du temps d'essai, il y eu de nouveaux manques dans la saisie, le respect des processus de travail, les entretiens avec les clients, etc. ainsi que trois courts retards (2-3 min et 5 min) et deux retards conséquents (1 h le 28.3.2011, 19 min le 27.4.2011; …). […] Ainsi, depuis le 1er mars 2011, une vingtaine d'erreurs de plusieurs ordres, sans compter les retards, ont été commises par le recourant. L'autorité inférieure expose dès lors que "(l)es prestations (du recourant) laissaient à désirer et ne correspondaient pas à la qualité attendue" (acte attaqué, ch. 42).

7.3 Le recourant, pour sa part, prétend qu'il "est faux d'affirmer que les compétences personnelles du recourant n'étaient pas atteintes". Il y a lieu de supposer qu'il veut ainsi remettre en question les motifs du licenciement; en effet, si, au contraire, ce grief avait pour but de reprocher à l'instance inférieure d'avoir mal constaté les faits, cette argumentation serait à la limite de la témérité: le dossier contient en effet tous les formulaires d'évaluation dont il résulte très clairement que les exigences requises n'avaient pas été jugées atteintes (dossier de première instance; pièces 29 ss).

7.4 Il y a donc lieu de procéder à l'examen du grief de contestation des motifs de licenciement en tenant compte des limites que le présent

Tribunal pose à son appréciation des faits dans le cadre des évaluations du personnel (consid. 2.1 ci-avant).

7.5 Le Tribunal constate en un premier temps que dans le cadre de son argumentation, le recourant ne conteste pas avoir été en retard à plusieurs reprises; il en attribue en revanche l'origine au système de connexion ("login") qui aurait pour effet que les employés doivent venir 5 minutes en "avance" pour se connecter au système informatique. Il résulte toutefois du dossier que quelques retards ont eu – durant la seule prolongation du temps d'essai – des proportions plus importantes et ne sont pas à mettre en relation avec le système et ses défauts supposés, mais à de véritables retards du recourant (dossier de la Poste, pièce 8). Par ailleurs, l'unité dans laquelle travaillait le recourant est une unité de service à la clientèle dont le but est de répondre en ligne et le plus efficacement et rapidement possible aux demandes des usagers. L'organisation en équipes qui prennent chacune leurs "tours" suppose que tous les membres de ces équipes soient ponctuels de manière à pouvoir assister et relever leurs collègues. Il importe assez peu, dès lors et d'un point de vue objectif de savoir si le système de connexion impose de fait aux collaborateurs de venir 5 minutes avant l'heure effective du début du travail: il faut être prêt à assurer la relève en faveur des collègues et des usagers. De ce point de vue, de multiples retards dénote une attitude qui n'est pas compatible avec l'activité considérée. Il sied de relever au passage que le recourant a même été averti – ce qui n'est pas obligatoire durant le temps d'essai – qu'en cas de nouveau retard, le contrat serait résilié (dossier de première instance, pièce 29.5, notice d'entretien du 30 mars 2011). S'agissant encore de ces retards, il n'est pas allégué que le licenciement aurait été prononcé parce que le recourant aurait protesté contre le système existant. Il n'y a dès lors pas eu, sur ce point, de congé-représailles abusif au sens de l'art. 336 al. 1 let. c CO. Dès lors, la longue argumentation du recourant sur les pratiques qu'il conteste ne sont pas pertinentes.

Les motifs du licenciement en période d'essai étaient également réunis s'agissant des capacités du recourant: ses connaissances devaient être améliorées et il avait été constaté des manques dans le traitement des réponses aux usagers (manque de sûreté dans les réponses, temps de traitement plus longs, compte-rendu incorrectement fait dans les systèmes ad hoc; cf. dossier de première instance, pièces 29.1 ss, notices d'entretiens). Ces problèmes ont été relevés plusieurs fois et non pas une seule et avaient donc un caractère répétitif.

Au vu de ce qui précède sur les motifs de licenciement durant le temps d'essai (consid. 7.1 ci-avant), les éléments retenus ci-dessus pouvaient raisonnablement et sans aucun abus être considérés objectivement comme des motifs valables de licenciement. Dans ces circonstances, la résiliation ne saurait être considérée comme nulle ou abusive au sens de l'art. 336 CO.

8.
Finalement, le recourant conteste l'appréciation des faits de la décision attaquée qui nie l'existence d'un harcèlement psychologique (mobbing) à son encontre.

En l'occurrence, les art. 4 al. 2 let. g LPers et 328 CO garantissent le droit du travailleur à la protection de la personnalité, soit notamment la vie, la santé mais aussi la dignité, la considération dont jouit le travailleur dans l'entreprise, son honneur (cf GABRIEL AUBERT, in: Luc Thévenoz/Franz Werro [éd.], Commentaire romand, Code des obligations I, Genève/Bâle/Munich 2003, n. 4 ad art. 328 CO). Dans ces derniers cas, l'atteinte à la personnalité est caractérisée par des propos ou des actes injurieux ou vexatoires à l'encontre de l'employé. Une forme aiguë d'atteinte à la personnalité est constituée par le harcèlement psychologique, appelé aussi mobbing. Selon la définition donnée par la jurisprudence, qui vaut pour les relations de travail fondées tant sur le droit privé que sur le droit public, le harcèlement psychologique se définit comme un enchaînement de propos et/ou d'agissements hostiles, répétés fréquemment pendant une période assez longue, par lesquels un ou plusieurs individus cherchent à isoler, à marginaliser, voire à exclure une personne sur son lieu de travail. La victime est souvent placée dans une situation où chaque acte pris individuellement, auquel un témoin a pu assister, peut éventuellement être considéré comme supportable alors que l'ensemble des agissements constitue une déstabilisation de la personnalité, poussée jusqu'à l'élimination professionnelle de la personne visée. De ce point de vue, les "témoignages" déposés par le recourant à l'encontre de sa supérieure directe constituent déjà un facteur de négation de tout mobbing dont l'élément caractéristique est le fait d'une seule personne en est la cible et non – comme voudrait le faire accroire le recourant – tout un service.

Par ailleurs, même si, nécessairement les relations se sont certainement tendues – en particulier après l'entretien du 10 février 2011 – il n'y a toutefois pas harcèlement psychologique du seul fait qu'un conflit existe dans les relations professionnelles ou qu'il règne une mauvaise ambiance

de travail, ni du fait qu'un membre du personnel serait invité – même de façon pressante, répétée, au besoin sous la menace de sanctions disciplinaires ou d'une procédure de licenciement – à se conformer à ses obligations résultant du rapport de travail, ou encore du fait qu'un supérieur hiérarchique n'aurait pas satisfait pleinement et toujours aux devoirs qui lui incombent à l'égard de ses collaboratrices et collaborateurs. Il sied par ailleurs cependant de garder à l'esprit que le mobbing peut n'être qu'imaginaire et qu'il peut même être allégué abusivement pour tenter de se protéger contre des remarques ou mesures pourtant justifiées (arrêt du Tribunal fédéral 4A_128/2007 du 9 juillet 2007 consid. 2.1 et les réf. citées; arrêt du TAF A-1780/2006 du 3 mai 2007 consid. 4; décisions de la CRP du 28 juin 2000 in: JAAC 65.14 consid. 5b et du 12 mai 2004 in JAAC 68.122 consid. 5a).

Enfin, l'allégation de mobbing eût été pertinente si le recourant tentait de démontrer que ses mauvaises prestations avaient pour origine un harcèlement de la part de sa supérieure; dans ce cas, le licenciement eût pu être considéré comme abusif au sens de l'art. 336 CO (arrêt du Tribunal fédéral, 8C_18/2011 du 7 février 2012 consid. 6.2 et réf. citée). Or, il n'en est rien: le recourant se limite ici à "conjurer" la Poste d'agir à l'encontre de la supérieure directe du recourant.

Ce grief doit dès lors être également rejeté.

Dès lors que le licenciement litigieux n'est ni nul au sens de l'art. 14 al. 1 LPers, ni annulable au sens de l'art. 14 al. 3 let. a LPers, il convient de confirmer la décision de l'autorité inférieure du 12 janvier 2012 et le recours, mal fondé, doit être rejeté pour autant que recevable.

9.
Conformément à l'art. 34 al. 2 LPers, la procédure de recours est gratuite, sauf s'il y a recours téméraire, ce qui n'est pas le cas en espèce. Vu l'issue du litige, le recourant n'a pas droit à une indemnité à titre de dépens (cf. art. 64 al. 1 PA a contrario et art. 7 al. 1 du règlement du 21 février 2008 concernant les frais, les dépens et indemnités fixés par le Tribunal administratif fédéral [FITAF, RS 173.320.2] a contrario). Enfin, l'autorité inférieure, qui obtient gain de cause, n'a pas droit à des dépens non plus (cf. art. 7 al. 3 FITAF).

Par ces motifs, le Tribunal administratif fédéral prononce :

1.
Le recours est rejeté dans la mesure de sa recevabilité.

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

3.
Il n'est pas alloué de dépens.

4.
Le présent arrêt est adressé :

– au recourant (Acte judiciaire)
– à l'autorité inférieure (n° de réf. 2011.06.0856; Acte judiciaire)

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

La présidente du collège : Le greffier :

Claudia Pasqualetto Péquignot Jérôme Barraud

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 :