Bundesverwaltungsgericht

Tribunal administratif fédéral

Tribunale amministrativo federale

Tribunal administrativ federal

Cour I
A-5255/2009
{T 0/2}

Arrêt du 9 février 2010

Composition

André Moser (président du collège), Jérôme Candrian, Lorenz Kneubühler, juges,
Yanick Felley, greffier.

Parties

A._____
représenté par Mathias Keller, rue Etraz 10,
case postale 7239, 1002 Lausanne,
recourant,

contre

Administration fédérale des douanes AFD,
autorité inférieure.

Objet

résiliation des rapports de travail.

Faits :

A.
Au service de l'administration fédérale des douanes (AFD) depuis le 3 janvier 1983, A._____, occupe la fonction de réviseur auprès de l'inspection des douanes (ID) de Y._____.

Objet de troubles qui ont conduit deux médecins traitants du Centre médico-chirurgical de V._____, à W._____, l'un généraliste, l'autre psychiatre, à poser un diagnostic de dépression sévère, respectivement d'épisode dépressif sévère avec symptômes psychotiques, A._____ n'a pas travaillé du 16 octobre 2006 au 20 janvier 2008. Durant cette période, il a par deux fois été hospitalisé en milieu psychiatrique au Centre hospitalier universitaire vaudois (CHUV), du 11 au 27 décembre 2006, puis du 2 au 25 avril 2007. A._____ a ensuite repris son poste avec un horaire allégé compris entre 8h00 et 18h00, sans activité le dimanche, d'abord à 50%, du 21 février 2008 au 1er juin 2008, puis à 100%, dès le lendemain 2 juin 2008. Après cette reprise, le médecin généraliste précité a certifié un nouvel arrêt-maladie, du 21 au 30 janvier 2009.

B.
Dans un rapport médical établi le 8 avril 2009, le médecin psychiatre susmentionné certifie "*qu'en raison de son état de santé, il est indispensable que A._____, garde une hygiène de sommeil de 7 à 8 heures la nuit. Les nuits blanches sont à éviter le plus possible*".

C.
La Direction du 3ème arrondissement des douanes de Y._____ (DA III) a, le 27 avril 2009, décidé de résilier les rapports de travail avec A._____ pour le 31 octobre 2009 et a retiré l'effet suspensif à un éventuel recours.

Par mémoire du 26 mai 2009, A._____ a interjeté recours contre cette décision auprès de la Direction générale des douanes (DGD). Il a conclu à la nullité ou subsidiairement à l'annulation de la décision attaquée et a requis la restitution de l'effet suspensif.

D.
Le 2 juin 2009, la DGD a adressé un courrier à la DA III, lui demandant de prendre position par rapport au mémoire susmentionné,

en particulier de dire pourquoi le retrait de l'effet suspensif n'avait pas été motivé, d'expliquer dans quelle mesure un transfert au sein d'une autre ID n'entrait pas en considération, et de préciser enfin si elle assimilait le travail du soir au travail de nuit, dès lors que la seule restriction dont semblait se prévaloir A._____ était d'avoir un temps de repos assuré de sept heures consécutives, ce qui paraissait "*être le cas pour tous les employés*".

La DA III a pris position par correspondance du 12 juin 2009, faisant d'abord valoir que l'effet suspensif avait été retiré afin de se séparer plus rapidement de A._____. Elle a ensuite estimé que celui-ci n'était plus apte à assumer les tours de service irréguliers des réviseurs, compris entre 5h30 et 24h00, voire plus tard en cas de retard à l'arrivée des vols, sept jours sur sept, 365 jours par an, et qu'un régime de faveur impliquerait une cadence plus élevée, source de "*stress continuel*", pour les autres collaborateurs. Enfin, la DA III a soutenu que, faute de pouvoir proposer à court ou moyen terme un travail avec horaires fixes et réguliers, aucune démarche de placement n'avait été entreprise.

E.
Le 17 juillet 2009, la DGD a rejeté le recours de A._____ et confirmé la résiliation des rapports de travail pour le 31 octobre 2009. Elle a retenu que ce n'était pas la capacité de A._____ à "*accomplir les tâches décrites dans son descriptif de poste qui pos[ait] problème, mais son employabilité dans le planning de l'ID*", la fonction de réviseur à l'ID de Y._____ impliquant des tours de service effectués en rotation, 365 jours par an, entre 5h30 et 24h00, ou plus lors de retards à l'arrivée des vols, et que, "*à l'évidence, il y [avait là] un problème en début et fin de service*". En outre, non définie par la loi, l'expression "*nuit blanches*" utilisée dans le certificat médical du 8 avril 2009 nécessitait un examen médical, auquel A._____ avait refusé de se soumettre. Par ailleurs, il avait déjà omis précédemment d'informer son employeur sur la situation, et confié à l'inspecteur de son ID vouloir suivre des cours en soirs de semaines ainsi que les samedis durant la journée, rompant de la sorte le rapport de confiance avec l'employeur. S'ajoutait à cela qu'il n'avait jamais cherché une place de travail permettant de le replacer à l'interne. Pour terminer, malgré la mise au concours de neuf postes de réviseurs depuis sa reprise à temps partiel le 21 février 2008, il n'avait pas pu être replacé comme réviseur, dans la mesure où l'horaire des postes en question

était irrégulier.

Dans sa même décision du 17 juillet 2009, la DGD a retiré l'effet suspensif à un éventuel recours afin que les rapports de travail entre l'AFD et A._____ "*cessent au plus vite*".

F.
Le 19 août 2009, A._____ (ci-après le recourant) a déposé recours auprès du Tribunal administratif fédéral (TAF) contre la décision précitée du 17 juillet 2009, et conclu principalement à sa nullité, subsidiairement à son annulation. Il argue que la décision attaquée ne tient pas compte de l'amélioration de son état de santé, et précise à cet égard que la restriction médicale lui imposant d'éviter le plus possible les nuits blanches et de dormir un minimum de sept heures par nuit ne l'empêche aucunement de débuter son activité à 5h30 ou de la terminer à 24h00. Il reproche aussi à l'AFD de ne pas avoir étudié sérieusement un éventuel déplacement dans un autre service ou département.

Quant au retrait de l'effet suspensif, le recourant a fait valoir que cette mesure aurait pour effet de mettre un terme effectif aux rapports de travail le 31 octobre 2009, qu'elle causerait de la sorte un préjudice irréparable et viderait le présent recours de tout sens. Il a donc requis que l'effet suspensif soit restitué, en particulier qu'il puisse poursuivre son activité pour le compte de la DA III jusqu'à droit connu sur son recours.

G.
Dans sa réponse du 28 août 2009, la DGD (ci-après l'autorité inférieure) renvoie à la décision du 17 juillet 2009 et conclut au rejet du recours, motif pris que celui-ci n'apporte pas un nouvel éclairage à l'affaire.

H.
Par décision incidente du 4 septembre 2009, le Tribunal administratif fédéral a restitué l'effet suspensif, considérant que, dans la pesée des intérêts de la cause, ni les arguments évoqués par l'autorité inférieure, ni un examen *prima facie* du dossier, ne permettaient de conclure à une prolongation inacceptable de l'activité du recourant, ou encore de déterminer le sort probable du recours.

I.
Par courrier du 13 octobre 2009, le recourant s'est déterminé sur deux pièces produites par l'autorité inférieure.

J.
Les autres faits et arguments des parties seront repris en tant que besoin dans les considérants en droit ci-dessous.

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), l'Autorité de céans est compétente, en vertu de l'art. 36 de la loi 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) prises en matière de personnel fédéral par l'organe interne mentionné à l'art. 35 al. 1 LPers. Dans le cas présent, l'organe interne est, selon l'art. 110 let. b de l'ordonnance du 3 juillet 2001 sur le personnel de la Confédération (OPers, RS 172.220.111.3), la Direction générale des douanes (DGD).

La procédure est régie par la PA, pour autant que la LTAF n'en dispose pas autrement (art. 37 LTAF).

1.2 Déposé en temps utile par le destinataire de la décision attaquée (art. 22 ss, 48 et 50 PA), le recours répond aux exigences de forme et de contenu prévues à l'art. 52 PA. Il est donc recevable.

2.
Le Tribunal administratif fédéral (TAF) examine les décisions qui lui sont soumises en principe avec un plein pouvoir de cognition (Message du Conseil fédéral concernant la révision totale de l'organisation judiciaire fédérale du 28 février 2001, FF 2001 4000, p. 4056). Le recourant peut donc non seulement soulever les griefs de violation du droit fédéral et de la constatation inexacte ou incomplète des faits, mais aussi le moyen de l'inopportunité (art. 49 PA). Le TAF examine cependant avec retenue les questions ayant trait 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 Tribunal administratif fédéral du 15 mars 2007 A-1779/2006 consid. 2, décision de la Commission fédérale de recours en matière de personnel fédéral du 23 janvier 1996, publiée dans la Jurisprudence des autorités administratives de la Confédération [JAAC] 61.27 consid. 3).

3.
Le présent litige revient à examiner d'abord si la résiliation du contrat de travail du recourant a eu lieu pour les motifs prévus par la loi, et ensuite si cette résiliation est annulable (art. 14 al. 3 LPers), ou nulle (art. 14 al. 1 LPers).

3.1 Dans le cas d'une résiliation des rapports de service par l'employeur, celui-ci doit faire valoir l'un des motifs de résiliation ordinaire prévus de manière exhaustive par l'art. 12 al. 6 LPers (ANNIE ROCHAT PAUCHARD, La nouvelle loi sur le personnel de la Confédération [LPers], Rivista di diritto amministrativo e tributario ticinese, II 2001, p. 559), à savoir la violation d'obligations légales ou contractuelles importantes (let. a), les manquements répétés ou persistants dans le comportement malgré un avertissement écrit (let. b), les aptitudes ou les capacités insuffisantes pour effectuer le travail convenu ou la mauvaise volonté pour effectuer ce travail (let. c), la mauvaise volonté de l'employé à accomplir un autre travail pouvant raisonnablement être exigé de lui (let. d), les impératifs économiques ou les impératifs d'exploitation majeurs dans la mesure où l'employeur ne peut proposer à l'intéressé un autre travail pouvant être raisonnablement exigé de lui (let. e), ainsi que la disparition de l'une des conditions d'engagement fixées dans la loi ou dans le contrat de travail (let. f).

En l'espèce, l'autorité inférieure justifie sa décision par l'inaptitude du recourant (art. 12 al. 6 let. c *in limine* LPers) et des violations de ses obligations légales ou contractuelles importantes (art. 12 al. 6 let. a LPers).

3.2 Au sens de l'art. 12 al. 6 let. c *in limine* LPers, les aptitudes sont "insuffisantes" (mangelnde) lorsque, en raison de faits qui touchent sa personne, tels des problèmes de santé, des connaissances professionnelles lacunaires, voire des incompétences intellectuelles ou sociales, l'employé s'avère *in fine* objectivement incapable d'effectuer

le travail convenu (arrêt du Tribunal administratif A-2164/2009 du 1er septembre 2009 consid. 3.3.3). *In fine*, car encore faut-il, en conformité du principe de proportionnalité, avoir proposé – sans succès – des mesures dont le but était de permettre à l'intéressé de remplir les exigences requises, par exemple un traitement médical, une formation complémentaire ou l'aménagement des rapports de travail (Message du Conseil fédéral concernant la loi sur le personnel de la Confédération [LPers] du 14 décembre 1998, in: FF 1999 II 1421, 1438). Pour des raisons pratiques évidentes, le défaut d'aptitudes personnelles n'est pas un motif de résiliation ordinaire soumis à l'obligation d'avertissement préalable (arrêt du Tribunal administratif A-2164/2009 du 1er septembre 2009 consid. 3.3.3). En effet, chaque disposition prise afin de maintenir un rapport de travail avec l'employé inapte a la même force qu'un avertissement écrit, lequel, lorsqu'il est exigé (voir infra consid. 3.3), concrétise lui aussi le principe de proportionnalité (arrêt du Tribunal administratif A-2164/2009 du 1er septembre 2009 consid. 3.3.4). Il y a ainsi lieu d'examiner si le recourant est inapte à assumer la fonction de réviseur à l'ID de Y._____ et si, cas échéant, l'employeur a pris des dispositions afin de maintenir un rapport de travail, conformément à ce principe.

La fonction de réviseur, à l'ID de Y._____, impose des tours de service effectués en rotation, 365 jours par an, entre 5h30 et 24h00, pour autant qu'il n'y ait pas de retard à l'arrivée des vols. Ces tours sont de 8h24. Ils s'exercent de 05h30 à 13h54, de 7h30 à 15h54, de 13h36 à 22h00, et de 15h36 à 24h00. Cela étant, un certificat médical établi le 8 avril 2009 exige que le recourant conserve une hygiène de sommeil de 7 à 8 heures la nuit et évite le plus possible les nuits blanches. Ainsi, excepté les cas dans lesquels il devrait enchaîner deux tours consécutifs, entre 15h36 et 24h00 puis 5h30 et 13h54, ou aurait à subir, après 24h00, la répétition de retards d'atterrissages aussi importants que nombreux, le recourant apparaît disposer des capacités suffisantes pour assumer pleinement sa fonction. Or, rien au dossier ne démontre ni n'indique une organisation qui imposerait pareils tours consécutifs, ou l'existence de tels retards. C'est dire que le grief de l'inaptitude du recourant à être intégré dans la planification horaire de l'ID de Y._____, en début et fin de service, ne tient pas. C'est dire aussi, par-là même, que l'argument tiré de l'impossibilité de replacer le recourant à l'interne, du fait de l'inexistence passée et actuelle, depuis le 21 février 2008, ou future de postes de réviseurs à horaires réguliers, apparaît lui aussi dénué de toute pertinence.

3.3 Lorsque l'employeur reproche à l'employé la "violation d'obligations légales ou contractuelles importantes" (Verletzung wichtiger gesetzlicher oder vertraglicher Pflichten), notion générale et abstraite qui appelle une interprétation dans le cas concret, la résiliation ordinaire doit être précédée d'un avertissement émanant de l'employeur; ceci figure expressément à l'art. 12 al. 6 let. b LPers mais vaut également, en l'état actuel de la jurisprudence, pour les cas d'application de l'art. 12 al. 6 let. a LPers (arrêt du Tribunal fédéral 1C_277/2007 du 30 juin 2008 consid. 5.3; arrêts du Tribunal administratif fédéral A-309/2009 du 15 mai 2009 consid. 2.3 et A-76/2009 du 24 août 2009 consid. 4.1). L'avertissement préalable à la résiliation ordinaire est une mesure de protection de l'employé qui concrétise le principe de la proportionnalité (cf. consid. 3.2.1). Il doit contenir une mise en garde (Rüge- und Warnfunktion) et être reconnaissable comme tel. En avertissant le travailleur, l'employeur doit clairement lui faire comprendre qu'il considère le comportement incriminé comme inadmissible et que sa répétition ne restera pas sans sanction (arrêts du TF 1C_277/2007 du 30 juin 2008 consid. 6.2; 1C_42/2007 du 29 novembre 2007 consid. 3.5.2; 4C.10/2007 du 30 avril 2007 consid. 2.1 et les réf. citées; arrêt du TAF A-5893/2007 du 11 avril 2008 consid. 3.7.4). L'avertissement n'est soumis à aucune condition formelle, si ce n'est la forme écrite (art. 12 al. 6 let. b LPers; arrêt du TF 1C_277/2007 du 30 juin 2008 consid. 6.2; arrêt du TAF A-8518/2007 du 18 septembre 2008 consid. 4.2; décision de l'ancienne Commission fédérale de recours en matière de personnel (CRP) du 30 septembre 2004, publiée in: JAAC 69.33 consid. 2c).

En l'espèce, le recourant à reçu de l'AFD, centre des ressources humaines de Y._____, un courrier du 7 novembre 2006, aux termes duquel le recourant, n'ayant pas signalé son absence depuis le 16 octobre 2006, avait violé ses devoirs de service et s'exposait de la sorte à des mesures disciplinaires, au sens de l'art. 99 de l'ordonnance du Département fédéral des finances (DFF) concernant l'ordonnance sur le personnel de la Confédération (O-OPers, RS 172.220.111.31), du 6 décembre 2001. Un mois plus tard, par courrier du 5 décembre 2006, la Direction d'arrondissement de douanes de Y._____ a informé le recourant que, toujours sans nouvelles de sa part, elle le sommait de s'annoncer à son office d'attache jusqu'au vendredi 8 décembre 2006, et que, outre la suspension de son salaire dès le 1er novembre 2006, des mesures disciplinaires susceptibles de conduire au licenciement seraient

introduites contre lui. Cela étant, comme le relève à juste titre l'autorité inférieure, malade, le recourant était alors "certainement coupé du monde". A tout le moins faisait-il l'objet d'un épisode dépressif sévère avec symptômes psychotiques, qui a nécessité une hospitalisation en milieu psychiatrique au CHUV, du 11 au 27 décembre 2006. Ces faits, autant qu'il y ait eu conscience ou volonté de ne pas renseigner l'employeur, expliquent dans une très large mesure la non-justification immédiate de l'absence du recourant. Lequel a d'ailleurs fait parvenir ensuite un certificat médical à son employeur en respectant le délai au 8 décembre 2006 qui lui avait été fixé par le courrier précité du 5 décembre 2006. Quoi qu'il en soit, le recourant n'a pas, outre la suspension de salaire susmentionnée, subi d'autres sanctions. Il a par la suite repris son poste avec un horaire allégé compris entre 8h00 et 18h00, sans activité le dimanche, d'abord à 50%, du 21 février 2008 au 1er juin 2008, puis à 100%, dès le lendemain 2 juin 2008. Le recourant était alors légitimé à penser qu'un licenciement au titre de sanction disciplinaire éventuelle, comme annoncé dans le courrier précité du 5 décembre 2006 n'était plus d'actualité. De sorte que l'application de l'art. 12 al. 6 let. a LPers aurait nécessité la violation d'obligations importantes depuis le 21 février 2008 et, cas échéant, un nouvel avertissement préalable (arrêt du Tribunal administratif A-2164/2009 du 1er septembre 2009 consid. 3.3.3). Or, ainsi que cela ressort du paragraphe suivant, il n'en est rien.

L'autorité reproche enfin au recourant le refus, fin 2008, de se soumettre à un examen médical destiné à mieux définir les périodes de travail que son état de santé permettait d'assumer, d'une part. Elle lui fait d'autre part grief d'avoir suivi, dès fin 2008 également, des cours en soirs de semaines et les samedis durant la journée, afin d'entamer une carrière hors de l'AFD, ce alors qu'un certificat médical le mettait au bénéfice d'horaires allégés. Il y a d'emblée lieu de constater qu'aucun avertissement écrit concernant les faits susmentionnés n'a été notifié au recourant. La condition nécessaire de l'avertissement préalable n'étant pas remplie, l'autorité inférieure ne pouvait déjà, ici non plus, faire correctement application de l'art. 12 al. 6 let. a LPers. Par ailleurs, même si cet avertissement avait été donné, les faits susmentionnés ne constituaient, en tout état de cause, aucunement des violations d'obligations légales ou contractuelles importantes au point de justifier une résiliation des rapports de travail. En effet, par correspondance du 18 décembre 2008 adressée à l'AFD, centre des ressources humaines de Y._____, le

recourant a refusé une expertise médicale diligentée par le médecin-conseil de l'employeur, motifs pris que cette position était adoptée en parfait accord avec son médecin psychiatre, qu'il travaillait désormais à 100 %, qu'il n'était plus malade, et qu'il avait perdu confiance en le médecin-conseil précité, lequel avait mis en doute la force probante d'un certificat médical, délivré *a posteriori* le 14 mai 2007 pour justifier une incapacité totale du 9 octobre au 6 décembre 2006. Ainsi motivé, le refus du recourant appelait une contre-argumentation de l'employeur, en conformité du principe de proportionnalité. Contre-argumentation qui fait défaut *in casu*. Tandis que les études du soir entreprises par le recourant l'ont été durant son temps libre et au su de l'inspecteur de son ID, sans contredire le certificat médical du 29 mai 2008, aux termes duquel il devait, compte tenu de son état psychique, bénéficier d'un horaire allégé compris entre 8h00 et 18h00, du lundi au samedi, d'abord à 50%, du 21 février 2008 au 1er juin 2008, puis à 100%, dès le lendemain 2 juin 2008. Rien en effet dans le dossier ne permet d'affirmer que des activités favorisant l'épanouissement personnel, comme la reprise d'activités intellectuelles et/ou physiques, auraient mis en danger l'équilibre psychique du recourant.

4.

Une résiliation est réputée nulle au sens de la LPers, notamment lorsqu'elle est infondée en vertu d'une fausse application de l'art. 12 al. 6 LPers (art. 14 al. 1 let. b LPers). L'employé doit, par courrier écrit, se prévaloir de manière plausible de la nullité auprès de son employeur dans un délai de 30 jours dès la connaissance de cette fausse application de l'art. 12 al. 6 LPers (art. 14 al. 1 LPers). Si l'employeur s'en tient à vouloir résilier les rapports de travail, il peut, dans les 30 jours, après avoir reçu de l'employé le courrier écrit précité, demander à l'autorité de recours de vérifier la validité de la résiliation (art. 14 al. 2 LPers). S'il n'agit pas de la sorte dans ce délai de 30 jours, la résiliation est considérée comme nulle et l'employé est alors réintégré dans l'emploi qu'il occupait jusque-là; en cas d'impossibilité, il lui est proposé un autre travail pouvant être raisonnablement exigé de lui (art. 14 al. 2 LPers) (ROCHAT PAUCHARD, op. cit., p. 561).

Dans le cas d'espèce, la DA III a résilié le contrat de travail du recourant en date du 27 avril 2009. Le recourant s'est opposé à cette décision par pli recommandé le 26 mai 2009, soit dans le délai de

30 jours posé à l'art. 14 al. 1 LPers. Décision qui indique alternativement deux voies de droit: soit un recours interne auprès de l'organe interne de recours, en conformité de l'art. 35 LPers, pour violation du droit fédéral, y compris l'excès ou l'abus du pouvoir d'appréciation, pour constatation inexacte ou incomplète des faits pertinents ou pour inopportunité, soit l'indication écrite et plausible à l'employeur de la nullité de la résiliation résultant notamment d'une fausse application de l'art. 12 al. 6 LPers, en conformité de l'art. 14 LPers. Considérant que cette résiliation était – principalement – nulle, pour les mêmes motifs de fait et de droit que ceux développés dans son recours du 19 août 2009 examiné ici (voir *supra* consid. 3), et subsidiairement annulable, le recourant a toutefois saisi la DGD, autorité inférieure, mais non la DA III, son employeur.

4.1 L'on note que la relation entre la procédure de constatation de la nullité du licenciement (14 al. 2 LPers) et celle, ordinaire, de règlement des litiges liés aux rapports de travail (art. 34 ss LPers) "n'est pas très claire" (ROCHAT PAUCHARD, op. cit., p. 561; voir également 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 – 1re partie droit administratif – 2003, p. 309 ss). Au vu des articles précités, qui exigent deux actes de procédures différents, les conclusions du "recours" du 26 mai 2009 faites devant l'autorité inférieure n'étaient, elles non plus, pas claires. La conclusion sur la nullité de la résiliation du 27 avril 2009 était en effet irrecevable, faute de compétence *ratione materiae* (art. 14 al. 1 LPers). Or, formulée à titre principale, cette conclusion terminait une argumentation qui tendait exclusivement à démonter la fausse application de l'art. 12 al. 6 LPers, et partant la nullité de la résiliation. Alors que l'inexistence de motifs en rapport avec la conclusion subsidiaire sur l'annulabilité de cette résiliation (art. 14 al. 3 LPers) permettait déjà, *prima facie*, de conclure à un recours (art. 34 ss LPers) mal fondé.

Le contenu de la motivation et de la conclusion principale du "recours" du 26 mai 2009 permettaient d'affirmer que celui-ci était avant tout une contestation de la résiliation du 27 avril 2009, pour laquelle seule la DA III, en tant qu'employeur, était compétente (art. 14 al. 1 LPers). Il y a dès lors lieu d'examiner le traitement que l'autorité inférieure aurait dû réserver à dite contestation.

4.2 Conformément à l'art. 7 al. 1 PA, l'autorité saisie doit tout d'abord contrôler, d'office, sa compétence. L'art. 8 al. 1 PA dispose que l'autorité qui se tient pour incompétente transmet sans délai l'affaire à l'autorité compétente. Tandis que selon l'art. 8 al. 2 PA, l'autorité qui tient sa compétence pour douteuse ouvre sans délai un échange de vues avec l'autorité qu'elle considère comme compétente. Et, en vertu de l'art. 21 al. 2 PA, lorsque la partie s'adresse en temps utile à une autorité incompétente, le délai est réputé observé. Le justiciable ne doit en effet pas être privé sans nécessité de la possibilité d'obtenir un examen de sa requête par l'autorité compétente (arrêt du TAF A-1153/2009 du 12 novembre 2009 consid. 6.2.2, et la jurisprudence citée). C'est dire que l'autorité inférieure aurait dû adresser à la DA III le "recours" en tant que lettre de contestation, au sens de l'art. 14 al. 1 LPers. Cela afin que celle-ci, comme employeur, examine si elle tenait toujours à résilier les rapports de travail et, cas échéant, demande à l'autorité inférieure, dans les 30 jours après avoir reçu la contestation précitée, de vérifier la validité de la résiliation (art. 14 al. 2 LPers).

Or, l'autorité inférieure ne s'est pas contentée de transmettre la contestation du 26 mai 2009 à la DA III le 2 juin 2009. Elle lui a également demandé de prendre position sur les arguments du recourant, et de répondre à quelques questions jusqu'au 17 juin 2009. Ce fut chose faite par correspondance du 12 juin 2009. Autrement dit, l'autorité s'est saisie du dossier alors qu'elle n'en avait pas – ou pas encore – la compétence. Ayant ainsi en quelque sorte perdu l'initiative de la procédure, la DA III n'a pas non plus pu, de son propre chef, demander à l'autorité inférieure de vérifier la validité de la résiliation du 27 avril 2009 dans les 30 jours après la réception de la contestation du 26 mai 2009. De sorte que, pour cette raison également, dite résiliation est nulle au sens de l'art. 14 al. 2 LPers.

5.
Compte tenu de ce qui précède, le recours du 19 août 2009 doit être admis et la décision attaquée réformée, en ce sens que la résiliation du 27 avril 2009 est nulle et l’employé réintégré dans l’emploi occupé jusqu’alors.

5.1 Conformément à l'art. 34 al. 2 LPers, la procédure de recours devant le TAF en matière de droit du personnel de la Confédération est gratuite.

5.2 Aux termes de l'art. 64 al. 1 PA, l'autorité de recours peut allouer, d'office ou sur requête, à la partie ayant entièrement ou partiellement gain de cause une indemnité pour les frais indispensables et relativement élevés qui lui ont été occasionnés (voir également l'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]). Les dépens comprennent les frais de représentation - par un avocat ou un mandataire professionnel - et les éventuels autres frais nécessaires de la partie, qui ne sont couverts qu'à partir de 100.- francs (cf. art. 8, 9 et 13 FITAF). En l'occurrence, le recourant conclut au versement d'une indemnité pour les frais occasionnés par la procédure. A ce titre, le recourant recevra de la DGD une indemnité de dépens de Fr. 2'500.-, qui englobe les honoraires de son mandataire pour la procédure de recours interne introduite le 26 mai 2009 (André Moser / Michael Beusch / Lorenz Kneubühler, Prozessieren vor dem Bundeverwaltungsgericht, Bâle 2008, p. 221 s, ch. 4.87 et les références citées).

Le dispositif se trouve à la page suivante.

Par ces motifs, le Tribunal administratif fédéral prononce :

1.
Le recours est admis.

2.
La décision du 17 juillet 2009 est réformée, en ce sens que la résiliation du 27 avril 2009 est nulle et l'employé réintégré dans l'emploi occupé jusqu'alors.

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

4.
Une indemnité à titre de dépens de Fr. 2'500.- à la charge de la Direction générale des douanes est allouée à A._____.

5.
Le présent arrêt est adressé :

- au recourant (Acte judiciaire)
- à l'autorité inférieure (Acte judiciaire)
- à la DA III (Recommandé)

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

Le président du collège : Le greffier :

André Moser Yanick Felley

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 dans un délai de 30 jours dès la notification de la décision contestée. Le mémoire doit être rédigé dans une langue officielle et doit indiquer les conclusions, les motifs et les moyens de preuve, et être signé. Il doit être remis au plus tard le dernier jour du délai, soit au Tribunal fédéral soit, à l'attention de ce dernier, à La Poste Suisse ou à une représentation diplomatique ou consulaire suisse (art. 42, 48, 54 et 100 LTF).

Expédition :