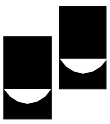
Bundesverwaltungsgericht
Tribunal administratif fédéral
Tribunale amministrativo federale
Tribunal administrativ federal



Cour I
A-1779/2006
{T 0/2}

Arrêt du 15 mars 2007

Composition : MM. et Mme les Juges André Moser, Marianne Ryter Sauvant et Beat Forster. Greffier: M. Gilles Simon.

A._____
recourant, représenté par Me Christian Dénériaz, avocat,

contre

Direction générale des douanes (DGD),
autorité intimée,

concernant
Résiliation ordinaire des rapports de travail.

Faits :

A. A._____ est entré à l'Administration des douanes en 1977. Il a successivement travaillé dans plusieurs inspections de douanes (ID), avant d'être affecté à l'ID de X._____. Dans le cadre de cette affectation, A._____ a fait l'objet d'une enquête disciplinaire qui a débouché sur la constatation de plusieurs manquements que l'Administration des douanes a qualifiés de graves : dédouanements sans vérifications d'usage, non introduction d'une procédure pénale et attitude de non coopération. Par décision de la Direction d'arrondissement III (ci-après la DA III) du 8 octobre 2003, A._____ a ainsi été sanctionné par un changement de son lieu de travail du bureau de douane de X._____ à l'ID de Y._____. Malgré un recours de A._____ auprès de la Direction générale des douanes (ci-après la DGD), cette décision fut confirmée le 25 février 2004 et le transfert prit effet au 1er mai 2004.

B. Il est à noter que A._____ était déjà placé à Y._____ mais à la subdivision Z._____ depuis le 27 mai 2003, ceci à titre de mesures provisoires durant l'enquête disciplinaire. Dans ce cadre, en date du 14 octobre 2003, A._____ a liquidé un dédouanement erroné sans introduire de procédure pénale, alors que celle-ci était justifiée en l'espèce. La DA III a considéré qu'il s'agissait d'un manquement grave pour un collaborateur très expérimenté, ce d'autant plus qu'une non introduction de procédure pénale venait déjà de lui être reprochée dans la décision de sanction disciplinaire du 8 octobre 2003. Ainsi, en date du 11 août 2004, la DA III a infligé un avertissement écrit à A._____, attirant son attention sur le fait que son contrat de travail serait résilié si ses manquements dans les prestations ou le comportement devaient se répéter ou persister.

C. Plusieurs manquements de A._____ furent cependant constatés durant l'année suivante, tel que cela ressort du procès-verbal de l'entretien d'évaluation du 31 mai 2005 où il lui est reproché d'avoir eu un échange de propos injurieux avec un collègue, d'avoir eu des réflexions inappropriées à l'égard des usagers ou de ses collègues lorsqu'il se trouvait au guichet, de ne pas avoir spontanément aidé l'un de ses collègues, de s'être annoncé malade de manière douteuse à deux reprises lorsqu'il devait travailler sous la subordination d'un collègue avec lequel il n'entretenait pas de bonnes relations, de ne montrer aucun intérêt pour le trafic rural et la gestion des pièces justificatives, ou encore d'avoir refusé sans justification une demande de transit hors d'heure. Tous ces éléments ont amené l'ID de Y._____ à rendre A._____ attentif au fait que sans notable amélioration de son comportement et de ses prestations, il allait au-devant d'une évaluation globale de niveau B ("satisfait partiellement aux exigences"). Il apparaît que ladite amélioration n'a pas eu lieu aux yeux des supérieurs de A._____, puisque l'évaluation globale qui intervint le 15 novembre 2005 fut en effet de niveau B, tout comme l'avait également été celle de 2004. En conséquence de ces deux évaluations B successives, le salaire de A._____ fut réduit à 94% de sa classe de salaire dès le 1er janvier 2006.

D. A._____ s'est encore trouvé au centre d'une autre affaire en 2005, après qu'il ait refusé sans raison valable, comme l'a démontré l'enquête interne le dédouanement d'un véhicule en date du 7 mai 2005. La DA III a alors admis la responsabilité de l'Administration fédérale des douanes et a procédé au remboursement des frais supplémentaires causés au lésé par suite du refus de A._____ de procéder au dédouanement. Le 28 septembre 2005, la DA III a notifié à ce dernier une décision le contraignant à participer aux frais de dédommagement du lésé (action récursoire). A._____ a procédé au versement de sa participation le même jour, renonçant à recourir contre cette décision.

E. Par courrier du 16 janvier 2006, la DA III a informé A._____ de son intention de résilier son contrat de travail dans un délai de 6 mois, soit pour le 31 juillet 2006. Reprenant les différents éléments développés ci-dessus, la DA III constate que depuis plusieurs années les prestations et le comportement de A._____ ne répondent plus aux exigences requises. Après avoir fait savoir qu'il n'était pas d'accord avec cette résiliation, A._____ produisit, par l'intermédiaire de son mandataire, des observations datées du 10 février 2006 dans lesquelles il relevait qu'il considérait les motifs développés dans le courrier du 16 janvier 2006 comme abusifs, revenant notamment sur la sanction disciplinaire du 8 octobre 2003, l'avertissement écrit du 11 août 2004, son refus de dédouanement du 7 mai 2005, ou encore sur ses évaluations en niveau B de 2004 et 2005. S'estimant au surplus victime d'une cabale émanant du bureau dans lequel il est employé, il demande alors son transfert au sein du groupe de travail E._____ de la DGD à Berne.

F. Par décision du 27 avril 2006, la DA III, se fondant sur l'art. 12 al. 6 let. b de la Loi sur le personnel de la Confédération (LPers, RS 172.220.1), a résilié le contrat de travail de A._____ pour le 30 novembre 2006. Dans sa décision, la DA III revient sur les différents éléments susmentionnés qui ont été reprochés à A._____ et relève à ce sujet que les remarques adéquates ont été faites à ce dernier et que les mesures nécessaires ont été prises, mais que ni les mesures disciplinaires, ni l'avertissement écrit, ni les entretiens avec ses supérieurs n'ont fait modifier à A._____ son comportement, ni améliorer ses prestations. La DA III considère comme encore plus grave le fait qu'après avoir reçu l'avertissement écrit du 11 août 2004, A._____ ait commis d'autres fautes professionnelles graves. Partant, elle conclut à ce que le lien de confiance entre l'employeur et l'employé a fini par se rompre et que la résiliation du contrat de travail est la seule mesure appropriée. La DA III a au surplus retiré l'effet suspensif à un éventuel recours.

G. A._____ a recouru contre cette décision auprès de la DGD par mémoire du 30 mai 2006. Il y reprend et développe les arguments de ses observations du 10 février 2006 et conclut, à ce que son recours soit admis, que la décision du 27 avril 2006 soit déclarée nulle, respectivement soit annulée en raison de son caractère abusif au sens de l'art. 336 CO, et qu'il soit réintégré dans son emploi ou dans un autre pouvant raisonnablement être exigé de lui, subsidiairement qu'il lui soit versé une

indemnité nette équivalente à deux ans de salaire brut.

H. Par décision du 5 septembre 2006, la DGD a rejeté le recours de A._____ et confirmé la décision du 27 avril 2006 de la DA III. Elle a également restitué l'effet suspensif au recours. Quant au fond, la DGD considère notamment que le licenciement est basé sur des décisions contre lesquelles A._____ avait la possibilité de recourir et qu'il n'y a pas lieu de les remettre en cause à ce stade si A._____ n'a pas fait usage de son droit auparavant. La DGD écarte également la requête de A._____ d'être réintégré dans son ancien emploi, ceci en raison d'un certificat médical qui indique qu'il ne peut plus travailler à Y._____ en raison du stress. Quant à la cabale dont A._____ serait victime, la DGD l'écarte en constatant que non seulement celui-ci a vécu des conflits dans chaque office où il a travaillé, mais qu'en plus il en était à chaque fois l'élément déclencheur.

I. A._____ (ci-après le recourant) a recouru contre cette décision auprès de la Commission fédérale de recours en matière de personnel fédéral en date du 5 octobre 2006, invoquant la violation de son droit d'être entendu, plus particulièrement de son droit à la preuve, et considérant que la décision attaquée est contraire au principe de proportionnalité, de même qu'inopportune. Il conclut à ce que le recours soit admis, à ce que la décision du 27 avril 2006 de la DA III soit déclarée nulle, respectivement soit annulée, à ce qu'il soit affecté dans un travail pouvant être raisonnablement exigé de lui, ceci sans pénalité de salaire. Si cette affectation ne devait pas être admise, il conclut subsidiairement au paiement d'une indemnité nette équivalente à deux ans de salaire brut. Enfin, si ni l'affectation ni l'indemnité ne devaient être accordées, il demande le renvoi du dossier à la DGD pour nouvelle instruction et décision dans le sens des considérants.

J. Dans sa réponse au recours du 6 novembre 2006, la DGD conclut au rejet de celui-ci.

K. Par courrier du 14 novembre 2006, les parties ont été informées par la Commission fédérale de recours en matière de personnel fédéral du transfert du dossier au Tribunal administratif fédéral dès le 1er janvier 2007.

L. Les autres éléments de fait seront, en tant que besoin, repris ci-après.

Le Tribunal administratif fédéral considère :

1.

1.1 La loi sur le Tribunal administratif fédéral du 17 juin 2005 (LTAF, RS 173.32) est entrée en vigueur le 1er janvier 2007. Aux termes de l'article 53 al. 2 LTAF, les recours qui sont pendants devant les commissions fédérales de recours ou d'arbitrage ou devant les services de recours des départements à l'entrée en vigueur de la loi sont traités par le Tribunal administratif fédéral dans la mesure où celui-ci est compétent. Ils sont jugés sur la base du nouveau droit de procédure.

1.2 Si, lors de litiges liés aux rapports de travail, aucun accord n'intervient,

l'employeur rend une décision (art. 34 al. 1 LPers). En l'espèce, la DA III a rendu une telle décision en date du 27 avril 2006. Contre cette dernière, un recours peut être formé auprès de l'organe interne prévu par les dispositions d'exécution contre les décisions de l'employeur (art. 35 al. 1 LPers). Dans le cas présent, l'organe en question est la DGD (art. 110 let. b de l'ordonnance sur le personnel de la Confédération [OPers, RS 172.220.111.3]) et le recours interne a été interjeté auprès de celle-ci en date du 30 mai 2006. Rejetant ce dernier, la décision de la DGD du 5 septembre 2006 pouvait faire et a fait l'objet d'un recours auprès de la Commission fédérale de recours en matière de personnel fédéral. Comme indiqué ci-dessus, les recours pendants devant les commissions fédérales sont transférés au 1er janvier 2007 au Tribunal administratif fédéral, dans la mesure où celui-ci est compétent. Le Tribunal administratif fédéral est compétent pour connaître des litiges en matière de personnel fédéral (art. 36 al. 1 LPers), à l'exception de ceux portant sur la composante "prestation" du salaire du personnel de la Confédération (art. 32 al. 1 let. c LTAF), ce qui n'est pas le cas ici. L'autorité de céans est donc compétente pour connaître de ce litige.

2. A l'instar des commissions de recours auxquelles il succède, le Tribunal administratif fédéral examine les décisions qui lui sont soumises 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 de la loi fédérale du 20 décembre 1968 sur la procédure administrative [PA, RS 172.021]). Il en découle que le Tribunal administratif fédéral n'a pas seulement à déterminer si la décision de l'administration respecte les règles de droit, mais également si elle constitue une solution adéquate eu égard aux faits. Lors du contrôle de l'opportunité, le Tribunal administratif fédéral 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 Tribunal administratif fédéral d'intervenir lorsque la décision attaquée semble objectivement inopportune (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.

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). Sont ainsi considérés comme de tels motifs : a) la violation d'obligations légales ou contractuelles importantes ; b) des lacunes au niveau des prestations ou du comportement, malgré un avertissement écrit ; c) les aptitudes ou les

capacités insuffisantes pour effectuer le travail convenu ou la mauvaise volonté pour accomplir ce travail ; d) la mauvaise volonté de l'employé à accomplir un autre travail pouvant raisonnablement être exigé de lui ; e) des impératifs économiques ou des impératifs d'exploitation majeurs, dans la mesure où l'employeur ne peut proposer à l'intéressé un autre travail pouvant raisonnablement être exigé de lui ; f) la disparition de l'une des conditions d'engagement fixées dans la loi ou dans le contrat de travail.

3.2 Sous l'ancien droit, l'insuffisance des prestations, c'est-à-dire la quantité et la qualité du travail accompli, mais également le comportement sur le lieu de travail, la collaboration avec les collègues, l'attitude vis-à-vis de la clientèle, était un motif plausible de licenciement (ATF 118 Ib 164 = Journal des Tribunaux [JdT] 1994 I 242 ; JAAC 60.74 consid. 5a [juriste licencié en raison de l'insuffisance tant quantitative que qualitative de ses prestations] ; JAAC 59.1 consid. 2b ; JAAC 53.21 consid. 3a [dégradation des prestations due à un abus de l'alcool, prestations de travail insatisfaisantes et pure simulation d'une cure de désintoxication que l'employé s'est engagé à suivre] ; JAAC 51.3 consid. 2 [manque de dynamisme et d'intégration de l'employé dans une entreprise sujette à l'évolution technique ; peu importe que l'employé ait reçu auparavant plusieurs promotions]). Le comportement sur le lieu de travail était ainsi considéré comme faisant partie des éléments qui constituent les prestations. Cette jurisprudence se retrouve notamment dans l'art. 12 al. 6 let. b LPers.

3.3 La résiliation est un acte juridique important car elle met fin aux rapports de service. C'est pourquoi, avant d'en arriver là, il y a lieu, en vertu du principe de la proportionnalité, d'examiner si l'intéressé ne peut pas être affecté ailleurs. Tout dépend ici des circonstances ayant conduit l'autorité à intervenir, 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 ou encore d'une suppression de poste. 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 c'est 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 (Décision de la Commission fédérale de recours en matière de personnel fédéral du 10 juin 2005, CRP 2005-005 consid. 3b).

4.

4.1 En l'espèce, il ressort du dossier que depuis 2002, le recourant s'est fait auteur de dédouanements sans vérifications d'usage, de deux non introductions injustifiées de procédure pénale, d'un refus de demande de transit hors d'heure, ainsi que d'un refus de dédouanement ayant entraîné

la responsabilité de son employeur. Lui ont au surplus été reprochés son attitude de non coopération, des réflexions inappropriées à l'égard tant de ses collègues que des usagers, son refus d'aider spontanément un collègue, deux congés maladie douteux, ou encore son désintérêt pour certains aspects de son cahier des charges. Il a enfin fait l'objet d'une sanction disciplinaire consistant en un changement de lieu de travail, de deux évaluations globales B, ainsi que d'un avertissement écrit au sens de l'art. 12 al. 6 let. b LPers par lequel il était rendu attentif au fait que sans une amélioration notable de son comportement et de ses prestations, il irait au-devant d'une résiliation de ses rapports de service.

Tous ces faits ont été largement établis par des enquêtes internes, recoupant au surplus de nombreux témoignages et documents, et ayant pour la plupart fait l'objet de décisions entrées en force. Il n'y a ici aucune place pour le doute et il convient donc d'écarter d'emblée l'idée d'une cabale contre le recourant.

L'accumulation de tous ces éléments était propre à rompre le rapport de confiance avec l'employeur. Celui-ci a d'ailleurs rendu attentif le recourant à cette situation par son avertissement du 11 août 2004. Le recourant ne pouvait donc ignorer les conséquences d'une non amélioration de ses prestations et surtout de son comportement. En persistant dans une attitude qu'il savait blâmable ce qu'atteste le procès-verbal de l'entretien d'évaluation du 31 mai 2005 , celui-ci n'a cependant pas démontré sa volonté de remédier à ces lacunes et a du même coup rompu le rapport de confiance avec son employeur.

Restent à examiner les griefs soulevés par le recourant dans son recours du 5 octobre 2006, à savoir la violation du droit d'être entendu, la violation du principe de la proportionnalité et l'inopportunité de la décision attaquée.

4.2 Concernant la proportionnalité, le recourant soulève à juste titre qu'avant de résilier les rapports de travail, il convient d'examiner si l'intéressé ne peut pas être affecté ailleurs. Il insiste en particulier sur le fait que son placement à titre provisoire depuis le 1er mai 2006 et pour la durée de la présente procédure auprès du groupe E._____ de la DGD à Berne constituerait une solution adéquate. Il reproche à la DGD d'avoir exclu de manière arbitraire le principe-même d'une nouvelle affectation en considérant que le recourant, victime de stress comme l'atteste un certificat médical du 3 février 2006, ne pourrait se voir placé ailleurs dans le troisième arrondissement puisque, compte tenu de l'évolution de la situation en matière de personnel, tous les postes de travail y sont soumis à du stress. Le recourant conteste ce point de vue, affirmant que seul le poste de Y._____ était stressant en raison de la pression exercée sur lui par ses supérieurs.

Le recourant affirme d'ailleurs que d'autres sections de la DGD sont en mesure de l'accueillir et ont de surcroît besoin de lui. Afin d'étayer cet argument, il propose à la Cour de céans l'audition de trois témoins ayant travaillé ou travaillant actuellement avec le recourant. Le recourant relève au surplus qu'il estime arbitraire l'affirmation de la DGD selon laquelle son déplacement ne résoudrait pas ses problèmes relationnels, puisqu'il n'a

jamais connu de telles difficultés avant de se retrouver sous les ordres de B._____ à l'ID de X._____.

Invitée à se prononcer sur le recours, la DGD rappelle que ce ne sont pas les compétences professionnelles du recourant qui sont remises en question, mais que ce sont bel et bien ses compétences sociales et personnelles totalement insuffisantes qui sont à l'origine de son licenciement. Elle rappelle à cet effet que le recourant a déjà postulé à de très nombreuses reprises pour des postes à la DGD, mais qu'aucune de ces postulations n'a été retenue, les défauts du comportement du recourant y étant connus et jugés trop importants. Elle précise que les responsables de la DGD ne souhaitent de toute façon pas engager le recourant au vu de ses antécédents, et que l'audition des témoins susmentionnés ne peut rien y changer puisqu'ils n'ont pas les compétences pour l'engager ou lui proposer une place de travail. Elle ajoute que les sections auxquelles ces personnes sont rattachées ne disposent d'aucune place libre pour accueillir le recourant et que, de toute manière, leurs supérieurs directs respectifs ne souhaitent pas offrir au recourant une place de travail, si ce n'est celle qu'il occupe actuellement de manière provisoire durant la présente procédure. Enfin, la DGD souligne que l'attestation médicale du 3 février 2006 pourrait à elle-seule constituer un motif de résiliation, puisqu'en raison du stress dont il est victime, le recourant ne répond plus aux conditions convenues dans son contrat de travail d'expert de douanes à Y._____.

Sur cette base, il convient d'analyser si l'employeur a effectivement, conformément au principe de la proportionnalité, examiné si le recourant ne pouvait pas être affecté ailleurs avant de mettre un terme aux rapports de service. Comme on l'a vu précédemment, si c'est 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 l'on a l'assurance que le changement de lieu de travail permet effectivement de résoudre des problèmes d'ordre relationnel (CRP 2005-005 consid. 3b). Or, il ressort du dossier que, malgré ce qu'il affirme, le recourant n'a pas uniquement rencontré des problèmes avec son chef de service de X._____ B._____ mais qu'au contraire il s'est retrouvé à de nombreuses reprises au sein de conflits personnels durant ces dernières années. Ainsi, on constate qu'il a rencontré des difficultés avec ses collègues et/ou supérieurs tant à X._____, qu'à Y._____, ainsi qu'auparavant à W._____. Ces éléments, tant dans leur ampleur que dans leur durée (les faits relevés à W._____ remontent à 1996), ne permettent pas d'avoir une quelconque assurance loin s'en faut qu'un changement de lieu de travail permettrait de résoudre les problèmes d'ordre relationnel du recourant.

Il y a dès lors lieu de constater que la résiliation des rapports de service par l'employeur respecte le principe de la proportionnalité.

Concernant les trois témoins proposés par le recourant, on voit mal ce qu'ils pourraient retrancher à ce constat. En effet, au-delà du fait que ces personnes n'ont pas de pouvoir de décision quant à l'engagement du

recourant, leurs témoignages aussi positifs puissent-t-ils être ne sauraient remettre en cause les innombrables pièces du dossier qui emportent la conviction de la Cour de céans que le rapport de confiance avec l'employeur est rompu par la faute du recourant. Cette offre de preuve sera néanmoins traitée ci-dessous, dans le cadre de l'examen du droit d'être entendu.

4.3

4.3.1 Le droit d'être entendu, découlant de l'art. 29 al. 2 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst, RS 101), comprend notamment le droit pour le justiciable d'obtenir l'administration des preuves pertinentes et valablement offertes et de se déterminer sur son résultat lorsque cela est de nature à influer sur la décision à rendre (ATF 129 II 497 consid. 2.2, ATF 126 I 15 consid. 2a/aa).

Pour autant, le droit d'être entendu ne comprend pas le droit d'être entendu oralement, ni celui d'obtenir l'audition de témoins. Selon le Tribunal fédéral, l'autorité peut mettre un terme à l'instruction lorsque les preuves administrées lui ont permis de former sa conviction et que, procédant d'une manière non arbitraire à une appréciation anticipée des preuves qui lui sont encore proposées, elle a la certitude que ces dernières ne pourraient l'amener à modifier son opinion (ATF 130 II 425 consid. 2.1 et les arrêts cités).

4.3.2 Dans le cas d'espèce, le recourant reproche à la DGD d'avoir usé à tort de cette prérogative. Il estime en effet que le moyen de preuve consistant à faire témoigner C._____ n'aurait pas dû être écarté par la DGD. Le recourant considère que l'audition de C._____ portait sur un point essentiel pour se forger une opinion puisqu'en vertu du principe de proportionnalité, il faut d'abord voir si on peut placer un employé ailleurs avant de le licencier.

Or, comme on l'a vu ci-dessus, la décision attaquée respecte le principe de proportionnalité et l'on ne voit pas en quoi des témoignages qu'il s'agisse de celui de C._____ ou des deux autres personnes proposés à l'autorité de céans pourraient apporter un éclairage pertinent à l'appréciation de cette affaire.

Il y a donc lieu de considérer que la DGD, en renonçant à entendre C._____, n'a pas violé le droit d'être entendu, respectivement le droit à la preuve, du recourant.

4.4 Logiquement, et conformément à tout ce qui précède, le Tribunal administratif fédéral, par appréciation anticipée des preuves et dès lors que son degré de conviction est suffisant à la lumière des pièces du dossier, renonce également à l'audition des trois personnes proposées par le recourant.

4.5 Enfin, le recourant invoque l'inopportunité de la décision attaquée, ceci au vu de son expérience de près de trente ans, des nombreuses connaissances spéciales acquises au fil des années, de son utilité dans le poste qu'il occupe à titre provisoire durant la présente procédure, ainsi que de son âge (il est né en 1954) et de la difficulté qu'il aura a retrouver du

travail.

Comme on l'a vu, il s'agit pour le Tribunal administratif fédéral de déterminer si la décision attaquée constitue une solution adéquate eu égard aux faits. Cependant, lors du contrôle de l'opportunité, le Tribunal administratif fédéral fait preuve d'une certaine retenue et n'intervient que lorsque la décision attaquée semble objectivement inopportune.

Or, dans le cas présent, il est difficile de remettre en cause le raisonnement de la DGD. En effet, le recourant aurait dû se rendre compte de la gravité de la situation il y a longtemps, et à tout le moins suite à l'avertissement du 11 août 2004. Il est clair qu'à partir de ce moment-là, tous les signaux étaient au rouge pour le recourant et il s'agissait pour lui de réagir de façon positive et rapide. Tel n'a pas été le cas, comme l'a démontré la suite des événements. Les éléments que le recourant invoque aujourd'hui, qu'il s'agisse notamment de son âge ou de la difficulté de trouver un emploi, lui étaient bien évidemment connus et auraient justement dû l'amener à une plus grande vigilance quant à son comportement. Le recourant savait pertinemment que son comportement ne répondait plus aux exigences de son employeur depuis plusieurs années. Partant, le licenciement était bel et bien la seule solution qui s'offrait à l'employeur. La résiliation des rapports de service en application de l'art. 12 al. 6 let. b LPers s'avère donc fondée et ne saurait être considérée comme inopportune.

4.6 En ce qui concerne la demande subsidiaire du recourant de lui allouer une indemnité, il reste à constater que les conditions de l'art. 19 al. 3 LPers ne sont pas remplies en l'espèce.

5. Compte tenu de ce qui précède, le recours doit être rejeté et la décision entreprise confirmée. Conformément à l'art. 34 al. 2 LPers, la procédure de recours devant le Tribunal administratif fédéral est gratuite, à moins que la partie n'ait recouru par témérité, ce qui n'est pas le cas en l'espèce.

Par ces motifs, le Tribunal administratif fédéral prononce :

1. Le recours du 5 octobre 2006 est rejeté et la décision de la Direction générale des douanes du 5 septembre 2006 est confirmée.
2. Il n'est pas perçu de frais de procédure.
3. Il n'est pas alloué d'indemnité à tire de dépens.
4. Le présent arrêt est communiqué :
   - au recourant (acte judiciaire)
   - à l'autorité intimée (n° de réf. 116.29-1/06.003) (acte judiciaire)

Le Juge Président | Le Greffier

André Moser | Gilles Simon

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).

Date d'expédition :