Bundesverwaltungsgericht
Tribunal administratif fédéral
Tribunale amministrativo federale
Tribunal administrativ federal



Cour I
A-1352/2011

Arrêt du 20 septembre 2011

Composition

Alain Chablais (président du collège),
Jérôme Candrian, Marianne Ryter Sauvant, juges,
Yanick Felley, greffier.

Parties

A._____,
recourant,

contre

Département B._____, Secrétariat général,
autorité inférieure,

Objet

résiliation des rapports de travail.

Faits :

A.
A._____, né en …, travaille pour le compte de la Confédération depuis le …. Il a été engagé le 1er juin 2008 par le Secrétariat général du Département B._____, Service I._____(ci-après I._____) en tant que chef de projet au sein du domaine relations clientèle et solutions – groupe projets. Son supérieur direct est M._____.

Dans le cadre de l'entretien d'appréciation et d'encouragement du 26 novembre 2009, les prestations de A._____ ont obtenu, dans un premier temps, l'évaluation 1 ("n'atteint pas les objectifs"). A cette occasion, un potentiel d'amélioration dans le domaine des contacts et du soutien aux clients a été mis en évidence. Suite à l'opposition de A._____, l'évaluation globale a ensuite été légèrement précisée et l'appréciation a été portée à l'échelon 2 ("atteint les objectifs, en grande partie").

B.
Lors de l'entretien de fixation des objectifs 2010, tenu le 29 janvier de cette même année, des objectifs concrets notamment dans le domaine des compétences sociales ont été formulés, accompagnés de mesures de formation continue.

Au cours d'une séance qui s'est tenue le 19 mars 2010 en présence de A._____, de M._____ ainsi que de N._____, responsable du domaine relations clientèle et solutions, ce dernier a informé A._____ qu'il n'accomplissait pas les prestations qu'on attendait de lui. Le responsable du domaine a précisé, dans sa réprimande datée du 19 avril 2010, que malgré les injonctions, les instructions et les adaptations organisationnelles intervenues depuis environ la moitié de l'année 2009, aucune amélioration n'avait pu être constatée dans les domaines suivants: le comportement en matière de communication, la direction de projets partiels du côté fournisseur de prestations, le traitement des informations et la conduite de thèmes. Au cours de cette même séance, N._____ a conseillé à A._____ de chercher une activité dans un autre environnement.

Dans un courrier daté du 19 avril 2010, A._____ a précisé certains éléments de faits et a, pour l'essentiel, indiqué qu'il mettrait tout en œuvre afin de satisfaire aux exigences. Il a en outre précisé quelles étaient ses attentes à l'égard de son environnement professionnel.

C.
Le 12 mai 2010, le responsable du domaine a adressé un avertissement à A._____ dénonçant le refus de celui-ci de participer à une séance et les reproches injustifiés formulés dans un courriel du même jour.

D.
Un entretien de médiation a eu lieu le 21 mai 2010 auprès du responsable suppléant des ressources humaines au sein du SG-DFE, en présence des responsables du groupe et du domaine. A cette occasion, il a été relevé qu'à plusieurs reprises des conflits se sont déclenchés avec des clients entraînant une importante surcharge de travail pour le supérieur. Afin d'aider A._____ à s'acquitter de ses tâches conformément à la description du poste, un certain nombre de mesures d'autonomisation ont été décidées avec effet immédiat, mesures qu'il s'est engagé à suivre.

E.
Lors de l'entretien intermédiaire du 22 septembre 2010, une certaine amélioration a été constatée dans le domaine des contacts avec la clientèle et des projets de clients. Toutefois, des objectifs importants n'avaient pas encore été atteints, tels ceux relatifs à la planification de projets et à la communication d'informations.

F.
En date du 19 novembre 2010, le supérieur de A._____ lui a adressé un nouvel avertissement en raison de son comportement au travail. Le supérieur y indiquait entre autres avoir dû élever la voix afin d'interrompre une intervention qui n'était pas nécessaire et formulée avec un ton qui n'était pas adapté. En outre, le supérieur indiquait que A._____ l'aurait discrédité lors d'une séance officielle d'information en évoquant une question personnelle (remise d'un certificat intermédiaire) devant les collaborateurs du domaine réunis.

G.
Dans le cadre de l'entretien d'appréciation et d'encouragement du 29 novembre 2010, la prestation d'ensemble de A._____ a obtenu l'évaluation 1 ("n'atteint pas les objectifs"). Son supérieur a alors constaté que A._____ s'engageait pour atteindre les objectifs fixés et qu'il avait accompli des améliorations concernant les contacts avec la clientèle et la planification. En revanche, plusieurs objectifs ayant trait aux tâches techniques n'étaient que partiellement atteints. En outre, l'échange personnel d'informations était toujours jugé insuffisant. Le supérieur

rappelait en outre que deux avertissements avaient été remis à A._____ et qu'un entretien avait eu lieu auprès des ressources humaines du Secrétariat général pendant l'année 2010. Il concluait que les objectifs de comportement n'avaient pas été atteints.

Par note du 29 novembre 2010, faisant partie intégrante de l'entretien d'appréciation et d'encouragement 2010, A._____ a été invité à respecter avec effet immédiat six règles de comportement. Il a en outre été rendu explicitement attentif au fait que le non-respect de ces règles aurait pour conséquence la résiliation des rapports de travail.

Par courriel du 1er décembre 2010, A._____ a indiqué à ses supérieurs qu'il ne signerait pas le formulaire de l'entretien d'appréciation. Dans un courrier recommandé daté du 5 décembre 2010 adressé à son supérieur M._____ et envoyé en copie au secteur ressources humaines du Secrétariat général, A._____ revenait sur la note précitée du 29 novembre 2010 pour déclarer qu'il "communique également (ses) attentes concernant votre comportement (du supérieur)".

H.
En date du 5 janvier 2011, A._____ a eu un entretien avec Roman Gruëbler, désormais Chef de l'I._____, concernant l'entretien d'appréciation et d'encouragement intervenu le 29 novembre 2010. A cette occasion, il a pu prendre position sur l'évaluation de son supérieur et fournir des informations complémentaires.

Le 10 janvier 2011, le Chef de l'I._____ lui a indiqué qu'il n'avait pas constaté de faits nouveaux et que, même compte tenu des arguments avancés lors de l'entretien du 5 janvier 2011, il ne pouvait que confirmer l'appréciation du supérieur M._____.

Le même jour, le Chef de l'I._____ a communiqué à A._____ un projet de décision de résiliation des rapports de travail et lui a imparti un délai jusqu'au 20 janvier 2011 pour prendre position par écrit.

En date du 20 janvier 2011, A._____ a indiqué qu'il contestait le projet de décision de résiliation et qu'il considérait celle-ci comme abusive. Selon lui, les faits seraient imprécis, incomplets et faux. Il exposait également sa version des faits.

I.
Par décision du 24 janvier 2011, le SG-DFE a résilié le contrat de travail

de A._____ pour cause de manquements répétés ou persistants dans les prestations ou dans le comportement au sens de la législation sur le personnel de la Confédération. Selon le SG-DFE, les prestations de A._____ auraient donné lieu à des critiques et à des discussions dès 2009. En 2010, ses prestations et son comportement ne se seraient pas améliorées. La décision du 24 janvier 2011 - qui ne retirait pas l'effet suspensif à un éventuel recours - a résilié les rapports de service du recourant pour le 31 mai 2011 tout en le libérant avec effet immédiat de son obligation de travailler, mais en lui garantissant le paiement de son salaire jusqu'au 31 mai 2011.

En date du 11 février 2011, A._____ a fait savoir par écrit au SG-DFE qu'il considérait que la décision du 24 janvier 2011 était nulle selon la législation sur le personnel. A l'appui de son opposition, il renvoie pour l'essentiel à sa lettre du 20 janvier 2011. Il se réfère également à son envoi daté du 10 février 2011 et destiné à l'I._____ concernant l'interdiction de travailler à domicile qui lui a été signifiée et qu'il affirme avoir respectée. Il demande enfin à pouvoir récupérer ses données personnelles informatiques auxquelles il n'a plus accès depuis le 9 février 2011.

J.
Par mémoire du 23 février 2011, A._____ interjette recours auprès du Tribunal administratif fédéral contre la décision de résiliation des rapports de travail du 24 janvier 2011. A titre principal, il conclut en substance à la nullité de la décision attaquée et à la poursuite de ses rapports de travail dans l'I._____. A titre subsidiaire, il conclut pour l'essentiel à l'annulation de la décision attaquée et au renvoi de la cause à l'autorité inférieure pour nouvelle décision.

A l'appui de son recours, il fait valoir qu'il n'a pas commis de faute et que la décision de résiliation est abusive. Le motif principal de son recours tient en ce que les éléments factuels présentés par le SG-DFE (ci-après autorité inférieure) seraient incomplets, inexacts et faux. Aucune faute ne pourrait ainsi lui être reprochée dans l'exécution de son travail, pas plus que d'éventuels manquements dans ses prestations ou son comportement. De plus, le *mobbing* dont il s'est senti la victime n'est pas mentionné. A._____ expose ensuite longuement le contexte général de son environnement de travail ainsi que le contexte individuel de sa relation avec son supérieur, M._____. Afin de contrer l'abus de pouvoir dont il s'estime victime de la part de ses supérieurs, il a décidé, à partir du 22 septembre 2010, de relater par écrit des faits et manquements dans la

conduite du personnel de la part de M._____ et de N._____, ainsi que le non-respect des procédures d'appel d'offres sur les marchés publics OMC au sein du DFE. Il estime en outre que si son supérieur M._____ n'avait pas eu l'obligation d'évaluer et de juger ses travaux en 2010, ce conflit n'aurait pas vraiment éclaté. L'évaluation contiendrait en effet de grosses erreurs d'appréciation et le jugement global serait faussé par le manque de sources d'informations factuelles. De plus, il ne jouirait pas de la confiance de son supérieur, lequel se méfierait plutôt de son comportement qui risquerait de lui faire perdre sa place de chef de groupe. A._____ souligne en outre que le processus d'appréciation de ses travaux et de son comportement pour l'année 2010 n'est pas encore finalisé, ce qui serait inadmissible.

K.
En date du 9 mars 2011, l'autorité inférieure a saisi le Tribunal administratif fédéral d'une demande de vérification de la validité de la décision de résiliation des rapports de travail suite au motif de nullité que A._____ a fait valoir devant elle dans son courrier du 11 février 2011. L'autorité inférieure conteste que la décision attaquée présente un vice de forme majeur. Elle ne serait pas non plus infondée car A._____ a été informé à plusieurs reprises que ses prestations et son comportement n'étaient pas suffisants, et ce tant durant l'année 2009 que durant l'année 2010. Enfin, l'autorité inférieure conteste que la résiliation soit motivée par le fait que A._____ ait, de bonne foi, dénoncé une infraction, signalé une irrégularité ou qu'il ait déposé comme témoin.

L.
Suite au dépôt du recours de A._____ (ci-après le recourant) et de la demande de constatation de la validité de la décision de résiliation par l'autorité inférieure, le Tribunal administratif fédéral a ordonné un double échange d'écritures entre les parties et a traité les deux procédures sous le numéro unique de dossier A-1352/2010. Les parties ont pour l'essentiel campé sur leurs positions, tout en développant plus en détail leurs arguments.

M.

M.a La procédure d'instruction menée devant le Tribunal administratif fédéral a permis d'établir que le recourant avait retrouvé un emploi à partir du 1er juin 2011 auprès d'une petite entreprise du Jura bernois. L'autorité inférieure a ensuite demandé au Tribunal de céans la prise en compte du salaire ainsi perçu soit dans la décision finale, soit dans éventuelle décision incidente.

Ayant informé les parties qu'il envisageait de retirer l'effet suspensif au recours à compter du mois de juin 2011, le juge instructeur les a invité à se déterminer sur cette mesure. L'autorité inférieure a exprimé son accord mais le recourant s'y est opposé et a demandé, en outre, que soit prise une série de mesures provisionnelles.

M.b Par décision incidente du 21 juin 2011, le juge instructeur a retiré l'effet suspensif au recours du 23 février 2011. Il a ainsi libéré l'autorité inférieure de l'obligation de payer le salaire du recourant à partir du mois de juin 2011 et libéré le recourant de son obligation de fournir sa prestation de travail à partir de la même date. Le juge instructeur a en outre rejeté, pour autant que recevables, les demandes de mesures provisionnelles présentées par le recourant.

M.c Le recourant ayant porté à la connaissance du Tibunal de céans le fait que son nouvel employeur avait résilié son contrat de travail avec effet au 31 juillet 2011, il a sollicité, à titre de mesures provisionnelles, la restitution de l'effet suspensif à son recours. Le Tribunal a alors donné à l’autorité inférieure l'occasion de se déterminer sur cette demande, pour laquelle elle a marqué son accord par courrier du 11 août 2011.

Par décision incidente du 18 août 2011, le Tribunal administratif fédéral a restitué l'effet suspensif au recours à compter du 1er août 2011. Il a retenu que l'autorité inférieure était tenue de payer le salaire du recourant à partir de ce moment-là et que le recourant était tenu de fournir sa prestation de travail à partir de la même date.

Les autres faits seront repris, en tant que besoin, dans la partie en droit ci-après.

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), la juridiction de céans est compétente, 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, et contre les décisions des organes visés à l'art. 35 al. 2 LPers.

Dans le cas présent, la décision de première instance querellée a été rendue par un département, si bien que le recours interne n'était pas ouvert (cf. art. 35 al. 2 LPers). Le recours devait donc être formé directement auprès du Tribunal administratif fédéral, conformément à l'art. 36 al. 1 LPers. L'acte dont est recours satisfait par ailleurs aux conditions prévalant à la reconnaissance d'une décision au sens de l'art. 5 PA.

1.2. Le recourant ayant fait valoir un motif de nullité auprès de son employeur, celui-ci devait s'adresser lui-même au Tribunal de céans en demandant clairement que la validité de la résiliation soit vérifiée. Ceci vaut également, comme en l'espèce, lorsque la personne concernée par la résiliation fait en même temps recours auprès de l'autorité de recours (ATAF 2007/3 consid. 4-6). La demande de vérification de la validité de la résiliation ayant été déposée le 9 mars 2011, le délai de 30 jours a été respecté par l'autorité inférieure puisqu'elle a reçu le 14 février 2011 la lettre du recourant du 11 février 2011 par laquelle celui-ci faisait valoir la nullité de la résiliation (cf. décision incidente A-1352/2010 du 21 juin 2011). Les procédures de recours et de demande de vérification doivent ainsi être traitées en une seule procédure par le Tribunal de céans et la résiliation doit être examinée dans le cadre habituel de la procédure de recours (ATF 2007/34 consid. 4.2; décision incidente A-1352/2011 du 21 juin 2011).

1.3. Ne sont examinés en procédure de recours que les situations juridiques au sujet desquelles l'autorité administrative compétente s'est prononcée par le biais d'une décision au sens de l'art. 5 PA. Dès lors qu'elle est déférée à l'autorité de recours, cette décision, soit plus précisément son dispositif, devient l'objet de la contestation. L'objet du

litige est quant à lui défini par les points du dispositif expressément attaqués par le recourant (ATF 133 II 35 consid. 2). Selon le principe de l'unité de la procédure, les conclusions du recourant ne peuvent s'étendre au-delà de l'objet de la contestation. La décision attaquée constitue ainsi le "cadre" matériel admissible de l'objet du recours (ATF 131 II 200 consid. 3.2; arrêt du Tribunal administratif fédéral A-4659/2010 du 14 juin 2010 consid. 1.3; ATAF 2009/54 consid. 1.3.3; MOSER/BEUSCH/KNEUBÜHLER, op. cit, n° 2.1 ss p. 23 ss et n° 2.213 p. 95; BENOÎT BOVAY, Procédure administrative, Berne 2000, p. 390; FRITZ GYGI, Bundesverwaltungsrechtspflege, 2e édition, Berne 1983, p. 44 ss et 203 ss). En outre, la motivation doit se rapporter à l'objet du litige tel qu'il est circonscrit par la décision attaquée (ATF 131 II 538 consid. 6.1).

1.4. A titre principal, le recourant conclut à l'admission du recours (ch. 1), à ce que la nullité de la décision attaquée soit constatée car elle serait abusive (ch. 2), à la poursuite de ses rapports de travail dans l'I._____ (ch.3), au paiement de ses heures supplémentaires (ch. 4), au versement à Publica de ses cotisations de prévoyance professionnelle non payées en 2010 et 2011 (ch. 5), à la remise d'un certificat intermédiaire de travail en tant que "Projektmanager" (ch. 6), à ce que l'évaluation de ses travaux pour l'année 2010 soit faite dans le respect des principes directeurs en matière de politique du personnel (ch. 7) et à l'octroi de l'effet suspensif à son recours (ch. 8).

A titre subsidiaire, le recourant conclut à l'admission du recours (ch. 1), à l'annulation de la décision attaquée et au renvoi de la cause à l'autorité inférieure pour nouvelle instruction et nouvelle décision (ch. 2), à l'octroi de l'effet suspensif à son recours (ch. 3), à l'ouverture d'une enquête disciplinaire contre son supérieur direct et contre le Chef de l'I._____ pour mobbing et non-respect des procédures de soumission des offres selon l'OMC dans le Département fédéral de l'économie (ch. 4), au paiement de ses heures supplémentaires (ch. 5), au versement à Publica de ses cotisations de prévoyance professionnelle non payées en 2010 et 2011 (ch. 6), à la remise d'un certificat intermédiaire de travail en tant que "Projektmanager" (ch. 7), au versement d'une indemnité pour tort moral équivalant à 12 mois de salaire (ch. 8), au versement d'une indemnité maximale selon la législation en matière du personnel de la Confédération (ch. 9), au paiement de ses frais de conseils juridiques (ch. 10) et à la reconnaissance de son droit à communiquer le contenu complet de son mémoire de recours à la presse suisse (ch. 11).

Il découle de ce qui précède que le recourant a pris huit conclusions principales et onze conclusions subsidiaires. Comme il n'est pas représenté par un avocat et ne dispose pas lui-même d'une formation juridique, il convient de ne pas placer d'exigences trop élevées quant à la précision et à l'articulation logique de ses différentes conclusions, lesquelles doivent néanmoins pouvoir faire l'objet d'une interprétation claire par le juge et s'inscrire dans l'objet du litige.

1.4.1. Le recourant a annulé dans sa réplique du 14 avril 2011 le chiffre 5 de ses conclusions principales et le chiffre 6 de ses conclusions subsidiaires, qui concernaient le versement à Publica de ses cotisations de prévoyance professionnelle, en sorte que le Tribunal de céans n'a pas à les examiner puisqu'ils sont devenus sans objet.

Le chiffre 6 de ses conclusions principales étant identique au chiffre 7 de ses conclusions subsidiaires, il peut faire l'objet d'un unique examen. A cet égard, l'autorité inférieure considère dans sa réplique du 14 avril 2011 que dans la mesure où le recourant conclut désormais à la remise d'un nouveau certificat intermédiaire de travail en tant que "Projektmanager", il s'agit d'un point qui sort de l'objet du litige, lequel ne concerne que la résiliation des rapports de travail. Le Tribunal administratif fédéral relève que dans son mémoire de recours, le recourant demandait certes déjà à recevoir un certificat intermédiaire de travail pour pouvoir postuler sans délai pour une nouvelle place. Dans l'intervalle, l'autorité inférieure a cependant fait droit à sa demande en lui faisant parvenir un tel certificat, qui porte la date du 14 mars 2011 et qui mentionne l'expression "chef de projet au secteur Relations clientèle et Solutions" pour la fonction exercée par le recourant (pièce n° 35 du dossier de l'autorité inférieure). Le recourant a donc modifié sa conclusion le 17 mars 2011 en demandant au Tribunal de constater que le certificat reçu était incomplet et comportait quelques erreurs.

Le Tribunal de céans relève que le dispositif de la décision attaquée ne contient aucun point relatif au certificat intermédiaire de travail, en sorte que l'autorité inférieure, qui s'est refusée à prendre position sur la question lors de l'échange d'écritures mené devant lui, ne s'est pas prononcée sur la question par le biais d'une décision. Il convient dès lors de ne pas entrer en matière sur cette conclusion du recourant – telle que modifiée en cours de procédure – et d'inviter celui-ci à demander à l'autorité inférieure de statuer par voie de décision sur la question du certificat conformément à l'art. 34 al. 1 LPers s'il considère que le libellé

de son poste et le descriptif de ses fonctions qui y figurent comportent des erreurs.

Le chiffre 7 des conclusions principales du recourant, qui demande à ce que l'évaluation de ses travaux pour l'année 2010 soit faite dans le respect des principes directeurs en matière de politique du personnel, se situe quant à lui également en dehors de l'objet du litige au vu du dispositif de la décision de résiliation querellée. Certes, comme on le verra plus bas (cf. consid. 4.2.1 ci-après), la question des éventuels manquements dans les prestations ou le comportement implique de se pencher sur les entretiens d'appréciation et d'encouragement tels qu'ils se sont déroulés en 2009 et 2010, mais uniquement en vue de déterminer si c'est à bon droit que l'autorité inférieure a prononcé la résiliation des rapports de travail. Cela n'entraîne cependant aucun effet automatique sur les évaluations auxquelles l'employeur a déjà procédé. Le Tribunal administratif fédéral n'entrera par conséquent pas non plus en matière sur cette conclusion du recourant.

Le chiffre 8 des conclusions principales du recourant, qui correspond au chiffre 3 de ses conclusions subsidiaires, est devenu sans objet puisqu'il demandait que l'effet suspensif soit octroyé à son recours. Or, son recours a eu effet suspensif de par loi (art. 55 al. 1 PA) jusqu'à ce que cet effet lui soit retiré en cours de procédure (cf. décision incidente A-1352/2010 du 21 juin 2011) puis restitué suite à la perte de son nouvel emploi (cf. décision incidente A-1353/2011 du 18 août 2011). Il n'y a, par conséquent, pas lieu de revenir sur cette question dans le cadre de l'arrêt au fond.

Comme le chiffre 4 des conclusions subsidiaires du recourant demande l'ouverture d'une enquête disciplinaire contre son supérieur direct et contre le Chef de l'I._____ pour *mobbing* et non-respect des procédures de soumission des offres selon l'OMC au sein du DFE, il ne relève pas de la compétence du Tribunal administratif fédéral. Il n'appartient en effet aucunement au Tribunal de céans, autorité de recours, de se prononcer sur l'ouverture d'une enquête disciplinaire à l'égard d'employés de la Confédération qui ne sont d'ailleurs pas parties à la présente procédure. Cette compétence appartient en effet à leur employeur. Cela étant, les accusations du recourant concernant un éventuel harcèlement (*mobbing*) dont il aurait fait l'objet, ainsi que la dénonciation d'une infraction ou le signalement d'une irrégularité au sens de l'art. 22a LPers, seront examinées plus bas dans la mesure où il

s'agira de déterminer si les conditions de la résiliation des rapports de travail sont remplies (cf. consid. 4.2.2 ci-après).

Le chiffre 5 des conclusions subsidiaires relatif au paiement des heures supplémentaires étant identique au chiffre 4 des conclusions principales, il fera l'objet d'un examen unique (cf. consid. 6 ci-après).

Enfin, le Tribunal administratif fédéral n'entrera pas en matière sur le chiffre 11 des conclusions subsidiaires du recourant, par lequel celui-ci demande la reconnaissance de son droit à communiquer le contenu complet de son mémoire de recours à la presse suisse. La décision attaquée n'aborde en effet aucunement ce point et le Tribunal de céans n'a pas à se prononcer de façon générale sur l'usage que déciderait de faire le recourant de sa liberté d'expression au regard d'autres obligations qui lui incombent, en particulier en matière de secret de fonction et de secret professionnel selon l'art. 22 LPers.

1.4.2. Compte tenu de ce qui précède, seuls les chiffres 1, 2, 3 et 4 des conclusions principales du recourant seront examinées, conclusions qui visent en substance à faire constater la nullité de la résiliation considérée comme abusive, à imposer la poursuite des rapports de travail à l'employeur et à obtenir le paiement des heures supplémentaires. Quant aux conclusions subsidiaires, seuls les chiffres 1, 2, 8, 9 et 10 seront examinés. Ces conclusions visent en substance à faire annuler la décision de résiliation et à renvoyer la cause à l'autorité inférieure pour nouvelle décision, ainsi qu'à obtenir le versement de différentes indemnités.

1.5. Déposé en temps utile par le destinataire de la décision attaquée (art. 22 ss, 48 et 50 PA), le recours répond par ailleurs aux exigences de forme et de contenu prévues à l'art. 52 PA (cf. décision incidente A-1352/2010 du 21 juin 2011). Il est donc recevable, sous réserve de certaines de ses conclusions qui n'ont pas à être examinées dans le cadre de la présente procédure.

2.

2.1. La procédure est régie par la maxime inquisitoire, ce qui signifie que le Tribunal administratif fédéral définit les faits et apprécie les preuves d'office et librement (art. 12 PA). En outre, le Tribunal de céans 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. ANDRÉ MOSER/MICHAEL BEUSCH/LORENZ KNEUBÜHLER, Prozessieren vor dem Bundesverwaltungsgericht, Bâle 2008, n. 2.165 p. 78; PIERRE MOOR/ETIENNE POLTIER, Droit administratif, vol. II : Les actes administratifs et leur contrôle, 3e éd., Berne 2011, ch. 2.2.6.5 p. 300 s.). Les parties doivent toutefois collaborer à l'établissement des faits (art. 13 PA), motiver leur recours (art. 52 PA) et 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., ch. 2.2.6.3 p. 293 s. et ch. 2.2.6.4 p. 299 s.). En conséquence, le Tribunal 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 et 121 V 204 consid. 6c; arrêts du Tribunal administratif fédéral A-5622/2010 du 4 mai 2011 consid. 2 et A-6910/2009 du 25 octobre 2010 consid. 2).

2.2. Le Tribunal administratif fédéral examine les décisions qui lui sont soumises avec un plein pouvoir de cognition (cf. Message du Conseil fédéral concernant la révision totale de l'organisation judiciaire fédérale du 28 février 2001, Feuille fédérale [FF] 2001 4000, p. 4056). Le recourant peut donc soulever les griefs de violation du droit fédéral et de la constatation inexacte ou incomplète des faits, ainsi que le moyen de l'inopportunité (art. 49 PA). Il s'ensuit que le Tribunal de céans n'a pas seulement à déterminer si la décision de l'administration respecte les règles de droit, mais également si, eu égard aux faits, elle constitue une solution adéquate.

Lors du contrôle de l'opportunité, le Tribunal examine cependant 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 Tribunal d'intervenir lorsque la décision attaquée semble objectivement inopportune (cf. arrêts du Tribunal administratif fédéral A-4659/2010 du 14 juin 2011 consid. 1.3, A-5622/2010 du 4 mai 2011 consid. 2; A-2164/2009 du 1er septembre 2009 consid. 2; MOSER/BEUSCH/KNEUBÜHLER, op. cit., n. 2.160 p. 77).

3.

L'autorité inférieure expose que la résiliation des rapports de travail qu'elle a prononcée par voie de décision est due à des manquements répétés ou persistants dans les prestations ou dans le comportement.

Comme cela ressort des entretiens d'appréciation annuels, l'attention du recourant aurait été attirée dès 2009 sur la qualité insuffisante de prestations et il aurait été invité à améliorer différents points et à suivre certaines formations pour parvenir à remplir son cahier de charges. En outre, son comportement aurait posé problème à plusieurs reprises et aurait ainsi perturbé le bon fonctionnement du travail d'équipe de l'I._____. Le recourant n'ayant pas réussi à améliorer sensiblement ses prestations et son comportement en 2010 malgré deux avertissements écrits, l'autorité inférieure s'est donc résolue à le licencier.

De son côté, le recourant considère que la résiliation est abusive et qu'elle doit être considérée comme nulle. Il conteste la validité et la précision des éléments factuels retenus par l'autorité inférieure pour justifier son licenciement, éléments factuels qu'il considère comme imprécis, incomplets et faux. Ainsi, il estime que les difficultés rencontrées dès le début avec les clients tiennent au manque de confiance de ceux-ci envers le monopole de l'I._____ de fournisseur unique de prestations informatiques du Département. Ces difficultés tiendraient aussi à la volonté des chefs de projets des clients de travailler en majorité avec des personnes "de culture suisse-allemande" dans l'I._____ et de communiquer plutôt avec des entreprises externes. Le recourant estime également qu'il a subi des pressions et du *mobbing* de la part de sa voie hiérarchique dès lors qu'il a constaté et signalé des irrégularités dans les procédures d'adjudication OMC suite aux appels d'offres lancés pour les projets "V._____, W._____, X._____, Y._____, Z._____ et ses trois sous-projets" en 2008, 2009 et 2010. En ce sens, il affirme avoir joué le rôle d'un donneur d'alerte et exprimé des critiques constructives sur les activités de son service, critiques parfois difficiles à accepter et selon lui de nature à engendrer des problèmes relationnels. Quant aux relations avec son supérieur direct, il affirme qu'elles ne seraient pas dégradées en raison de son attitude car il aurait toujours critiqué ou remis en cause les décisions de M._____ de manière constructive, après réflexion et sans se comporter de façon incorrecte, irrespectueuse ou non conforme aux directives. Il estime plutôt avoir été victime de disqualification et d'attaques personnelles et aurait donc décidé, à partir du 22 septembre 2010, de contrer ce qu'il considère comme un abus de pouvoir en relatant par écrit les manquements dans la conduite du personnel de la part de MM. M._____ et N._____. Il considère enfin que si M._____ n'avait pas eu l'obligation d'évaluer et de juger ses travaux en 2010, ce "conflit" n'aurait pas vraiment éclaté.

3.1. Conformément aux art. 12 al. 1 et 3 let. a, b et c et 13 al. 1 et al. 3 LPers, après le temps d'essai, le contrat de durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties, pour la fin du mois, en respectant la forme écrite et le délai de congé minimal de trois mois durant les cinq premières années de service, de quatre mois de la sixième à la dixième année de service et de six mois à partir de la onzième année de service. Par ailleurs, lorsque l'employeur et l'employé ne parviennent pas à s'entendre sur la cessation des rapports de travail, l'employeur résilie le contrat de travail par voie de décision administrative au sens de l'art. 5 PA, avec indication des motifs.

3.2. Dans le cas d'une résiliation ordinaire des rapports de service par l'employeur, celui-ci doit faire valoir l'un des motifs de résiliation prévus de manière exhaustive par l'art. 12 al. 6 LPers (cf. ANNIE ROCHAT PAUCHARD, La nouvelle loi sur le personnel de la Confédération [LPers], in: Rivista di diritto amministrativo e tributario ticinese [RDAT] 2001 II 549, p. 559). Sont notamment considérés comme de tels motifs la violation d'obligations légales ou contractuelles importantes (let. a) et les manquements répétés ou persistants dans les prestations ou le comportement, malgré un avertissement écrit (let. b).

3.2.1. L'obligation contractuelle principale de l'employé consiste dans son devoir de fidélité envers l'employeur, en vertu duquel il est notamment tenu d'exécuter avec soin le travail qui lui est confié et de défendre les intérêts légitimes de son employeur (cf. art. 20 al. 1 LPers; cf. également art. 321a CO). L'obligation de suivre les instructions de l'employeur, qui est à la base du lien de subordination entre les parties, constitue l'un des aspects fondamentaux du devoir de fidélité de l'employé. Par conséquent, le fait, pour l'employé, de ne pas respecter les instructions de son employeur constitue une violation de ses obligations contractuelles (cf. HARRY NÖTZLI, Die Beendigung von Arbeitsverhältnissen im Bundespersonalrecht, Berne 2005, n° 154 ss et 174; arrêts du Tribunal administratif fédéral A-7764/2009 du 9 juillet 2010 consid. 6.1, A-5455/2009 du 21 janvier 2010 consid. 5.3, A-3551/2009 du 22 avril 2010 consid. 12.7 et A-621/2009 du 20 août 2009 consid. 3.5.1).

L'avertissement préalable à la résiliation ordinaire, qui est une exigence légale et jurisprudentielle conditionnant la validité de la résiliation fondée sur les art. 12 al. 6 let. a et b LPers, est une mesure de protection de l'employé qui concrétise le principe de la proportionnalité. En dehors de la forme écrite, la LPers ne le soumet à aucune condition formelle. L'avertissement doit cependant être reconnaissable en tant que tel et il

doit permettre à l'intéressé de savoir clairement quels sont les manquements reprochés et quelles sont les exigences auxquelles il aura à satisfaire à l'avenir, ainsi que les sanctions auxquelles il s'expose en cas de non-respect de ces exigences ("Rüge- und Warnfunktion"; cf. arrêts du Tribunal fédéral 8C_358/2009 du 8 mars 2010 consid. 4.3.1, 1C_245/2008 du 2 mars 2009 consid. 5.3 et 1C_277/2007 du 30 juin 2008 consid. 6.2; arrêts du Tribunal administratif fédéral A-6708/2010 du 23 mai 2011 consid. 3.2.1, A-2164/2009 1er septembre 2009 consid. 3.3.4 et A-5255/2009 du 9 février 2010 consid. 3.3; cf. ég. NÖTZLI, op. cit., n. 197).

3.2.2. La délimitation entre les motifs de résiliation prévus aux lettres a et b de l'art. 12 al. 6 LPers n'est pas claire. Ainsi, les manquements du travailleur, que ce soit dans ses prestations ou son comportement, seront souvent constitutifs d'une violation de ses obligations contractuelles (cf. arrêt du Tribunal fédéral 1C_245/2008 du 2 mars 2009 consid. 5.4; arrêts du Tribunal administratif fédéral A-6910/2009 du 25 octobre 2010 consid. 5.2, A-5455/2009 du 21 janvier 2010 consid. 5.3, A-3551/2009 du 22 avril 2010 consid. 12.7 et A-76/2009 du 24 août 2009 consid. 4.1).

Sont à considérer comme des manquements dans les comportements, sans être toutefois constitutifs de violations d'obligations de service au sens de l'art. 12 al. 6 let. a LPers, une conduite inconvenante ou récalcitrante, une propension insuffisante à prendre des responsabilités, un esprit d'équipe insuffisant, un manque de volonté de travailler en commun, un manque de dynamisme, ou encore une intégration insuffisante. Contrairement aux prestations de travail, dont l'évaluation peut largement se faire au moyen de critères objectifs, le comportement d'un employé ne peut pas faire l'objet d'une évaluation exempte d'éléments subjectifs de la part de l'appréciateur. Cela augmente le risque d'un licenciement arbitraire. Le souhait de l'employeur de se séparer d'un employé difficile peut ainsi être concevable, mais il ne suffit pas pour autant comme motif de résiliation. En effet, des manquements dans le comportement de l'employé ne peuvent constituer un motif de licenciement que lorsqu'ils sont reconnaissables également pour des tiers. Cet objectivisation de l'examen des manquements dans le comportement est nécessaire car le principe de la bonne foi et celui de la proportionnalité doivent, dans tous les cas, être respectés et ils commandent d'analyser plus en détail l'origine des tensions lorsqu'un licenciement est prononcé en raison de conflits entre un subordonné et son supérieur. Il faut donc que le comportement de l'employé perturbe le bon fonctionnement de l'entreprise ou qu'il soit propre à ébranler le

rapport de confiance avec le supérieur (cf. NÖTZLI, op. cit., n° 194 s. et les réf. citées; arrêt du Tribunal fédéral 1C_245/2008 consid. 5.2; arrêts du Tribunal administratif fédéral A-7764/2009 du 9 juillet 2010 consid. 6.1, A-5455/2009 consid. 5.3 et A-621/2009 du 20 août 2009 consid. 3.5.2).

3.3. La résiliation des rapports de travail de droit public doit enfin respecter le principe constitutionnel de la proportionnalité, qui exige que les mesures prises par l'administration soient propres et nécessaires à atteindre le but d'intérêt public poursuivi (cf. art. 5 al. 2 de la Constitution fédérale suisse du 18 avril 1999 [Cst., RS 101]; BORIS HEINZER, La fin des rapports de service et le contentieux en droit fédéral de la fonction publique, in: Rémy Wyler [éd.], Panorama en droit du travail, Berne 2009, p. 409 ss, p. 416 s.). Ainsi, avant de résilier les rapports de travail, l'employeur doit prendre toutes les mesures pouvant raisonnablement être exigées de lui pour garder l'employé à son service, si tant est que celui-ci soit exempt de toute faute (art. 19 al. 1 LPers), ou tenter de l'affecter à un autre poste, si tant est qu'on ait l'assurance que le changement de lieu de travail permettra effectivement de résoudre le problème (arrêts du Tribunal administratif fédéral A-2164/2009 du 1er septembre 2009 consid. 3.2.1 et A-1779/2006 du 15 mars 2007 consid. 3.3; HEINZER, op. cit., p. 423).

4.
En l'espèce, la décision querellée du 24 janvier 2011 résilie les rapports de service pour le 31 mai 2011. Elle respecte donc le délai de congé minimal de quatre mois applicable au recourant en vertu de l'art. 12 al. 3 let. b LPers. Il convient par conséquent d'examiner les manquements - d'abord dans le comportement (cf. consid. 4.1 ci-après) puis dans les prestations (cf. consid. 4.2 ci-après) - qui sont reprochés au recourant par l'autorité inférieure afin de déterminer s'ils "sont répétés ou persistants" au sens de l'art. 12 al. 6 let. b LPers pour justifier une résiliation ordinaire des rapports de service.

4.1.

4.1.1. Au vu du dossier, il apparaît que le recourant a très vite rencontré des difficultés au sein de l'I._____, service auprès duquel il a commencé ses activités le 1er juin 2008. Ainsi, le formulaire d'appréciation et d'encouragement pour la période 2009 (pièce n° 5 du dossier de l'autorité inférieure sous "verbale Gesamtbeurteilung/Bemerkungen"), rédigé par M._____, signale déjà que le recourant doit améliorer ses relations avec les clients pour mieux cerner leurs besoins en privilégiant

un dialogue plus serein et en formulant des déclarations plus concises au vu du contexte. Dans les longues remarques écrites qu'il a formulées à l'égard de son appréciation 2009, le recourant explique que celle-ci n'est selon lui pas basée sur la situation dans son ensemble, "mais plutôt sur des éléments partiels émotionnels et relationnels entre deux cultures ou affinités différentes". Selon lui, c'est sa "façon de communiquer et de négocier avec des personnes de culture suisse-allemande" qui est mise en cause par ses supérieurs. Il demande donc aux personnes de culture suisse-allemande d'avoir de la tolérance envers les personnes de culture latine comme lui et termine en constatant que, parfois, "des décisions rapides sont prises avec des éléments partiels et de manière émotionnelle".

Dans la réprimande écrite qui lui a été signifiée le 19 avril 2010 par son employeur (pièce n° 9 du dossier de l'autorité inférieure), il est expressément fait mention de l'absence de progrès quant à son comportement en matière de communication, ce qui s'est notamment traduit par des réclamations de clients. Dans une lettre datée du même jour et adressée à N._____ (pièce n° 10 du dossier de l'autorité inférieure), le recourant prend position en détail sur les reproches qui lui sont adressés. Il indique notamment qu'il ne peut, fondamentalement, pas changer de personnalité et avoir un comportement aussi différent que celui qui est mentionné dans la réprimande du 19 avril 2010. Il développe ensuite ses attentes à l'égard de N._____ et indique notamment qu'il "n'apprécie pas que (celui-ci) prenne en considération des bruits de couloir et les feedbacks de ses collègues qui sont parfois frustrés de devoir accomplir une grande quantité de travail et qui ne sont parfois pas ou insuffisamment qualifiés (manque de formation et de compétences rédactionnelles) pour réaliser tous les travaux nécessaires dans leurs projets". Il ajoute qu'il attend de N._____ que celui-ci soit en mesure de filtrer les informations provenant d'une frustration de ses collègues.

Invité par N._____ à participer en date du 21 mai 2010 à une réunion intitulée "Weiteres Gespräch zum Thema schriftlicher Verweis", le recourant a refusé d'y prendre part par courriel du 12 mai 2010. Selon lui, le titre de cette demande de discussion ne correspondait pas du tout à ce qui avait été mis par écrit. Il trouvait dès lors le titre de cette demande de réunion injustifié et considérait ce fait comme du *mobbing*. Il ajoutait qu'avant de participer à une discussion, il attendait une réponse de N._____ par rapport aux faits qu'il avait mentionnés dans sa réponse à la réprimande du 19 avril 2010.

Après que le recourant eut reçu un avertissement écrit le 12 mai 2010 dénonçant son refus de participer à la séance du 21 mai 2010 et les reproches formulés dans son courriel du 12 mai 2010, de nouvelles tensions sont rapidement apparues entre lui et ses supérieurs.

Ainsi, dans une note du 27 octobre 2010 intitulée "comportement au travail" ("Arbeitsverhalten") M._____ a souligné que plusieurs courriels du recourant posaient problème car ils démontreraient notamment un manque de loyauté à son égard en tant que supérieur direct et se situeraient à un niveau trop émotionnel. A titre d'exemple, à un client externe demandant au recourant qui, au sein de l'I._____, était compétent pour un aspect du projet en cours de réalisation, le recourant a répondu par courriel du 29 septembre 2010 que c'était lui, conformément à un courriel interne de son chef qu'il annexait en pièce jointe; dans sa réponse, le recourant ajoutait "Sorry ! mein Chef hat diese Information nicht an (euch) gegeben". En outre, à un collègue ayant simplement transmis une information au Service du recourant avec prière d'effectuer une opération de routine, celui-ci a répondu le 4 octobre 2010 par courriel envoyé en copie à tout le Service que le collègue en question n'était pas le remplaçant de M._____ et qu'il ne pouvait, par conséquent, pas leur donner de mandat. A l'occasion d'une réunion de l'ensemble du Service qui s'est tenue le 14 octobre 2010, le recourant a aussi demandé pourquoi il n'avait pas été informé de l'absence d'un de ses collègues pour cause de maladie, absence qui avait pourtant été annoncée à tous au préalable, et il a signalé devant tous les participants qu'un client était mécontent des services du collègue absent.

Le 19 novembre 2010, M._____ a remis un nouvel avertissement au recourant en raison de son comportement au travail. En effet, lors d'une séance de travail tenue la veille, il indique avoir dû élever la voix afin d'interrompre une intervention du recourant qui n'était pas nécessaire et qui était formulée sur un ton autoritaire ("Befehlston"). De plus, le recourant l'aurait discrédité en évoquant devant tous les collaborateurs du domaine une question strictement personnelle, à savoir la remise d'un certificat de travail intermédiaire.

Enfin, par une note du 29 novembre 2010 annexée au formulaire d'appréciation et d'encouragement 2010 (pièce n° 19 de l'autorité inférieure), M._____ a précisé par écrit au recourant ce que ses supérieurs attendaient de lui. Cette note invitait également le recourant à respecter six règles de comportement, règles dont le non-respect entraînerait la résiliation des rapports de service: 1) traiter les projets de

façon concentrée, compétente et calme; 2) prendre note que lorsque des collègues d'autres Teams transmettent des tâches relevant du contexte, un mandat spécifique du supérieur n'est pas nécessaire; 3) ne pas entreprendre d'activités supplémentaires et respecter les points un et deux lors des vacances du supérieur; 4) lors de toutes les séances, poser les questions de manière calme, claire et en lien avec le contexte actuel sans s'écarter du sujet; 5) répéter calmement la question si la situation n'est pas claire plutôt que faire la leçon; 6) ne pas impliquer les collègues du Team dans les conflits personnels.

Le recourant a vivement réagi à l'entretien d'appréciation et d'encouragement 2010 ainsi qu'à la note du 29 novembre 2010: il a d'abord indiqué le 1er décembre 2010 qu'il ne signerait pas le formulaire d'appréciation car il n'était pas d'accord avec son contenu. Ensuite et surtout, il a écrit le 5 décembre 2010 (pièce n° 21 du dossier de l'autorité inférieure) à son supérieur M._____ pour lui indiquer qu'il considérait la note du 29 novembre 2010 comme étant constitutive de "chantage affectif", de "menaces" et des "contraintes". Il ajoutait qu'il avait perçu de nombreuses "injustices" à son égard dans la façon de diriger le groupe de son supérieur, lequel assurerait la promotion de collègues par des primes et des changements de classes de salaires mais chercherait à "éliminer celui qui a le leadership inofficiel", c'est-à-dire lui-même. Le recourant concluait en rappelant qu'il existait un problème relationnel entre M._____ et lui et appelait à une "remise en cause individuelle de chacun" pour que cette situation change, tout en soulignant que "les dispositions émotionnelles actuelles (de son supérieur) ne lui semblaient pas orientées pour rechercher de manière constructive des solutions". Le 5 janvier 2011, le recourant a pu prendre position sur l'évaluation faite par M._____ lors d'un entretien auprès du Chef de l'I._____, lequel a confirmé l'appréciation en date du 10 janvier 2011.

4.1.2. Au vu de ces éléments, le Tribunal administratif fédéral constate que des manquements au niveau du comportement ont été signalés dès l'année 2009, soit quelques mois après la prise de fonction du recourant. Ces difficultés au niveau du comportement se sont d'ailleurs poursuivies durant toute l'année 2010, qui plus est en s'aggravant. S'il est vrai que le recourant, dans ses écritures, a systématiquement affirmé que la présentation des faits et leur analyse par l'autorité était imprécise, incomplète et fausse, il n'en demeure pas moins qu'il ne conteste pas la tenue des réunions au cours desquelles les incidents ont eu lieu, ni l'objet des discussions qui s'y sont déroulées. Il ne conteste pas non plus les propos qui lui sont attribués, propos qui sont d'ailleurs largement

consignés par écrit dans le dossier. Son désaccord tient en réalité davantage au fait que ses supérieurs hiérarchiques n'ont selon lui pas exercé leurs responsabilités comme ils l'auraient dû et qu'ils n'ont pas accepté ses critiques constructives, ce qui serait à l'origine des tensions. De plus, les problèmes relationnels seraient en partie à mettre sur le compte d'un manque de sensibilité culturelle de sa hiérarchie ainsi que de la clientèle à son égard.

Le Tribunal de céans ne saurait suivre le recourant dans sa lecture des événements. Il apparaît en effet clairement, sur le vu des différentes pièces du dossier, que ses réactions sont par trop émotionnelles dès lors que des critiques et demandes d'amélioration lui sont adressées par ses supérieurs sur la base de faits concrets. Interpelé sur son propre comportement et invité à éviter certains agissements à l'avenir, il a ainsi choisi, le plus souvent, de mettre en question les décisions de ses supérieurs et leur façon d'exercer leurs responsabilités à son égard et à celui de ses collègues. En cela, le recourant perd toutefois de vue qu'il n'est pas appelé à se prononcer sur la façon dont ses supérieurs exercent leurs tâches et que les critiques, même constructives, qu'il aurait pu formuler en la matière ne sauraient l'exonérer de son devoir d'adopter un comportement adapté, tant avec les clients extérieurs qu'avec ses collègues et ses supérieurs.

A cet égard, force est de constater que tel n'a pas été le cas et que tant le ton qu'il a employé dans différentes communications que la manière qu'il a eu d'impliquer des collègues dans ses litiges avec ses supérieurs ont été inappropriés et même inconvenants. La réaction du recourant à l'entretien d'appréciation et d'encouragement 2010 ainsi qu'à la note du 29 novembre 2010 montre bien qu'un point de non-retour a été atteint et qu'il n'est non seulement plus désireux d'améliorer son comportement, mais qu'il est aussi en conflit ouvert avec son supérieur qu'il accuse de manquements graves à ses responsabilités de manager. Ce faisant, le recourant omet cependant de se pencher de façon dépassionnée sur ses propres prestations et comportements - qui font seuls l'objet de l'appréciation annuelle - et d'y répondre avec des arguments factuels et objectifs. Dans son courrier du 5 décembre 2010, il se borne à répondre de façon péremptoire que "tous (mes) objectifs comportementaux avec les clients et au niveau de la satisfaction des clients en 2010 sont atteints et de nombreux projets se sont terminés avec succès".

4.1.3. Dans ces conditions, sur le vu des nombreux incidents survenus en 2009 et 2010, on comprend aisément qu'il ait, par son comportement,

perturbé le bon fonctionnement du service et miné la confiance de ses collègues et de ses supérieurs. Il est par ailleurs vraisemblable que son attitude ait pu causer des difficultés avec les clients externes, comme l'autorité inférieure le soutient. Il convient ainsi de retenir que le recourant s'est fait l'auteur de "manquements répétés" et "persistants" dans le comportement au sens de l'art. 12 al. 6 let. b LPers.

4.2.

4.2.1. Outre les manquements en matière de comportement, de nombreux manquements au niveau des prestations sont reprochés au recourant. L'autorité inférieure se fonde à cet égard sur les formulaires d'appréciation et d'encouragement pour étayer les insuffisances du recourant. Selon le formulaire d'appréciation 2009 (pièce n° 5 de l'autorité inférieure), les prestations du recourant ont été considérées comme atteignant les objectifs en grande partie (échelon 2), après que celui-ci se fut opposé à une première évaluation retenant qu'il n'atteignait pas les objectifs. Les insuffisances étaient déjà clairement identifiées par les supérieurs du recourant, qui signalaient notamment des négligences en matière de tâches relatives au management de projets et des difficultés tant pour cerner les besoins des clients que pour y répondre avec des propositions de solutions. Ces insuffisances se sont traduites par le retrait du recourant de certains projets et son remplacement par des collègues. Les affirmations du recourant, selon lesquelles les difficultés rencontrées avec la clientèle seraient dues à un manque de sensibilité culturelle de ses interlocuteurs suisse-allemands à son égard, sont cependant formulées en des termes trop généraux pour qu'on puisse mettre en doute les difficultés qu'il a eues à maîtriser certains projets et à répondre au mieux aux besoins des clients de l'I._____.

Dès le début de l'année 2010, des formations ont été proposées au recourant par l'autorité inférieure, qui voyait encore un potentiel d'amélioration de ses prestations. Il a ainsi accepté de suivre un cours intitulé "De l'affrontement au partenariat" et un autre cours intitulé "Devenir bon négociateur". Ses prestations ne se sont cependant pas améliorées et, très vite, son employeur lui a signifié qu'il ne remplissait toujours pas les prestations qui lui incombaient en tant que manager de projets partiels ("Teilprojektleiter"). Ainsi, dans la note du 19 avril 2010 (pièce n°9 du dossier de l'autorité inférieure), N._____ soulignait qu'il n'y avait eu aucune amélioration quant à la conduite de projets partiels, quant au traitement de l'information et quant à la conduite de thèmes. Il ajoutait que l'I._____ s'était vu contraint de lui retirer certains projets en

raison de réclamations de clients, de sorte qu'on ne pouvait en partie plus le faire travailler en conformité avec la description de son poste. Cela avait entraîné des dépenses supplémentaires pour l'I._____, qui avait dû recourir à des capacités externes pour conduire les projets concernés. La note invitait en outre le recourant à chercher un autre domaine d'activités professionnelles et l'informait qu'il serait invité à prendre part à une discussion formelle au début mai 2010.

Dans sa réponse écrite (pièce n° 10 du dossier de l'autorité inférieure) à la note du 19 avril 2010, le recourant conteste que ses prestations soient insuffisantes. Il explique en substance que les retards sont imputables à ses collègues responsables de fournir les prestations nécessaires dans des délais précis pour que les projets qu'il dirige puissent être terminés à temps. Il donne ainsi l'exemple du projet X._____ - dont la responsabilité lui a été retirée en août 2009 - qui ne serait toujours pas terminé malgré son retrait et qui donnerait encore lieu à des conflits importants, ce qui démontrerait que le responsable de projet ne peut pas être le seul responsable des problèmes rencontrés. Il demande en outre que l'examen de l'avancement de ses travaux depuis 2009 soit basé sur des faits concrets et par comparaison avec les travaux réalisés par ses collègues responsables de projets.

4.2.2. Le recourant allègue encore avoir subi des pressions et du *mobbing* de la part de sa voie hiérarchique. Selon lui, celle-ci n'accepterait pas ses critiques constructives sur le fonctionnement de l'I._____, ni les irrégularités qu'il a signalées en matière de financement et d'adjudication de marchés publics. En cela, il estime pouvoir ainsi endosser la fonction de "donneur d'alerte" visée à l'art. 22a LPers.

4.2.2.1 Le harcèlement psychologique, communément appelé *mobbing*, 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 (cf. arrêt du Tribunal fédéral du 8 mars 2010 8C_358/2009 consid. 5.1; arrêt du Tribunal administratif fédéral du 25 octobre 2010 consid. 12.1). Il n'y a toutefois pas

harcèlement psychologique du seul 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 (cf. JEAN-PHILIPPE DUNAND, Le harcèlement psychologique (mobbing) en droit privé suisse du travail, in: Revue de jurisprudence neuchâteloise [RJN], p. 24). Il résulte des particularités du *mobbing* que ce dernier est généralement difficile à prouver, dès lors qu'il fait d'abord partie du ressenti de la victime et qu'il se manifeste souvent de manière insidieuse, si bien qu'il faut éventuellement admettre son existence sur la base d'un faisceau d'indices convergents. Il sied 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 (cf. arrêt du Tribunal fédéral 8C_358/2009 du 8 mars 2010 consid. 5.1 et les réf. citées; arrêt du Tribunal administratif fédéral du 25 octobre 2010 consid. 12.1).

En l'espèce, on relèvera d'abord que l'autorité inférieure s'est, de façon constante, basée sur les seuls manquements du recourant en matière de prestations et de comportement, qu'elle a étayés, pour fonder la résiliation des rapports de travail. Sur le vu du dossier, on ne discerne aucune réaction inappropriée des supérieurs suite aux critiques du recourant dirigées contre le management et mettant en cause la façon dont ses chefs exercent leurs responsabilités. Certes, il est vraisemblable que le conflit entre le recourant et son supérieur direct ait pu se transformer en animosité personnelle entre les deux personnes concernées. Toutefois, cela ne suffit pas encore à faire du supérieur direct et des autres supérieurs les auteurs de pressions et de *mobbing* à l'égard du recourant. Au contraire, la réaction de M._____ et de Roman Gruëbler aux nombreuses critiques du recourant, qui ont d'ailleurs souvent été formulées de façon inappropriée, apparaît toujours posée, réfléchie et argumentée. Dans ces conditions, on ne voit pas en quoi leur attitude pourrait être constitutive de *mobbing*, ni même fournir des indices qui viendraient conforter la thèse du recourant. On notera en particulier que, contrairement à ce qu'affirme le recourant, le fait que ses supérieurs lui aient demandé de participer à la réunion du 21 mai 2010 intitulée "Weiteres Gespräch zum Thema schriftlicher Verweis", n'est nullement constitutif de *mobbing* à son égard, pas plus d'ailleurs que leur refus de lui payer une partie de ses heures supplémentaires (cf. consid. 6 ci-après).

4.2.2.2 Quant à l'argument du recourant selon lequel il aurait subi des pressions et du *mobbing* en raison de son rôle de donneur d'alerte ou de dénonciateur au sens de l'art. 22a LPers, on ne voit pas que les accusations toutes générales qu'il a formulées dans le cadre de l'échange d'écritures mené devant le Tribunal de céans ou qui ressortent des pièces figurant au dossier puissent constituer des indices suffisants laissant à penser qu'il ait pu y avoir une irrégularité ou même une infraction. Rien au dossier ne permet en tout cas au Tribunal de céans de conclure que la résiliation ait pu être motivée, d'une quelconque manière, par les accusations lancées par le recourant, ce qui devrait alors entraîner la nullité de la résiliation conformément au nouvel art. 14 al. 1 let. d LPers. On se bornera à rappeler que le recourant a rencontré de grosses difficultés pour parvenir à remplir ses tâches dès le début de son activité au sein de l'I._____, sans que l'on parvienne à discerner un changement d'attitude de ses supérieurs lié aux accusations qu'il a lancées. Dans ces conditions, la résiliation de ses rapports de service n'apparaît pas non plus critiquable sous l'angle de l'art. 14 al. 1 let. d LPers.

4.3. Au vu de ces éléments et compte tenu de la grande réserve que s'impose le Tribunal administratif fédéral dans le contrôle des prestations d'un employé (cf. consid. 2.2 ci-avant), on ne voit pas quels motifs permettraient de s'écarter de l'évaluation faite par l'autorité inférieure des prestations du recourant sur la base, notamment, des entretiens d'appréciation et d'encouragement 2009 et 2010. Les résultats de ces entretiens d'appréciation apparaissent en effet motivés et convaincants. De nombreuses notes attestant l'insuffisance des performances du recourant en 2010 figurent par ailleurs au dossier, de sorte qu'il ne saurait sérieusement prétendre que ses manquements en la matière sont imputables exclusivement ou même essentiellement à ses collègues. Contrairement à ce que soutient le recourant dans son mémoire de recours, le fait que le processus d'appréciation 2010 n'ait pas pu être mené à son terme avant la résiliation des rapports de service n'est pas de nature à empêcher une appréciation de ses prestations. Il aurait certes été préférable qu'après que N._____, désormais Chef de l'I._____, eut indiqué par écrit le 10 janvier 2011 (cf. pièce n° 22 du dossier de l'autorité inférieure) au recourant les raisons pour lesquelles il soutenait l'appréciation faite par M._____, un nouvel entretien destiné à aplanir les divergences de vues fût organisé en présence d'une tierce partie, comme cela était du reste proposé au recourant. Toutefois, vu l'ampleur des divergences de vues et la gravité de la détérioration des relations de travail entre le recourant et ses supérieurs, on ne voit pas comment celui-

ci aurait pu accepter de se rallier à l'appréciation faite de son comportement et de ses prestations. Qui plus est, les manquements constatés sont suffisamment étayés dans le dossier pour qu'il soit besoin de se fonder sur un nouvel entretien qui n'aurait, vraisemblablement, rien apporté de nouveau au niveau de l'établissement des faits.

4.4. Sur le vu de ce qui précède, il convient de retenir que les prestations du recourant n'ont pas été satisfaisantes en 2009 et en 2010, ce qui a affecté la bonne marche du service et les relations avec les clients. Malgré de nombreux entretiens, des formations et des mesures d'autonomisation mises en place par son employeur, il n'a pas entièrement rempli les objectifs qui lui étaient assignés. Ainsi, une appréciation de l'ensemble des circonstances conduit le Tribunal administratif fédéral à retenir que le recourant s'est fait l'auteur de manquements répétés et persistants tant dans ses prestations que dans son comportement au sens de l'art. 12 al. 6 let. b LPers.

5.
Il sied à ce stade d'examiner encore si le recourant, en raison de ses manquements dans son comportement et ses prestations, s'est vu signifier un avertissement ("Mahnung") écrit conforme aux exigences posées par l'art. 12 al. 6 let. b LPers et la jurisprudence applicable en la matière.

5.1. En l'occurrence, le recourant s'est vu signifier un premier avertissement écrit le 12 mai 2010 (pièce n° 11 du dossier de l'autorité inférieure) et un second avertissement écrit le 19 novembre 2010 (pièce n° 16 du dossier de l'autorité inférieure). Le premier dénonçait le refus du recourant de participer à une séance et les reproches injustifiés qu'il avait formulés, alors que le second concernait son comportement à l'occasion de deux réunions de travail ayant eu lieu durant le mois de novembre 2010. Les deux avertissements ne concernent certes pas le même complexe de faits ni les mêmes réunions de travail, mais ils signalent tous deux très clairement que le comportement du recourant au travail n'est pas acceptable. En ce sens, le recourant ne pouvait ignorer quels manquements lui étaient reprochés.

5.2. Il reste encore à déterminer si le recourant a été dûment averti que la répétition de tels comportements ne resterait pas sans sanction de la part de son employeur. A cet égard, l'avertissement du 12 mai 2010 ne saurait, à lui seul, remplir l'exigence selon laquelle l'employé doit être informé des conséquences qu'il encourt en cas de nouvel écart. En effet

cet avertissement, très bref dans sa forme, indique qu'un entretien formel doit être organisé rapidement entre le recourant et ses supérieurs, sans doute pour examiner les implications et les conséquences de l'avertissement. Or, cette séance a débouché sur la définition de quatre mesure d'autonomisation que le recourant a été invité à suivre à l'avenir (cf. pièce n° 13 du dossier de l'autorité inférieure), mais il n'y a pas été fait mention d'une éventuelle résiliation des rapports de service en cas de nouveau problème. Le second avertissement est, quant à lui, beaucoup plus détaillé dans les reproches qu'il énonce. L'auteur de ce second avertissement écrit même qu'"il ne peut pas accepter" le comportement du recourant, qui l'aurait discrédité une fois de plus en tant que supérieur.

Certes, le second avertissement ne mentionne, lui non plus, pas expressément la possibilité d'une résiliation des rapports de service. Toutefois, au vu de l'ensemble des circonstances, le Tribunal de céans est d'avis que le recourant ne pouvait raisonnablement pas penser qu'un nouvel écart de sa part en matière de comportement resterait impuni. En effet, on rappellera que les problèmes de comportement signalés dans le second avertissement s'ajoutaient à une liste déjà longue qui comprenait, notamment, la réprimande du 19 avril 2010 et le premier avertissement du 12 mai 2010. De plus, il convient de ne pas perdre de vue que le recourant a été rendu expressément attentif au risque de résiliation de ses rapports de travail dans la note du 29 novembre 2010 annexée au formulaire d'appréciation et d'encouragement 2010, soit dix jours à peine après la notification du second avertissement. Dans ces conditions, nier qu'il ait été dûment informé des conséquences d'un nouvel écart de sa part reviendrait à faire preuve de formalisme excessif. Enfin, sur le vu de la réaction du recourant suite à la note du 29 novembre 2010, il ne fait aucun doute qu'il a à nouveau violé les règles de comportement qui lui avait été signifiées, en particulier celle qui lui demandait de ne pas entraîner ses collègues dans des conflits personnels. Par conséquent, les exigences relatives à la validité de l'avertissement et au non-respect de celui-ci par le recourant ont été remplies dans la présente affaire.

6.

Le recourant demande enfin, conformément à la conclusion n°4 qu'il a prise à titre principal, le paiement de ses heures supplémentaires restantes. Dans sa réponse du 24 mars 2011, l'autorité inférieure se réfère au résumé du temps de travail du recourant pour les années 2008 à 2011, qu'elle produit en annexe sous forme de tableau (pièce n° 30 du dossier de l'autorité inférieure). Elle indique qu'il est bien exact que le recourant avait accumulé jusqu'à 200 heures supplémentaires à la fin du

mois de juin 2010, mais précise qu'il avait été prié de réduire son solde jugé trop important, ce qu'il a commencé à faire durant les mois qui ont suivi. L'autorité inférieure ajoute, pièces à l'appui, qu'elle a payé au recourant 50 heures supplémentaires en août 2010, de sorte que les heures supplémentaires restantes ne se monteraient plus qu'à 66,5 unités, auxquelles il faudrait encore ajouter 3,5 jours de vacances en 2010 et 11,66 jours de vacances pour la période du 1er janvier au 30 avril 2011.

Dans sa réplique du 14 avril 2011, le recourant précise qu'il n'a jamais prétendu avoir un solde ouvert de 200 heures supplémentaires à la fin 2010, mais il demande uniquement le paiement des heures supplémentaires restantes. Il ajoute qu'il n'est pas en mesure de les quantifier puisque l'accès informatique à son compte de vacances et d'heures supplémentaires a été bloqué par décision de ses supérieurs. Il regrette en outre que sa demande de paiement d'un solde 150 heures supplémentaires ait été rejetée par l'autorité inférieure à la mi-2010.

Le recourant ne mettant pas en doute le décompte d'heures supplémentaires et d'avoir en vacances et en temps variable ("Gleitzeit") produit par l'autorité inférieure en cours de procédure, le Tribunal de céans retiendra qu'il correspond à la réalité. Il est en donc établi qu'un solde de 66,5 heures supplémentaires n'a pas été payé au recourant et que celui-ci avait encore droit à 15,16 jours de vacances au moment de la résiliation des rapports de service (3,5 + 11,66). Toutefois, dans la mesure où la décision attaquée prévoit clairement, au considérant 4 de la partie en droit, qu'un éventuel avoir en vacances et en temps variable ainsi que les heures supplémentaires sont considérés comme compensés par la libération immédiate de l'obligation de travailler, il convient de rejeter la demande du recourant. Peu importe à cet égard que cette compensation ne soit pas reprise expressément dans le dispositif de la décision entreprise ni que le décompte fourni par l'autorité inférieure en cours de procédure porte jusqu'au 30 avril et non jusqu'au 31 mai 2011: la libération de l'obligation de travailler pendant 4 mois apparaît en effet largement suffisante pour compenser équitablement les heures supplémentaires fournies et les vacances non prises. Cette solution est du reste conforme à l'art. 65 al. 4, 1ère phrase de l'Ordonnance du 3 juillet 2001 sur le personnel de la Confédération, [OPers, RS 172.220.111.3], qui prévoit que "les heures d'appoint et les heures supplémentaires sont compensées par du temps libre d'une durée égale".

7.

Lorsque le recours interjeté contre une résiliation des rapports de service est rejeté, il faut encore examiner si le recourant doit rembourser les salaires perçus durant la procédure de recours. Dans ce contexte, il convient de rappeler le principe selon lequel la partie qui succombe ne doit pas tirer d'avantage illégitime, au détriment de la partie qui obtient gain de cause, de l'état de prolongation des rapports juridiques ("Schwebezustand") provoqué par un recours qui s'avère finalement mal fondé (cf. ATF 112 V 74 consid. 2; arrêts du Tribunal administratif fédéral A-4006/2010 du 23 novembre 2010 consid. 4.3, A-621/2009 du 20 août 2009 consid. 6.4.1; HANSJÖRG SEILER, in: Bernhard Waldmann/Philippe Weissenberger, Praxiskommentar VwVG, Zurich 2009, Art. 55 n° 69 ss). Toutefois, partant du principe selon lequel l'effet suspensif laisse subsister le caractère synallagmatique du contrat de travail dans la procédure en cours, il n'y a pas encore d'enrichissement illégitime du seul fait du versement des salaires et des cotisations aux assurances sociales au-delà du délai de résiliation, pour autant que la personne concernée continue de fournir sa prestation de travail - ou une autre prestation de travail qui lui serait demandée - durant la procédure. La même règle doit s'appliquer lorsque l'employé est libéré de son obligation de travailler durant la procédure ou lorsqu'il ne peut plus, sans qu'il y ait faute de sa part, fournir sa prestation de travail pour d'autres raisons. Cela est également le cas lorsqu'aucune possibilité de poursuivre une activité ne lui est offerte. Dans de tels cas, l'obligation de l'employeur de payer le salaire ne cesse pas et il n'y a pas de place pour une obligation de remboursement au terme de la procédure (cf. arrêts du Tribunal administratif fédéral A-4006/2010 du 23 novembre 2010 consid. 4.3; A-6910/2009 du 25 octobre 2010 consid. 14.2; SUSANNE KUSTER ZÜRCHER, Aktuelle Probleme des provisorischen Rechtsschutzes bei Kündigungen nach Bundespersonalrecht, in: Jahrbuch 2007 der Schweizerischen Vereinigung für Verwaltungsorganisationsrecht, Berne 2008, p. 160 ss; NÖTZLI, op. cit., n° 330).

Il découle de ce qui précède que le recourant, qui a été libéré de son obligation de travailler par l'autorité inférieure dès la décision de résiliation, s'est trouvé sans sa faute dans l'impossibilité de fournir sa prestation de travail pendant la durée de la procédure, hormis durant la brève période pendant laquelle il s'est mis au service d'un nouvel employeur. Il ne devra par conséquent pas restituer les salaires qu'il a perçus suite à la restitution, par décision incidente du juge instructeur datée du 18 août 2011, de l'effet suspensif au recours à compter du 1er août 2011. Il n'aura pas non plus à imputer le salaire qu'il a perçu auprès

de son nouvel employeur au mois de juin et de juillet 2011 car, durant cette période, il n'a perçu aucun salaire de la part de l'autorité inférieure en raison du retrait de l'effet suspensif prononcé le 21 juin 2011.

8.
La résiliation des rapports de service prononcée par l'autorité inférieure est dès lors fondée, conforme au principe de proportionnalité, n'est entachée d'aucun vice de forme majeur et ne saurait être qualifiée d'abusive, en sorte qu'elle a été valablement donnée. Comme elle a par ailleurs été prononcée pour les motifs définis à l'art. 12 al. 6 let. b LPers, elle est à considérer comme due à une faute de l'employé (cf. art. 31 al. 1 let. a OPers). Dans ces conditions, l'autorité inférieure n'avait donc ni à proposer au recourant un autre travail (cf. art. 14 al. 1 et 3 LPers), ni à lui reconnaître le droit à une indemnité (cf. art. 19 LPers). Il s'ensuit que les conclusions n°8 et 9 prises par le recourant à titre subsidiaire ne peuvent être accueillies.

9.
Au vu de ce qui précède, le recours, mal fondé, doit être rejeté. 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 l'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, 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).

Le dispositif se trouve à la page suivante.

Par ces motifs, le Tribunal administratif fédéral prononce :

1.
Le recours est rejeté pour autant que recevable.

2.
Il n'est pas perçu de frais de procédure ni alloué de dépens.

3.
Le présent arrêt est adressé :

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

Le président du collège : Le greffier :

Alain Chablais 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 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 :