Bundesverwaltungsgericht
Tribunal administratif fédéral
Tribunale amministrativo federale
Tribunal administrativ federal



Cour I
A-5294/2013

Arrêt du 25 mars 2014

Composition

Jérôme Candrian (président du collège),
Marianne Ryter, Markus Metz, juges,
Déborah D'Aveni, greffière.

Parties

A._____,
représenté par Maître Patrick Mangold,
place Saint-François 5, case postale 7108, 1002 Lausanne,
recourant,

contre

La Confédération Suisse, représentée par le Département fédéral des finances, Centrale de compensation,
Avenue Edmond-Vaucher 18, case postale 3000,
1211 Genève 2,
autorité inférieure.

Objet

Résiliation des rapports de travail durant le temps d'essai.

Faits :

A.

A.a A._____, né le (…), a été engagé par contrat de durée indéterminée le 1er juin 2013 au poste de (…) au sein de l'unité (…) de la Centrale de compensation (CdC). Un temps d'essai d'une durée de 3 mois a été convenu par les parties, avec possibilité de prolongation de 3 mois supplémentaires.

A.b Des signes de tensions sont rapidement apparus au sein de la section, en particulier entre A._____ et B._____, (…).

En date du 26 juin 2013, la CdC (ci-après aussi: l'employeur), par la signature de C._____, et A._____ ont convenu et signé une convention d'objectifs pour les cadres. Si la période couverte par la convention s'étendait de juin à septembre 2013, il ressort de son contenu qu'un délai était fixé au 31 août 2013, correspondant à la fin de la période d'essai, et que la même convention aurait servi pour l'appréciation de la réalisation des objectifs en octobre 2013.

A.c Entre le 7 et le 19 août 2013, C._____ a procédé à des entretiens individuels avec différents collaborateurs de la section (…) au sujet de la période d'essai de A._____. Il ressort de la retranscription des notes relatives à ces entretiens que dix collaborateurs se sont vus poser les questions suivantes: *Comment avez-vous vécu l'arrivée du nouveau chef de section? Comment voyez-vous son style de management? Y a-t-il eu du changement par rapport à la situation d'avant son arrivée? Dans quel sens?*

Globalement, hormis deux collaborateurs qui déclarent ne pas être en contact avec lui et ne pouvoir donc s'exprimer à son sujet, les huit autres personnes interrogées relèvent une manière de faire particulière de A._____, à la fois très directif et peu soucieux de ses collaborateurs. Ils font également état de tensions au sein de la section qui créent une atmosphère qui n'est pas propice au travail.

B.

Par décision 19 août 2013, la CdC a résilié le contrat de travail de A._____ au 26 août 2013 et l'a libéré de l'obligation de travailler.

A l'appui de sa décision, la CdC fait valoir que A._____ n'a pas su instaurer et développer une collaboration constructive avec ses collaborateurs, ni créer un climat de travail serein, de sorte qu'en peu de

temps, son comportement a généré la méfiance et le conflit. Il n'a d'ailleurs pas prêté suffisamment attention aux recommandations de C._____, lesquelles lui ont pourtant été réitérées lors de la fixation des objectifs à la fin du mois de juin 2013. Elle ajoute que le style managérial de A._____ n'est pas compatible avec l'environnement de la CdC. A titre d'exemple, elle indique qu'il n'a pas vraiment observé ni cherché à comprendre la situation existante; au lieu d'écouter son entourage, il a voulu directement mettre en œuvre ses propres idées; il conteste régulièrement les pratiques et normes en cours, sans en référer à sa hiérarchie; il se heurte souvent aux sensibilités de son entourage. Elle retient ainsi que le lien de confiance nécessaire aux rapports de travail n'a pas pu se nouer et que les événements survenus pendant la période d'essai laissent à penser que l'écart entre le comportement de A._____ et ses attentes est trop important pour être comblé.

C.
Par mémoire du 19 septembre 2013, A._____ (ci-après: le recourant) a formé recours contre la décision de son employeur (ci-après: l'autorité inférieure) devant le Tribunal administratif fédéral (ci-après aussi: le Tribunal), en concluant principalement à sa réintégration et, subsidiairement, à l'allocation d'une indemnité d'un montant de 30'000 francs. Il a expressément requis l'octroi de l'effet suspensif. Dans le but de démontrer que les décisions qu'il a prises dans le cadre de sa fonction étaient fondées, il a également requis, à titre de mesure d'instruction, la production de l'avis de droit en mains de l'autorité inférieure qu'il avait demandé au sujet de (…).

Pour l'essentiel, le recourant soutient avoir été licencié à tort, dans la mesure où les raisons invoquées à l'appui de la résiliation des rapports de travail ne constituent pas des motifs objectifs et qu'elles sont contraires à la vérité.

D.
Dans sa réponse du 23 octobre 2013, l'autorité inférieure a indiqué persister dans sa décision du 19 août 2013 et ainsi conclure au rejet du recours. Elle y déclare également s'opposer à la production de l'avis de droit requise par le recourant, en rappelant que ce ne sont pas tant les démarches par lui entreprises dans ce domaine qui lui sont reprochées, mais bien l'art et la manière avec laquelle il a abordé les différents enjeux et problématiques rencontrés.

En particulier, l'autorité inférieure réaffirme le caractère objectif des motifs invoqués à l'appui de la résiliation des rapports de travail. En outre, elle relève que le recourant n'explique à aucun moment en quoi cette résiliation serait abusive, ne serait-ce qu'en invoquant éventuellement l'une ou l'autre des causes prévues par la loi.

E.
Après avoir dûment invité l'autorité inférieure à prendre position sur la requête d'octroi d'effet suspensif du recourant par ordonnance du 26 septembre 2013, ce que celle-ci a fait par écriture du 14 octobre 2013, le Tribunal a rejeté la demande d'octroi de l'effet suspensif au recours par décision incidente du 6 novembre 2013.

F.
Par écriture du 11 novembre 2013, l'autorité inférieure a informé le Tribunal du fait qu'il semblerait que le recourant ait retrouvé un emploi auprès de D._____, dès le mois de novembre 2013.

G.
G.a Invité par la décision incidente du 6 novembre 2013 à déposer sa réplique jusqu'au 6 décembre 2013, le recourant a requis une première prolongation de délai qui lui a été accordée et le délai a été prolongé jusqu'au 10 janvier 2014. Le recourant a requis une seconde prolongation de délai, laquelle lui a partiellement été accordée et le délai pour déposer sa réplique a été prolongé jusqu'au 29 janvier 2014.

G.b Par écriture du 29 janvier 2014, le recourant a finalement déclaré renoncer à déposer un mémoire de réplique. Il ne s'est pas davantage exprimé sur l'écriture du 11 novembre 2013 de l'autorité inférieure.

H.
H.a Par ordonnance du 30 janvier 2014, le Tribunal a signifié aux parties que l'échange d'écritures était clos et que la cause serait gardée à juger.

H.b Dans cette même ordonnance, le Tribunal a souligné qu'il convenait de déduire de l'écriture du recourant du 29 janvier 2014 qu'il ne conteste pas travailler depuis le mois de novembre 2013 auprès de D._____.

I.
Les autres faits et arguments seront repris en tant que besoin dans les considérants en droit du présent arrêt.

Droit :

1.

1.1 La procédure de recours est régie par la loi fédérale du 20 décembre 1968 sur la procédure administrative (PA, RS 172.021), pour autant que la loi du 17 juin 2005 sur le Tribunal administratif fédéral (LTAF, RS 173.32) n'en dispose pas autrement (art. 37 LTAF). Le Tribunal examine d'office et librement sa compétence (art. 7 PA) ainsi que la recevabilité des recours qui lui sont soumis.

1.2 En date du 1er juillet 2013, les modifications du 14 décembre 2012 de la loi du 24 mars 2000 sur le personnel de la Confédération (LPers, RS 172.220.1) sont entrées en vigueur (cf. RO 2013 1493; FF 2011 6171). Celles-ci s'appliquent au présent litige, dans la mesure où la décision attaquée a été prononcée le 19 août 2013. Sous réserve de l'exception prévue à l'art. 32 al. 1 let. c LTAF, le Tribunal administratif fédéral est compétent, en vertu de l'art. 36 al. 1 LPers, pour connaître des recours contre les décisions prises par l'employeur, au sens de l'art. 5 PA. En l'espèce, l'acte attaqué du 19 août 2013 a bien été rendu par l'employeur du recourant et satisfait en outre aux conditions prévalant à la reconnaissance d'une décision au sens de l'art. 5 PA.

1.3 Le recourant a pris part à la procédure devant l'autorité inférieure. Etant le destinataire de la décision attaquée, il est particulièrement atteint et a un intérêt digne de protection à requérir son annulation ou sa modification (art. 48 al. 1 PA). Il a donc qualité pour recourir.

1.4 Présenté dans le délai (art. 50 al. 1 PA) et les formes (art. 52 al. 1 PA) prescrits par la loi, le recours est ainsi recevable.

2.

2.1 Selon l'art. 49 PA, le Tribunal administratif fédéral contrôle les décisions qui lui sont soumises sous l'angle de la violation du droit fédéral, y compris l'excès ou l'abus du pouvoir d'appréciation (let. a), de la constatation inexacte ou incomplète des faits pertinents (let. b) et de l'inopportunité (let. c). Le Tribunal fait cependant preuve d'une certaine retenue dans l'exercice de son libre pouvoir d'examen lorsque la nature des questions litigieuses qui lui sont soumises l'exige, singulièrement lorsque leur analyse nécessite des connaissances spéciales ou encore lorsqu'il s'agit de circonstances locales que l'autorité qui a rendu la décision connaît mieux (ATAF 2007/34 consid. 5; arrêt du Tribunal administratif fédéral A-6331/2010 du 3 février 2012 consid. 2.2; JÉRÔME

CANDRIAN, Introduction à la procédure administrative fédérale, Bâle 2013, n. 191 p. 114 s.). En matière de droit du personnel, le Tribunal examine avec retenue les questions ayant trait à l'appréciation des prestations des employés, à l'organisation administrative ou à la collaboration au sein du service et ne substitue pas son propre pouvoir d'appréciation à celui de l'autorité administrative. Cette réserve n'empêche pas le Tribunal d'intervenir lorsque la décision attaquée semble objectivement inopportune (arrêt du Tribunal administratif fédéral A-427/2013 du 21 novembre 2013 consid. 3.2 et réf. cit.; ANDRÉ MOSER/MICHAEL BEUSCH/LORENZ KNEUBÜHLER, Prozessieren vor dem Bundesverwaltungsgericht, 2ème éd., Bâle 2013, n. 2.160).

2.2 Le Tribunal vérifie d'office les faits constatés par l'autorité inférieure (art. 12 PA), sous réserve du devoir de collaborer des parties (art. 13 PA). Le Tribunal applique le droit d'office, sans être lié par les motifs invoqués (art. 62 al. 4 PA), ni par l'argumentation juridique développée dans la décision entreprise (MOSER/BEUSCH/KNEUBÜHLER, op. cit., n. 2.165). Il 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 135 I 91 consid. 2.1; ATAF 2007/27 consid. 3.3).

3.
L'objet du présent litige porte sur la question de savoir si le licenciement ordinaire signifié au recourant durant le temps d'essai est intervenu valablement.

3.1 En vertu de l'art. 12 al. 2 LPers, la durée du délai de résiliation est désormais définie par les dispositions d'exécution, plus particulièrement l'art. 30*a* de l'ordonnance du 3 juillet 2001 sur le personnel de la Confédération (OPers, RS 172.220.111.3) dans sa nouvelle teneur en vigueur depuis le 1er juillet 2013 (RO 2013 1515). Cette dernière disposition prévoit notamment que pendant la période d'essai, le contrat de travail peut être résilié moyennant un délai de congé de sept jours (al. 1). Si l'art. 12 al. 2 let. a et b LPers dans sa version au 24 mars 2000 (RO 2001 894) ne subordonnait pas le licenciement pendant la période d'essai à des conditions particulières, ni même aux conditions d'une résiliation ordinaire (cf. art. 12 al. 6 LPers [RO 2001 894]), il ressort désormais de l'art. 10 al. 3 LPers que l'employeur peut résilier un contrat de durée indéterminée en cas de motifs objectivement suffisants. Les motifs sont reconnus comme objectivement suffisants, notamment dans les cas suivants: violation d'obligations légales ou contractuelles importantes (let. a); manquements dans les prestations ou dans le

comportement (let. b); aptitudes ou capacités insuffisantes pour effectuer le travail convenu dans le contrat ou mauvaise volonté de l'employé à accomplir ce travail (let. c); mauvaise volonté de l'employé à accomplir un autre travail pouvant raisonnablement être exigé de lui (let. d); impératifs économiques ou impératifs d'exploitation majeurs, dans la mesure où l'employeur ne peut proposer à l'employé un autre travail pouvant raisonnablement être exigé de lui (let. e); non-satisfaction de l'une des conditions d'engagement fixées dans la loi ou dans le contrat de travail (let. f). A la différence de ce que prévoyait l'art. 12 al. 6 LPers (RO 2001 894), l'art. 10 al. 3 LPers semble s'appliquer dorénavant à tous les contrats de durée indéterminée, résiliations intervenant pendant la période d'essai comprises. En revanche, l'énumération des motifs objectivement suffisants n'est plus exhaustive, en raison de l'ajout du terme *notamment*. Sur ces points, le Conseil fédéral précise que, si une résiliation peut découler d'un autre motif que ceux qui figurent à l'art. 10 al. 3 LPers, des motifs objectifs suffisants demeurent toutefois requis. S'agissant des cas de cessation des rapports de travail durant la période d'essai, il précise que les dispositions du Code des obligations du 30 mars 1911 (CO, RS 220) et la jurisprudence les concernant sont déterminantes (cf. Message du Conseil fédéral du 31 août 2011 concernant une modification de la loi sur le personnel de la Confédération [FF 2011 6171 ss, spéc. 6182 s.]).

Eu égard à ce qui précède, il convient de considérer que la jurisprudence relative au licenciement durant le temps d'essai développée en relation avec l'art. 12 al. 6 LPers (RO 2001 894) reste applicable sous l'égide de l'art. 10 al. 3 LPers (cf. arrêts du Tribunal administratif fédéral A-2347/2013 du 13 août 2013 consid. 4.3 et A-5859/2012 du 15 mai 2013 consid. 4.2 à 4.4). Il faut donc en déduire que, si les circonstances évoquées par la jurisprudence permettant la résiliation durant la période d'essai sont réalisées, un motif de résiliation objectivement suffisant au sens de l'art. 10 al. 3 LPers existe.

3.2 A cet égard, la jurisprudence pose que le temps d'essai est destiné à apprécier et évaluer les compétences, les capacités et le comportement de l'employé. En ce qui concerne ce dernier, le temps d'essai lui permet d'évaluer si le poste lui convient et lui offre par conséquent, à lui également, la possibilité de se dédire du contrat à des conditions moins restrictives qu'après le temps d'essai. Les motifs de licenciement ne doivent donc pas être fixés de manière trop restrictive. Selon la jurisprudence, le licenciement pendant le temps d'essai peut ainsi être prononcé lorsque l'on peut retenir, sur la base des constatations des

supérieurs, que l'employé n'a pas su fournir la preuve de ses capacités et qu'une telle preuve ne sera vraisemblablement pas apportée à l'avenir. Par ailleurs, un licenciement peut également être prononcé pour des motifs personnels lorsque le rapport de confiance, nécessaire entre un employé et son employeur, ne peut être instauré ou lorsqu'il y a des motifs objectifs de retenir que la collaboration nécessaire avec les collègues et les supérieurs sera compromise, par exemple en cas d'intégration insuffisante dans la structure actuelle du personnel. Il va de soi, en outre, que la résiliation des rapports de travail durant le temps d'essai ne présuppose pas une faute de la part de l'employé, mais doit se fonder sur des motifs objectifs, comme il a été vu sous le consid. 3.1 (arrêt du Tribunal fédéral du 5 octobre 2005, publié dans la Jurisprudence des autorités administratives fédérales [JAAC] 70.4 consid. 4.3.1; arrêts du Tribunal administratif fédéral A-2347/2013 du 13 août 2013 consid. 4.3, A-5859/2012 du 15 mai 2013 consid. 4.2 à 4.4, A-691/2012 du 6 décembre 2012 consid. 7.1, A-4284/2007 du 4 novembre 2007 consid. 7.2; décision de la Commission fédérale de recours en matière de personnel [CRP] du 3 février 2004, publiée dans la JAAC 68.90 consid. 4).

3.3 S'agissant des conséquences de la violation des dispositions sur la résiliation, l'art. 34*b* al. 1 LPers prévoit que, si l'instance de recours approuve le recours contre une décision de résiliation des rapports de travail prise par l'employeur et que, exceptionnellement, elle ne renvoie pas le dossier à l'instance précédente, elle est tenue: d'allouer une indemnité au recourant s'il y a eu résiliation ordinaire en l'absence de motifs objectivement suffisants ou résiliation immédiate en l'absence de justes motifs, ou si les règles de procédure n'ont pas été respectées (let. a); d'ordonner le versement du salaire jusqu'à l'expiration du délai de congé ordinaire ou du contrat de travail de durée déterminée s'il y a eu résiliation immédiate en l'absence de justes motifs (let. b); de prolonger les rapports de travail jusqu'à l'expiration du délai de congé ordinaire si les dispositions relatives aux délais de congé n'ont pas été respectées (let. c). L'indemnité prévue à la lettre a est fixée en tenant compte des circonstances et correspond en règle générale à six mois de salaire au moins et à un salaire annuel au plus (art. 34*a* al. 2 LPers). En vertu de l'art. 34*c* al. 1 LPers, l'employeur propose à l'employé de le réintégrer dans l'emploi qu'il occupait ou, si cela est impossible, lui propose un autre travail pouvant raisonnablement être exigé de lui lorsque l'instance de recours a admis le recours contre une décision de résiliation des rapports de travail parce que la résiliation: était motivée par le fait que l'employé avait, de bonne foi, dénoncé une infraction en vertu de l'art. 22*a* al. 1 ou

signalé une irrégularité en vertu de l'art. 22*a* al. 4, ou qu'il avait déposé comme témoin (al. a); était abusive en vertu de l'art. 336 CO (let. b); avait été prononcée pendant une des périodes visées à l'art. 336*c* al. 1 CO (let. c); était discriminatoire en vertu des art. 3 ou 4 de la loi fédérale du 24 mars 1995 sur l'égalité entre hommes et femmes (LEg, RS 151.1; let. d). Dans un tel cas, si le recours est admis et que l'employé en fait la demande, l'instance de recours lui accorde une indemnité correspondant en règle générale à six mois de salaire au moins et à un salaire annuel au plus en lieu et place de la réintégration visée à l'al. 1 (art. 34*c* al. 2 LPers).

Ces dispositions s'appliquent également aux cas de résiliation des rapports de travail durant la période d'essai, à l'exception de l'art. 34*c* al. 1 let. c LPers, puisqu'une résiliation en temps inopportun n'est pas envisageable durant la période d'essai (cf. art. 336*c* al. 1 CO). Il convient également de préciser que, dans la mesure où les rapports de travail ont en l'espèce pris fin par une résiliation ordinaire, intervenue dans le respect du délai de congé de sept jours et sans que l'art. 22*a* LPers ou les art. 3 ou 4 LEg n'entrent en considération, le recourant ne peut se prévaloir que de l'art. 34*b* al. 1 let. a LPers – en vertu duquel il pourrait se voir allouer une indemnité d'un montant correspondant à six mois de salaire au moins et à un salaire annuel au plus – et de l'art. 34*c* al. 1 let. b LPers, dont pourrait résulter sa réintégration.

4.
Dans son recours, le recourant se plaint tout d'abord du fait que les raisons invoquées à l'appui de la résiliation de son contrat de travail (cf. Faits B) ne constituent pas des motifs objectifs et qu'elles seraient contraires à la vérité.

4.1 Le recourant indique notamment avoir immédiatement réagi et pris les mesures nécessaires pour mettre un terme aux tensions existantes avec B._____, et retranscrit dans son acte de recours la manière dont il a procédé. A son sens, il a donc correctement agi et il souligne que ses démarches ont eu des répercussions positives, dans la mesure où les relations avec B._____ se seraient améliorées. Il précise également que C._____ l'avait informé avant même son départ en vacances que des entretiens avec les collaborateurs de la section auraient eu lieu dès son retour, afin de se faire une idée sur son intégration au sein de la section. Le recourant réfute ainsi la position de l'autorité inférieure, selon laquelle le climat de travail régnant au sein de la section aurait justifié l'audition de tous les collaborateurs. S'agissant de la prise d'initiatives à

mauvais escient et précipitée qui lui est reprochée par l'autorité inférieure, le recourant soutient qu'il s'est – (…) – contenté de prendre les mesures nécessaires et adéquates afin de régulariser au mieux la situation à laquelle il a dû faire face quant à (…), en demandant à titre d'exemple la rédaction d'avis de droit, (…), dès ses premiers jours de travail. Le recourant estime ensuite que les reproches émis à l'encontre de son attitude consistent en des appréciations subjectives de l'autorité inférieure. Il soutient en effet que son intégration s'est très bien déroulée et qu'il a entretenu des rapports cordiaux avec l'ensemble de ses collaborateurs. Le recourant indique enfin peiner à comprendre comment l'autorité inférieure puisse affirmer que son profil ne correspond pas au poste pour lequel il a été engagé, alors même que les personnes qui étaient chargées de son intégration et de son évaluation – C._____ ainsi que B._____ – étaient absentes plusieurs semaines (vacances) au cours de sa période d'essai.

4.2

4.2.1 Au vu des questions que le présent litige soulève, la production de l'avis de droit en mains de l'autorité inférieure sur la question de (…), que le recourant a expressément requise, paraît superflue. Il s'avère en effet que les faits juridiquement pertinents permettant de déterminer les motifs à l'appui desquels le recourant a vu son contrat être résilié durant la période d'essai, respectivement si ceux-ci sont objectivement suffisants, ressortent de manière suffisamment claire de la décision attaquée et des allégués des parties. Or, le Tribunal peut, dans le cadre d'une appréciation anticipée des preuves, renoncer à l'administration de la preuve offerte, s'il appert qu'elle porte sur des considérations sans rapport avec le litige ou qu'elle n'est pas de nature à emporter la conviction (art. 33 al. 1 PA; ATF 131 I 153 consid. 3 et réf. cit.; arrêt du Tribunal administratif fédéral A-4961/2013 du 30 janvier 2014 consid. 1.3; MOSER/BEUSCH/KNEUBÜHLER, op. cit., n. 3.144; CANDRIAN, op. cit., n. 61 p. 43 s.).

4.2.2 Sur le plan matériel, il importe tout d'abord de relever que le recourant ne saurait soutenir avec succès que l'autorité inférieure n'était pas en mesure d'évaluer ses compétences et d'affirmer que son profil ne correspondait pas au poste pour lequel il a été engagé, au motif que C._____ ainsi que B._____ ont été absents plusieurs semaines au cours de son temps d'essai. S'agissant desdites vacances, le recourant semble en avoir dûment été informé avant même la conclusion du contrat de travail. Quoi qu'il en soit, C._____ était représenté par E._____ durant son absence, ce dont le recourant déclare lui-même avoir été au

courant. Ensuite, bien que l'organisation d'entretiens avec une dizaine de collaborateurs au sujet de l'intégration du recourant au sein de la section pourrait paraître peu usuelle et passablement contraignante si elle avait eu lieu sans la moindre raison, la question de savoir si l'autorité inférieure avait d'avance prévu de les interroger, ou si c'est le climat de travail qui y régnait au retour de vacances de C._____ qui a justifié cette mesure, n'est pas pertinente. Ces entretiens ainsi que la retranscription des notes y relatives consistant en une mesure prise par l'autorité inférieure au cours de la période d'essai du recourant et le concernant directement, il convient d'examiner à ce propos le document produit par l'autorité inférieure à l'appui de sa réponse (pièce n° 17). Il en ressort que – pour autant qu'ils aient eu l'occasion de côtoyer le recourant – les collaborateurs interrogés ont relaté son style directif, voire agressif, et parfois blessant, mais aussi un certain désintérêt pour les tâches qui lui incombaient, particulièrement en ce qui concerne (…). Il ressort également de ces entretiens que des tensions sont rapidement apparues, spécialement entre le recourant et B._____, lesquelles ont rendu l'atmosphère peu propice au travail. Contrairement à ce que le recourant prétend, les difficultés existantes entre lui et B._____ étaient encore bien présentes au début du mois d'août, à tout le moins à en lire le ressenti de cette dernière. Il convient encore d'ajouter que le recourant était clairement informé des attentes de son supérieur, puisque C._____ et lui avaient conclu une convention d'objectifs en date du 26 juin 2013, lesquels étaient déjà connus du recourant – selon ses propres dires – depuis la mi-juin. Si les objectifs fixés avaient trait aux compétences professionnelles et de direction exigées de la part du recourant, ils visaient également sa bonne intégration dans la section et impliquaient pour lui de faire connaissance avec les collaborateurs de la section et de se faire accepter par eux, de développer un nouvel esprit d'équipe et de contribuer à l'esprit d'équipe au niveau de l'unité.

Comme évoqué précédemment (cf. ci-avant consid. 3.2), le licenciement durant le temps d'essai peut autant être prononcé parce que l'employé ne fournit pas, ou ne fournira vraisemblablement pas à l'avenir, la preuve de ses capacités que pour des motifs personnels. En l'espèce, si les capacités professionnelles du recourant ne sont pas en tant que telles mises en cause par l'autorité inférieure dans sa décision du 19 août 2013, sa manière de gérer la section est jugée incompatible avec l'environnement dans lequel il œuvre. D'un point de vue personnel, l'apparition de tensions au sein de la section concorde avec l'arrivée du recourant à la tête de la section. Bien que C._____ était à connaissance des tensions existantes entre le recourant et B._____, pour en

avoir été informé par chacun d'eux, la tenue d'entretiens individuels lui a permis de constater l'ampleur des difficultés présentes au sein de la section depuis l'arrivée du recourant, et, surtout, que les dysfonctionnements ne se limitaient pas à une mésentente bénigne entre deux membres de la section. Malgré ce qu'il tente d'affirmer, le recourant n'est manifestement pas parvenu à intégrer la structure qu'il gérait. Au regard des circonstances et des résultats de la mesure appropriée prise par l'autorité inférieure, il ne peut être valablement affirmé que le licenciement du recourant se fonde sur des appréciations subjectives. Au contraire, lorsque l'autorité inférieure retient qu'une relation de confiance n'a pu se nouer et qu'en l'état, il paraît douteux que la collaboration avec le recourant puisse être fructueuse à l'avenir, elle procède à un constat objectif de la situation d'espèce.

4.3 Force est de constater que, contrairement à ce que le recourant s'efforce de démontrer, les motifs invoqués par l'autorité inférieure à l'appui de la résiliation des rapports de travail paraissent véritables ou, à tout le moins, plausibles. En outre, tant le style managérial inadapté adopté par le recourant que les mésententes et tensions, dont il est la source au sein de la section, sont des circonstances aptes à mettre en péril le bon fonctionnement du service. Cela étant, il y a lieu de retenir que les motifs à l'appui desquels l'autorité inférieure a prononcé le licenciement ordinaire du recourant durant la période d'essai sont plausibles et qu'ils sont également objectivement suffisants au sens de l'art. 10 al. 3 LPers et de la jurisprudence déterminante.

Par conséquent, la prétention formée par le recourant est mal fondée et doit être rejetée.

5.
Enfin, le recourant fait valoir que son licenciement serait abusif au sens de l'art. 336 CO.

5.1 D'emblée, il sied de constater que, comme l'autorité inférieure l'a d'ailleurs relevé dans sa réponse, le recourant n'explique pas en quoi son licenciement serait abusif, et semble ainsi ignorer que la partie qui prétend que la résiliation est abusive doit le prouver (ATF 130 III 699 consid. 4.1). Au surplus, en concluant que les raisons invoquées à l'appui de son licenciement ne reposent pas sur des motifs objectifs et que dite résiliation est ainsi abusive, le recourant semble confondre les moyens de l'art. 34*b* al. 1 let. a et de l'art. 34*c* al. 1 let. b LPers. La lecture de la loi suffit pourtant à elle seule pour constater qu'une résiliation des rapports

de travail intervenue en l'absence de motifs objectifs suffisants n'est pas abusive et connaît des conséquences juridiques différentes. Quoi qu'il en soit, comme cela a déjà été posé (cf. ci-avant consid. 4), la résiliation des rapports de travail du recourant apparaît en l'espèce justifiée en raison de son style managérial inadapté aux circonstances, des tensions créées au sein de la section, ainsi que de sa mésentente avec B._____. Ainsi, le Tribunal ne peut que constater que le licenciement du recourant n'est pas abusif. Pour le cas où le recourant entendait soutenir que le congé lui aurait été donné pour une raison inhérente à sa personnalité, il sied de préciser qu'une telle résiliation ne serait pas abusive, puisqu'il y aurait alors lieu de retenir que cette raison est en l'espèce en lien avec le rapport de travail, voire qu'elle pourrait compromettre gravement le travail dans l'entreprise (art. 336 al. 1 let. a CO; cf. décision CRP précitée, publiée dans la JAAC 68.90 consid. 8c). C'est pourquoi, la prétention émise par le recourant à ce titre est infondée.

5.2 Par courrier du 11 novembre 2013, l'autorité inférieure a informé le Tribunal que le recourant aurait retrouvé un emploi dès le mois de novembre 2013 auprès de D._____. Cette écriture a été portée à la connaissance du recourant, pour information, par ordonnance du 13 janvier 2014. Si, par écriture du 29 janvier 2014, le recourant a déclaré renoncer au dépôt d'une réplique, il n'a en revanche pas pris position quant à son éventuel nouvel emploi. A ce propos, le Tribunal a considéré qu'il convenait de déduire du silence du recourant qu'il ne conteste pas avoir trouvé un nouvel emploi depuis novembre 2013. Cela étant, le recourant n'a pas indiqué qu'il renonçait à sa conclusion en réintégration.

Eu égard à ces considérations, il convient de retenir que le recourant garde un intérêt à cette conclusion, qui demeure ainsi recevable. Pour autant, le Tribunal est conduit à rejeter le grief soulevé pour les raisons posées au considérant 5.1.

6.
En résumé, il ressort de ce qui précède que les motifs invoqués à l'appui du licenciement du recourant au cours de son temps d'essai pouvaient raisonnablement être considérés par l'autorité inférieure comme étant des motifs objectivement suffisants pour mettre un terme au contrat de travail au sens de l'art. 10 al. 3 LPers. Au surplus, la résiliation ne saurait être considérée comme abusive au sens de l'art. 336 CO.

Compte tenu de ce qui précède, le recours doit être rejeté.

7.
Conformément à l'art. 34 al. 2 LPers, la procédure de recours est gratuite, de sorte qu'il n'est pas perçu de frais de procédure.

Le Tribunal peut allouer d'office ou sur requête à la partie ayant entièrement ou partiellement gain de cause une indemnité pour les frais indispensables et relativement élevés qui lui ont été occasionnés (art. 64 al. 1 PA, art. 7 ss du règlement du 21 février 2008 concernant les frais, dépens et indemnités fixés par le Tribunal administratif fédéral [FITAF, RS 173.320.2]). Les autorités fédérales et, en règle générale, les autres autorités parties n'ont pas droit aux dépens (art. 7 al. 3 FITAF). Aucune indemnité à titre de dépens ne sera allouée en l'espèce.

(dispositif à la page suivante)

Par ces motifs, le Tribunal administratif fédéral prononce :

1.
Le recours est rejeté.

2.
Il n'est pas perçu de frais.

3.
Il n'est pas alloué de dépens.

4.
Le présent arrêt est adressé :

– au recourant (Acte judiciaire)
– à l'autorité inférieure (Acte judiciaire)

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

Le président du collège :	La greffière :
Jérôme Candrian	Déborah D'Aveni

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). Ce délai ne court pas du septième jour avant Pâques au septième jour après Pâques inclus (art. 46 al. 1 let. a 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 :