



Arrêt du 23 juin 2026

Composition

Jérôme Candrian (président du collège),
Alexander Mistic, Christine Ackermann, juges,
Frédéric Lazeyras, greffier.

Parties

A. _____,
représenté par
Maître Pierre Ochsner, avocat,
OA LEGAL SA,
Place de Longemalle 1, 1204 Genève,
recourant,

contre

**Office fédéral de la douane et de la sécurité des
frontières (OFDF),**
Domaine de direction Bases, Section Droit,
Taubenstrasse 16, 3003 Bern,
autorité inférieure.

Objet

Fin des rapports de travail (résiliation pendant le temps
d'essai) ; décision du 3 février 2025.

Faits :**A.**

A.a Le 13 novembre 2023, A._____ (ci-après aussi : l'employé), né le (...), a fait parvenir sa candidature pour le poste de spécialiste en douane et sécurité des frontières à l'Office fédéral de la douane et de la sécurité des frontières OFDF (ci-après : l'employeur). Selon le formulaire de candidature, l'employé a indiqué, sous la rubrique de son parcours professionnel, avoir été employé en dernier lieu du (...) au (...), comme gendarme auprès de la Gendarmerie nationale française.

A.b Lors d'un entretien à la journée de recrutement organisée le 8 mars 2024 par l'employeur, l'employé a informé le recruteur qu'il avait été engagé par la police genevoise mais qu'il avait dû mettre un terme à sa formation à la suite d'un gros problème familial.

A.c À la suite d'un entretien téléphonique avec les ressources humaines de l'OFDF, l'employé a rédigé une lettre datée du 23 avril 2024. Selon lui, celle-ci avait pour objectif de dissiper les interrogations quant à sa situation actuelle. Il y expliquait en particulier qu'à son retour en Suisse après treize ans de gendarmerie mobile en France, un événement familial subit et majeur avait nécessité qu'il mette en pause sa vie professionnelle.

A.d L'employé a été engagé à partir du 5 août 2024 en qualité d'aspirant spécialiste en douane et sécurité des frontières. Il faisait partie de la classe d'aspirants 2024B. La durée de la période d'essai prévue par le contrat de travail était de six mois.

B.

B.a Le 5 novembre 2024, l'employé a été entendu par B._____, chef de la Douane Ouest, et C._____, chef de l'équipe de formation et supérieur hiérarchique direct de A._____, au sujet de comportements et propos déplacés qu'il aurait proférés à l'encontre de deux aspirants de sa classe durant l'été 2024. En résumé, il a nié avoir tenu des propos homophobes ou voulu mettre à l'écart les deux aspirants concernés.

B.b Une enquête interne, destinée à faire la lumière sur de possibles actes et propos homophobes ou racistes tenus à l'encontre d'aspirants de la classe 2024B, a été ouverte le 5 décembre 2024.

B.c Par courriel du 9 décembre 2024, C._____ a informé les ressources humaines de l'OFDF qu'il avait appris, lors d'une discussion de café, que le parcours de l'employé au sein de la police se serait arrêté en raison d'un

comportement déplacé allant à l'encontre du règlement. Cette information a ensuite été transmise par D._____, chef du centre RH III de l'OFDF, aux enquêteurs.

B.d Selon les conclusions du rapport d'enquête interne rendu le 25 janvier 2025, aucun propos homophobe n'a pu être clairement attribué à l'employé et aucune mesure disciplinaire n'a été prise dans ce cadre.

Lors de l'entretien du 19 décembre 2024 retranscrit dans le rapport d'enquête, l'employé a été interrogé sur son précédent emploi au sein de la police genevoise. Il a déclaré y avoir été engagé et ne pas avoir terminé sa formation suite à un problème avec une femme avec qui il ne s'entendait pas. Il a aussi précisé qu'à la même époque, un de ses proches était tombé très malade, entraînant une situation très compliquée pour lui et sa famille. Il n'a pas autorisé l'OFDF à prendre des renseignements complémentaires auprès de son ancien employeur.

Le rapport d'enquête a conclu que les raisons du départ de l'employé de la police genevoise étaient troubles. Les circonstances laissaient penser que le rapport de confiance entre la police cantonale genevoise et A._____ avait été rompu. L'OFDF se devait d'éclaircir ce point afin d'éviter un éventuel discrédit et de potentiels problèmes ou railleries avec son principal partenaire genevois.

B.e Après avoir pris connaissance de ce rapport d'enquête, D._____ a effectué une recherche sur le site internet du Pouvoir judiciaire du canton de Genève. Il a identifié l'employé à la lecture de l'arrêt [...] rendu par la Cour de justice du canton de Genève, qui a rejeté le recours de celui-ci contre son licenciement de la police genevoise, retenant en substance qu'il avait adopté un comportement répondant à la définition de harcèlement sexuel à l'égard de plusieurs collègues aspirantes policières.

C.

C.a Lors d'un entretien le 28 janvier 2025, B._____ et D._____ ont annoncé à A._____ que l'OFDF avait l'intention de résilier ses rapports de travail. L'omission de l'employé d'informer de manière transparente son employeur des faits relatifs à son licenciement de la police genevoise avait empêché l'OFDF de prendre une décision d'engagement en connaissance de tous les faits pertinents. L'employé s'est vu remettre une convention de résiliation des rapports de travail et accorder un délai jusqu'au 31 janvier 2025 à 17h30 pour accepter la rupture conventionnelle ou prendre position

sur la résiliation envisagée des rapports de travail. Au terme de l'entretien, l'employé a été libéré de son obligation de travailler.

C.b Par courriel du 29 janvier 2025, l'employé a demandé à B. _____ un entretien auquel seraient présents son épouse et E. _____, ami de la famille, cadre à l'OFDF et représentant syndical. Il a demandé à pouvoir consulter son dossier. Cet entretien s'est tenu le 30 janvier 2025 et l'accès au dossier lui a été accordé peu avant.

C.c Par courriel du 31 janvier 2025, l'employé a fait valoir en temps utile son droit d'être entendu sur le projet de décision de licenciement. Il a notamment exposé n'avoir jamais voulu passer sous silence son passage à l'académie de police de Savatan. Celui-ci avait été mentionné lors de plusieurs entretiens et dans les annexes jointes à son dossier de candidature. Pour expliquer son départ de Savatan à l'OFDF, il n'avait abordé que l'aspect familial, et non son licenciement, car il estimait avoir droit à l'oubli et souhaitait se présenter tel qu'il était réellement, et non sous le prisme de cette période. Il a au demeurant précisé que l'arrêt de la Cour de justice genevoise avait été retiré du domaine public à la suite de sa demande. En conclusion, il espérait que l'employeur renoncerait au licenciement.

D.

Le 3 février 2025, l'OFDF a résilié les rapports de travail de A. _____ sur la base de l'art. 10 al. 3 let. a et b de la loi fédérale du 24 mars 2000 sur le personnel de la confédération (LPers, RS 172.220.1) avec un délai de résiliation de sept jours compte tenu de la période d'essai. Elle l'a libéré de ses obligations avec effet immédiat, sans lui octroyer d'indemnité. La décision a été remise en main propre à l'employé, lors d'un entretien où le recourant était pour la première fois accompagné de son avocat. En substance, l'employeur a retenu que l'employé avait délibérément omis de l'informer sur son parcours professionnel au sein de la police genevoise lors du processus de recrutement. Compte tenu de ce comportement, il apparaissait impossible de construire le lien de confiance nécessaire pour envisager une collaboration à long terme.

E.

E.a Par mémoire du 5 mars 2025, A. _____ (ci-après : le recourant) a saisi le Tribunal administratif fédéral (ci-après : le Tribunal) d'un recours contre la décision du 3 février 2025 de l'OFDF (ci-après : l'autorité inférieure).

E.a.a Le requérant conclut principalement au renvoi du dossier à l'autorité inférieure et à sa réintégration immédiate au poste d'aspirant spécialiste en douane et sécurité des frontières, ainsi qu'au constat de la violation de son droit d'être entendu. Subsidièrement, il conclut à une indemnité de huit mois de son dernier traitement compte tenu d'une résiliation injustifiée. A titre préalable, il requiert l'octroi de l'effet suspensif au recours.

E.a.b En substance, le requérant fait grief à l'autorité inférieure d'avoir violé son droit d'être entendu pour différents motifs. Sur le fond, il affirme que la résiliation des rapports de travail est injustifiée. L'autorité inférieure avait été informée à plusieurs reprises de son passage à l'école de police de Savatan, de sorte que son inaction durant des mois n'était pas cohérente avec la rupture du lien de confiance alléguée. Il apparaissait bien davantage que l'autorité inférieure s'était empressée de le licencier par crainte d'éventuelles réactions de la police genevoise suite à son engagement.

E.b Invitée à se prononcer sur la requête d'octroi de l'effet suspensif, l'autorité a, par écriture du 21 mars 2025, conclu à son rejet.

Par décision incidente du 4 avril 2025, le Tribunal a rejeté la requête d'octroi de l'effet suspensif au recours.

E.c Par écriture responsive du 4 avril 2025, l'autorité inférieure a conclu au rejet du recours. Elle était en particulier d'avis que délai de trois jours octroyé au requérant dans le cadre du droit d'être entendu était suffisant, compte tenu des circonstances. Au surplus, il n'y avait pas lieu de douter des motifs de licenciement invoqués, contrairement à l'avis du requérant.

E.d Le requérant a déposé sa réplique le 15 mai 2025, persistant dans ses conclusions.

E.e L'autorité inférieure a dupliqué le 13 juin 2025, persistant elle aussi dans ses conclusions. Dans un courrier séparé du même jour, elle a transmis au Tribunal, conformément à ses instructions, les exemplaires non caviardés des courriels produits en annexe de son écriture du 21 mars 2025

E.f Par écriture du 10 juillet 2025, le requérant a déposé ses déterminations finales en persistant dans ses conclusions.

Les autres faits et arguments pertinents des parties seront repris, en tant que besoin, dans les considérants qui suivent.

Droit :**1.**

La procédure de recours devant le Tribunal administratif fédéral 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; art. 37 LTAF), respectivement la LPers, n'en disposent pas autrement. Le Tribunal examine d'office sa compétence (art. 7 PA) et librement la recevabilité des recours qui lui sont soumis.

1.1 Conformément à l'art. 31 LTAF, en relation avec l'art. 36 LPers, le Tribunal administratif fédéral est compétent pour connaître du recours du 5 mars 2025, en tant qu'il est dirigé contre une décision au sens de l'art. 5 PA, prise par un employeur fédéral au sens de l'art. 3 al. 2 LPers qui, comme en l'espèce, est une autorité précédente (cf. art. 33 let. e LTAF).

1.2 Etant le destinataire de la décision attaquée et particulièrement atteint par la fin de ses rapports de travail, le recourant a la qualité pour recourir au sens de l'art. 48 al. 1 PA.

1.3 Les dispositions relatives au délai de recours, à la forme et au contenu du mémoire sont en outre remplies (cf. art. 50 et 52 PA). Le recours est ainsi recevable et il convient d'entrer en matière.

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). Conformément à la jurisprudence 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 les problèmes liés à la collaboration au sein du service et aux relations de confiance. Dans le doute, il ne substitue pas son propre pouvoir d'appréciation à celui de l'autorité administrative qui a rendu la décision, laquelle connaît mieux les circonstances de l'espèce. Cette réserve, destinée à prendre en compte le pouvoir d'appréciation contextuel de l'employeur, n'empêche pas le Tribunal d'intervenir lorsque la décision attaquée semble objectivement inopportune (cf. ATF 131 II 680 consid. 2.3.3 ; ATAF 2007/34 consid. 5 ; arrêts du Tribunal administratif fédéral [TAF] A-6652/2023 du 16 septembre 2024 consid. 2.2, A-680/2022 du 30 juin 2022 consid. 2.1).

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). Il 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. 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 (cf. ATF 135 I 91 consid. 2.1 ; ATAF 2014/24 consid. 2.2).

3.

L'objet du présent litige consiste à déterminer si l'autorité inférieure a résilié les rapports de travail du recourant en temps d'essai de manière conforme au droit.

Dans un premier temps, le Tribunal traitera des aspects formels du recours relatifs aux réquisitions de preuve du recourant (consid. 4) et à la violation du droit d'être entendu alléguée (consid. 5). Dans un second temps, il exposera le cadre juridique régissant les rapports des parties lors de la procédure d'engagement et du temps d'essai (consid. 6) et examinera, sur la base des arguments respectifs, si le recourant peut prétendre à une réintégration dans sa fonction, subsidiairement à une indemnité en raison d'une résiliation injustifiée (consid. 7).

4.

A l'appui de son mémoire, le recourant sollicite la production de son dossier en possession des ressources humaines afin de démontrer son parcours irréprochable lors de son activité au sein de l'OFDF. Il requiert l'audition de B. _____ pour établir les raisons exactes ayant mené à la résiliation des rapports de travail et les raisons du délai pris pour le licencier. Il souhaite également découvrir les raisons pour lesquelles certains des échanges produits entre B. _____ et D. _____ ont été caviardés. Enfin, il souhaite être auditionné ainsi que son épouse pour témoigner de l'état dans lequel il se trouvait lorsqu'il a appris l'intention de son employeur de mettre un terme aux rapports de travail.

4.1 L'autorité inférieure s'oppose aux réquisitions de preuve du recourant, soulignant en particulier que le dossier de la cause qu'elle produit atteste des performances suffisantes, et non irréprochables, du recourant. L'audition de B. _____ ne s'avérerait pas non plus nécessaire. Le délai nécessaire pour résilier les rapports de travail s'expliquait par le fait qu'elle n'avait pris connaissance du contenu de l'audition du 19 décembre 2024 du recourant que le 25 janvier 2025, à la remise du rapport d'enquête.

4.2 Le Tribunal admet les moyens de preuve offerts par une partie s'ils paraissent propres à élucider les faits. Dans le cadre d'une appréciation anticipée des preuves, il peut renoncer à l'administration d'une preuve offerte s'il appert qu'elle porte sur des considérations sans rapport pertinent avec le litige ou qu'elle n'est pas de nature à emporter sa conviction, sur le vu du dossier à sa disposition (cf. art. 12 et 33 al. 1 PA ; ATF 145 I 167 consid. 4.1, 140 I 285 consid. 6.3.1, 131 I 153 consid. 3 ; arrêts du TAF A-4091/2022 du 29 février 2024 consid. 4.5.3, A-4076/2021 du 28 novembre 2022 consid. 4.1). Cette faculté de renoncer à administrer une preuve proposée en raison de son défaut de relevance est conforme au droit d'être entendu garanti par l'art. 29 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst., RS 101) et l'art. 29 PA (cf. ATF 144 II 427 consid. 3.1.3 ; arrêts du TAF A-584/2023 du 10 juin 2024 consid. 3.2, A-4627/2022 du 19 décembre 2023 consid. 7.4.1). Par ailleurs, en termes de moyens de preuves, l'audition de témoins apparaît comme étant subsidiaire. En effet, l'art. 14 al.1 let. c PA spécifie que le Tribunal administratif fédéral peut ordonner l'audition de témoins si les faits ne peuvent pas être suffisamment élucidés d'une autre façon (cf. arrêt du TAF A-2789/2024 du 4 juillet 2025 consid. 3.2).

4.3 En l'occurrence, le Tribunal constate d'abord que l'autorité inférieure a produit l'intégralité du dossier du recourant, comprenant les formulaires du processus de son recrutement et les évaluations de ses prestations au cours de la période d'essai. Ces dernières ont abouti à une évaluation globale suffisante, correspondant à la note de 2 sur 4. En deuxième lieu, l'audition de B._____, outre son caractère subsidiaire, n'apparaît pas utile. L'autorité inférieure a fourni, dans ses écritures, des explications détaillées sur les motifs l'ayant conduit à résilier les rapports de travail. Bien que le recourant conteste ces motifs, il est à prévoir que B._____ ne fasse que confirmer devant le Tribunal les reproches adressés au recourant, ainsi que les explications fournies sur le délai pris entre l'audition du recourant par les enquêteurs et l'annonce de licenciement. L'audition du chef de la Douane Ouest n'est pas non plus nécessaire pour expliquer le caviardage d'un échange d'e-mails entre lui et D._____. Dans sa duplique, l'autorité inférieure a indiqué que cet échange avait uniquement pour but de démontrer que, contrairement aux allégations du recourant, la décision définitive de licenciement n'avait pas été prise avant la réception des déterminations du recourant dans le cadre de son droit d'être entendu, point sur lequel le recourant ne prend pas position dans ses déterminations finales. En troisième et dernier lieu, le recourant a spontanément produit de nombreux témoignages écrits de personnes ayant assisté à l'appel téléphonique entre son épouse et lui, puis à son retour à domicile

à la suite de son licenciement. Partant, l'audition du recourant et de son épouse pour attester son état de choc apparaît superflue et ne sera pas ordonnée.

4.4 Les réquisitions de preuve du recourant sont ainsi rejetées.

5.

Le recourant se plaint d'une violation de son droit d'être entendu.

5.1

5.1.1 En substance, le recourant affirme que l'autorité inférieure a profité de l'état de choc dans lequel il se trouvait suite à l'annonce de la résiliation des rapports de travail. Dans ce cadre, elle lui avait imparti un délai trop court de trois jours afin de le licencier avant la fin de sa période d'essai. Il n'avait pas pu consulter de conseil juridique dans ce bref délai. En outre, le dossier, auquel il n'avait eu accès que le 30 janvier 2025 à 11h30, était incomplet. S'il avait eu connaissance de la possibilité de requérir une prolongation de délai, il en aurait fait usage. L'état de sidération dans lequel il se trouvait était confirmé par le retrait de son arme de service décidé par l'autorité inférieure à l'annonce de son licenciement et par les témoignages écrits de E. _____, de son épouse et des collègues de cette dernière.

Le recourant estime également que la décision de résiliation des rapports de travail a été prise avant même qu'il n'exerce son droit d'être entendu. Cela ressortait de la formulation du projet de la décision attaquée et du discours de l'autorité inférieure lors de l'entretien du 28 janvier 2025. Le courriel du 30 janvier 2025 lui demandant précocement de restituer son matériel ainsi que la longueur de la décision de licenciement, qui aurait été rédigée entre le vendredi 31 janvier et le lundi 3 février 2025, démontraient également que l'autorité inférieure avait fait le choix de le licencier avant même de recevoir ses déterminations.

5.1.2 Pour l'autorité inférieure, le délai imparti au recourant pour se déterminer était proportionné. Elle l'avait libéré de son obligation de travailler pendant la durée du droit d'être entendu et lui avait accordé un entretien avec B. _____ et en présence de personnes de confiance. Il n'avait pas demandé de prolongation de délai pour faire valoir ses arguments et n'avait requis l'accès au dossier que le 29 janvier 2025 en fin d'après-midi. Même sans disposer du dossier, le projet de décision qui lui avait été remis était déjà exhaustif et l'argumentation qui y était développée ne constituait pas une surprise pour lui. En outre, le recourant avait sciemment décidé de ne pas faire immédiatement appel à un avocat, bien qu'il disposât déjà des

coordonnées de Me Pierre Ochsner. Assisté par E. _____, représentant syndical et cadre à l'OFDF, il avait en effet affirmé lors de l'entretien du 30 janvier 2025 souhaiter quitter en bons termes l'OFDF, sans recourir.

L'autorité inférieure ne conteste pas que l'annonce du licenciement ait pu toucher le recourant et sa famille. Elle relève cependant plusieurs éléments qui contredisent l'état de choc allégué par le recourant, comme sa capacité à prendre position sur les points reprochés lors de l'entretien du 28 janvier 2025, la réflexion approfondie dont témoignait sa prise de position du 31 janvier 2025, ou encore sa demande rapide d'effacement de l'arrêt de la Cour de justice genevoise le concernant. Quant au retrait de son arme à feu, il s'agissait d'une mesure de précaution appliquée à la quasi-totalité des procédures de licenciement d'aspirants douaniers.

L'autorité inférieure réfute ensuite qu'elle aurait arrêté sa décision de licenciement en amont du droit d'être entendu. Preuve en était, par exemple, le fait que le recourant ait été suspendu uniquement sur la période couvrant le droit d'être entendu. Elle ne lui aurait pas non plus accordé un entretien supplémentaire si elle avait déjà tout décidé. Pour justifier la courte durée nécessaire à la rédaction de la décision, l'autorité inférieure a produit les échanges entre B. _____ et D. _____ après réception des arguments du recourant, démontrant le travail durant le week-end. Quant à la demande anticipée de restitution de matériel, elle avait été envoyée à tort par un formateur. L'erreur avait rapidement été rectifiée par B. _____, qui avait assuré au recourant qu'aucune décision ne serait prise avant d'apprécier les éléments qu'il ferait valoir. Enfin, l'autorité inférieure conteste qu'elle n'aurait pas informé oralement le recourant de son droit d'être entendu lors de l'entretien du 28 janvier 2025. A ce titre, le projet de convention de résiliation lui avait été transmis par courriel séparé afin d'éviter toute accusation de pression.

5.2

5.2.1 Le droit d'être entendu est une garantie de caractère formel inscrite à l'art. 29 al. 2 Cst. et concrétisée en procédure administrative fédérale aux art. 26 à 33 et 35 PA. Il comprend le droit pour une partie de s'exprimer, de consulter le dossier, de faire administrer des preuves et de participer à l'administration de celles-ci, d'obtenir une décision motivée et de se faire représenter ou assister (cf. ATF 145 I 167 consid. 4.1, 142 II 218 consid. 2.3 ; ATAF 2009/54 consid. 2.2). En particulier, l'art. 30 al. 1 PA prévoit que l'autorité entend les parties avant de prendre une décision. C'est le droit pour le justiciable de s'exprimer sur les éléments pertinents avant qu'une décision ne soit prise touchant sa situation juridique, soit le droit d'exposer

ses arguments de droit, de fait ou d'opportunité, de répondre aux objections de l'autorité et de se déterminer sur les autres éléments du dossier (cf. ATF 141 V 557 consid. 3.1 ; ATAF 2010/53 consid. 13.1, 2009/54 consid. 2.2 ; arrêt du TAF A-4121/2021 du 9 février 2022 consid. 5.2).

5.2.2 En matière de rapports de travail de droit public, des occasions relativement informelles de s'exprimer avant un licenciement peuvent suffire à satisfaire au droit d'être entendu, pour autant que la personne concernée ait compris qu'une telle mesure pouvait entrer en ligne de compte à son endroit. La personne concernée ne doit pas seulement connaître les faits qui lui sont reprochés ou plus généralement les faits qui justifient un congé, mais doit également savoir qu'une décision allant dans une certaine direction est envisagée à son égard (cf. ATF 144 I 11 consid. 5.3 ; arrêts du TF 8C_176/2022 du 21 septembre 2022 consid. 4.1, 8C_541/2017 du 14 mai 2018 consid. 2.2, 8C_310/2017 du 14 mai 2018 consid. 7.4, 8C_301/2017 du 1^{er} mars 2018 consid. 3.2). Pour ce faire, un projet de décision contenant les motifs de licenciement et mettant la résiliation en perspective est généralement remis à l'employé. Cela étant, il est dans la nature des choses qu'à ce moment, l'employeur ait en principe déjà l'intention de dissoudre les rapports de travail. Dans le cas contraire, il n'y aurait en effet aucun motif d'entendre l'employé. Il ne peut pas non plus être évité que l'employeur maintienne son avis initial, qui résulte lui-même des éléments qu'il a pu rassembler pour établir son projet de décision. Il est néanmoins essentiel que la décision de résiliation des rapports de travail ne soit pas déjà définitive au moment de donner la possibilité à l'employé d'exercer son droit d'être entendu et, partant, qu'il ne soit pas exclu que l'employeur ne revienne sur son intention (cf. arrêts du TAF A-3607/2024 du 31 mars 2026 consid. 3.2.3, A-3713/2021 du 30 décembre 2022 consid. 5.2.1, A-5527/2020 du 31 mars 2022 consid. 3.3.1, A-1504/2020 du 25 mai 2021 consid. 3.2).

5.2.3 Sauf cas d'urgence, le collaborateur doit pouvoir disposer de suffisamment de temps pour préparer ses objections. On admet qu'en l'absence de délai uniformisé, un délai de huit à dix jours est raisonnable (cf. arrêts du TF 8C_176/2022 du 21 septembre 2022 consid. 4.1, 8C_301/2017 du 1^{er} mars 2018 consid. 3.2, 8C_615/2016 du 15 juillet 2017 consid. 3.2.1), le délai pouvant néanmoins être plus court, notamment en cas de résiliation pendant le temps d'essai (cf. arrêts du TAF A-3713/2021 du 30 décembre 2022 consid. 5.2.2, A-2662/2013 du 9 décembre 2013 consid. 4.3 A-5859/2012 du 15 mai 2013 consid. 3.5). Cela vaut tout au moins en présence d'une partie qui est déjà représentée ou qui agit seule. Le délai peut en revanche s'avérer trop court si elle doit choisir un

mandataire pendant ce délai (cf. arrêts du TF 8C_312/2021 du 22 avril 2022 consid. 3.4, 8C_541/2017 du 14 mai 2018 consid. 2.2). La fixation de ce délai doit tenir compte aussi bien de la complexité des questions factuelles et juridiques en jeu ainsi que du volume du dossier, que des principes d'économie et de célérité de la procédure (cf. arrêt du TAF A-3607/2024 du 31 mars 2026 consid. 3.2.3 ; WALDMANN / BICKEL, in : Praxiskommentar VwVG, 3^e éd. 2023, Art. 30 n° 48).

5.3

5.3.1 En premier lieu, il convient d'écarter la critique du recourant selon laquelle la décision de licenciement avait déjà été prise avant qu'il ne fasse valoir son droit d'être entendu. Certes, le passage du projet de décision du 28 janvier 2025 indiquant « *[s]i vous refusez l'accord, nous mettrons fin aux rapports de travail* » est formulé maladroitement. Cependant, la lecture de l'ensemble de cette écriture, intitulée « *Octroi du droit d'être entendu* », permet de conclure que la résiliation des rapports de travail était alors sérieusement envisagée, mais pas définitivement arrêtée. Dans le cas contraire, l'autorité inférieure n'aurait pas eu de raison d'accepter l'entretien du 30 janvier 2025. En réponse à la demande de restitution de matériel envoyé à tort au recourant par un formateur, B. _____ a également assuré au recourant, dans un e-mail du 30 janvier 2025, que « (...) *aucune décision ne sera prise avant que nous ayons pu prendre connaissance, puis apprécier, les éventuels éléments que vous porteriez à notre connaissance dans le cadre du droit d'être entendu* ». Il ressort de la prise de position du 31 janvier 2025 que le recourant lui-même estimait qu'un changement de position de l'autorité était encore possible, indiquant notamment : « (...) *nous avons pu discuter de la raison qui vous conduit à envisager mon licenciement (...)* », « (...) *j'espère que vous entendrez mes arguments et accepterez de renoncer à mon licenciement (...)* », et « (...) *dans l'espoir de pouvoir être rapidement réintégré à ma formation (...)* ». Enfin, le recourant ne saurait tirer argument du fait que la décision attaquée, longue de neuf pages, a été rédigée en un week-end seulement. En plus de contenir de nombreux passages déjà rédigés dans le projet de décision, la longueur de l'acte s'explique par le fait que l'autorité inférieure y détaille les différentes phases du processus du droit d'être entendu, expose les arguments présentés par le recourant dans ce cadre et prend position sur ces derniers de manière exhaustive. L'échange d'e-mails durant le week-end entre D. _____ et B. _____ confirme que l'autorité inférieure a arrêté son choix de licenciement et rédigé la décision attaquée après la réception des déterminations du recourant. Il sied à cet égard de souligner que cet échange et celui du 9 décembre 2024, dont le recourant reproche l'absence au dossier qui lui a été transmis, sont des

communications internes que l'OFDF n'était pas tenu de joindre au dossier, et dont le Tribunal a requis la production afin d'évaluer le bien-fondé des griefs du recourant contre la décision attaquée. Sa critique se révèle ainsi infondée.

5.3.2 En deuxième lieu, l'éventualité d'un état de choc du recourant dont aurait sciemment profité l'autorité inférieure durant le délai du droit d'être entendu doit être écartée. Aussi éprouvante et stressante que puisse se révéler l'annonce d'un licenciement, le recourant a réagi de manière diligente et rationnelle. Il a ainsi requis, dès le lendemain, l'accès à son dossier et la suppression du domaine public de l'arrêt de la Cour de justice genevoise le concernant. Peu importe que cette dernière démarche ait été initiée par lui-même ou, comme il le soutient, par son épouse. En effet, l'appui de son épouse et de celui de E. _____ lui a permis de disposer de soutien pour surmonter cette phase difficile et pour faire valoir ses arguments. Il convient également de rappeler que l'autorité inférieure a fait parvenir au recourant une convention de résiliation des rapports de travail de manière séparée, afin qu'il ne ressente aucune pression d'accepter cette dernière en entretien. Quant à B. _____, il semble avoir tenu compte de la dimension humaine que revêtait la situation en accordant un entretien supplémentaire au recourant, accompagné des deux personnes de confiance susmentionnées. Enfin, le retrait préventif de l'arme de service à l'annonce de la résiliation des rapports de travail constitue une démarche préventive appliquée de manière systématique par l'autorité inférieure, qui ne présume en rien l'état émotionnel du recourant. Cette mesure n'a, du reste, entraîné aucun préjudice pour le recourant qui a été libéré de son obligation de travailler.

5.3.3 En troisième lieu, le Tribunal estime que la durée du délai d'environ trois jours ouvrables – du mardi 28 janvier 2025, 12h00, au vendredi 31 janvier 2025, 17h30 – accordé au recourant pour faire valoir sa position face au licenciement envisagé, constitue un cas limite.

Certes, l'annonce de la résiliation s'est révélée inattendue dès lors que ses motifs n'étaient pas ceux pour lesquels l'enquête interne dont le recourant faisait objet avait été ouverte. De plus, le recourant ne possède pas de formation de juriste qui lui aurait permis d'appréhender avec aisance le cadre procédural d'un licenciement. Par ailleurs, si les faits reprochés étaient certes connus du recourant, ils remontaient à la procédure d'engagement un an auparavant, de sorte qu'une étude attentive du dossier lui était indispensable pour se remémorer précisément ses déclarations de l'époque. A cet égard et compte tenu du bref délai imparti, l'autorité

inférieure aurait pu, bien qu'elle n'y soit pas formellement tenue, fournir spontanément au recourant son dossier dès l'annonce de résiliation des rapports de travail, à tout le moins les pièces déterminantes. Le Tribunal souligne également que l'urgence découlant de l'échéance de la période d'essai ne constitue pas une circonstance qui doit systématiquement prévaloir sur les droits procéduraux de l'employé. Cela vaut d'autant plus lorsque, comme en l'espèce, l'autorité inférieure se prévaut d'un motif objectivement suffisant au sens de l'art. 10 al. 3 LPers, qui lui permettrait de résilier les rapports de travail au-delà de la fin de la période d'essai.

Cela étant exposé, le court délai imparti au recourant pour prendre position peut se justifier par l'échéance imminente de la période d'essai. L'autorité a également libéré le recourant de l'obligation de travailler afin qu'il dispose du temps nécessaire pour prendre position, et lui a rapidement fait parvenir le dossier de la cause suite à sa demande. Ce dernier n'est pas particulièrement volumineux et les pièces déterminantes, soit celles où le recourant a mentionné, respectivement omis son passage à la police genevoise, ne sont pas nombreuses. Par ailleurs, la nature des reproches de l'autorité inférieure sur le comportement du recourant est relativement simple. En outre, le recourant n'a requis ni prolongation ni restitution de délai, par lui-même ou par l'entremise de son avocat, présent lors de l'entretien du 3 février 2025 où la décision de licenciement a été notifiée. Il est vrai qu'un délai de trois jours et demi pour mandater ce dernier et assurer la défense de ses intérêts apparaît serré. Toutefois, il convient de souligner que la prise de contact avec Me Pierre Ochsner était en l'occurrence facilitée par le fait que le recourant disposait déjà de ses coordonnées suite à la procédure de licenciement de la police genevoise. De plus, la présence de E. _____ durant le processus de licenciement, bien qu'il soit intervenu informellement en tant que personne de confiance, a permis au recourant de bénéficier de conseils avisés d'un cadre de l'OFDF et représentant syndical. Enfin et surtout, le recourant a, en définitive, fait usage de son droit d'être entendu à deux reprises, lors de l'entretien du 30 janvier 2025 puis dans son courrier du 31 janvier 2025. A cet égard, il n'expose pas quels arguments il aurait été empêché de faire valoir à ces deux occasions en raison de la brièveté du délai imparti.

5.3.4 Compte tenu de l'ensemble de ces éléments, le Tribunal parvient à la conclusion que le délai de trois jours ouvrables imparti au recourant, bien que constituant un cas limite, était suffisant pour exercer son droit d'être entendu. Partant, le grief du recourant à cet égard sera également écarté.

6.

Le cadre légal des rapports des parties au cours de la procédure d'engagement et du temps d'essai est le suivant.

6.1 Durant la procédure d'engagement, les parties sont déjà tenues à des devoirs précontractuels. Dans ce contexte, le candidat doit répondre aux questions posées par l'employeur (obligation de renseigner) et lui fournir spontanément certaines informations (obligation de révéler). L'étendue et la portée de ces obligations sont controversées dans la doctrine et la pratique. D'une manière générale, l'employé est tenu, dans le cadre de son obligation de renseigner, de répondre conformément à la vérité aux questions qui ont un rapport direct avec le poste de travail et le travail à effectuer, si les informations demandées présentent un intérêt objectif direct pour la relation de travail spécifique, ce qui s'apprécie en fonction de la durée prévue des rapports de travail, des tâches à accomplir, du type d'entreprise et de la position future de l'employé dans celle-ci. Indépendamment du poste à pourvoir, le travailleur doit, dans le cadre de son obligation de révéler, communiquer de lui-même tout ce qui le fait apparaître comme (absolument) inapte à occuper celui-ci, et ce qui exclut en pratique ou entrave considérablement la fourniture de la prestation de travail de manière conforme au contrat. L'employeur peut donc avoir un intérêt légitime à obtenir des informations touchant la sphère personnelle du candidat, mais cela suppose un lien direct entre le renseignement requis, d'une part, et l'aptitude du candidat, sa disponibilité à l'emploi et l'exécution du contrat, d'autre part. Une telle connexité est également exprimée à l'art. 328b CO, qui n'autorise l'employeur à traiter des données concernant l'employé que dans la mesure où elles portent sur l'aptitude à l'emploi de ce dernier ou sont nécessaires à la bonne exécution du contrat de travail, et qui déclare applicables les dispositions de la loi fédérale 25 septembre 2020 sur la protection des données (LPD, RS 235.1). Il convient donc d'examiner dans chaque cas concret, en tenant compte des circonstances particulières, si la protection de la personnalité du candidat prime ou non l'intérêt de l'employeur (cf. ATF 149 II 337 consid. 5.2, 132 II 161 consid. 4.2, 122 V 267 consid. 3b ; arrêt du TF 8C_417/2011 du 3 septembre 2012 consid. 4.4).

6.2

6.2.1 En application de l'art. 12 al. 2 LPers en lien avec l'art. 30a al. 1 de l'ordonnance du 3 juillet 2001 sur le personnel de la Confédération (OPers, RS 172.220.111.3), les rapports de travail de droit public au sein de l'administration fédérale peuvent être résiliés de manière ordinaire pendant la période d'essai, moyennant un préavis de sept jours, notamment en raison de violation d'obligations légales ou contractuelles importantes (art.

10 al. 3 let. a LPers), ou de manquements dans les prestations ou dans le comportement (art. 10 al. 3 let. b LPers).

Selon l'art. 6 al. 2 LPers, les dispositions pertinentes du code des obligations du 30 mars 1911 (CO, RS 220) s'appliquent par analogie aux rapports de travail pour autant que la LPers et les autres lois fédérales n'en disposent pas autrement. Dans la mesure où ni la LPers, ni l'OPers ne contiennent d'indications plus précises sur les motifs pour lesquels un rapport de travail peut être résilié pendant le temps d'essai, sont déterminantes les dispositions du CO, ainsi que la pratique qui s'y rapportent (cf. ATAF 2019 I/3 consid. 4.2.1 ; arrêts du TAF A-2634/2022 du 2 août 2023 consid. 4.1, A-1058/2018 du 27 août 2018 consid. 4.1).

6.2.2 La période d'essai doit permettre aux parties contractantes de faire connaissance et d'évaluer si elles répondent à leurs attentes mutuelles (cf. ATF 144 III 152 consid. 4.2, 134 III 108 consid. 7.1.1). Bien qu'il s'agisse d'un engagement contractuel peu contraignant conçu pour pouvoir mettre fin à une relation de travail à brève échéance, un licenciement pendant cette période doit être justifié et ne peut être décidé selon le seul bon vouloir de l'employeur. Cependant, sur le vu de l'objectif poursuivi par la période d'essai, les motifs de licenciement ne sont pas soumis à des exigences trop strictes. Ainsi, le licenciement pendant le temps d'essai peut être prononcé lorsque l'on peut retenir 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. La constatation motivée qu'il ne correspond pas au profil du poste est suffisante. Il en va de même, si, pour des raisons personnelles, la relation de confiance nécessaire à la fonction prévue ne peut pas être instaurée ou s'il y a des motifs objectifs de retenir qu'une collaboration future sans heurts et une activité administrative efficace semblent être remises en question. Des facteurs interpersonnels ou l'incapacité d'un employé à s'intégrer dans la structure de l'entreprise, à accepter les critiques, à gérer l'autorité de manière adéquate peuvent également conduire à ce qu'il soit mis fin à un rapport de travail pendant la période d'essai (cf. arrêts du TAF A-6282/2024 du 12 juin 2025 consid. 5.3, A-2634/2022 du 2 août 2023 consid. 4.3, A-834/2023 du 21 juin 2023 consid. 5, A-3713/2021 du 30 décembre 2022 consid. 4.3, A-1058/2018 du 27 août 2018 consid. 4.3, A-6870/2017 du 11 juin 2018 consid. 4.3).

6.2.3 Un licenciement prononcé pendant la période d'essai peut s'avérer abusif. Toutefois, au vu de la nature particulière et de l'objectif poursuivi par celle-ci, les dispositions de protection contre le congé abusif s'appliquent de manière restrictive aux rapports de travail soumis à un délai de congé

ordinaire ; des circonstances qualifiées sont nécessaires (cf. ATF 136 III 96 consid. 2, 134 III 108 consid. 7.1 ; arrêts du TF 1C_266/2025 du 16 février 2026 consid. 5.1, 1C_123/2024 du 9 décembre 2024 consid. 4.1, 4A_521/2023 du 16 février 2024 consid. 4.2, 8C_370/2021 du 24 juin 2021 consid. 5.1).

Cela étant, une réintégration de l'employé s'impose, au sens de l'art. 34c al. 1 let. b LPers, lorsque la résiliation est intervenue dans l'une des situations énumérées à l'art. 336 al. 1 CO. L'art. 336 CO contient une liste de situations constitutives d'abus qui se rapportent aux motifs de la partie qui résilie. Cette liste n'est pas exhaustive, mais concrétise l'interdiction générale de l'abus de droit (cf. art. 2 al. 2 du code civil suisse du 10 décembre 1907 [CC, RS 210]). D'autres situations constitutives de congés abusifs sont ainsi admises par la pratique, pour autant que la résiliation comporte une gravité comparable aux cas expressément envisagés par l'art. 336 CO. Ainsi, le caractère abusif d'une résiliation peut découler non seulement de ses motifs, mais également de la façon selon laquelle la partie qui met fin au contrat exerce son droit. Même lorsqu'elle résilie un contrat de manière légitime, la partie doit exercer son droit avec des égards et jouer franc jeu. En particulier, elle ne peut pas adopter un comportement biaisé ou trompeur contrevenant de manière caractéristique au principe de la bonne foi (cf. ATF 136 III 513 consid. 2.3, 132 III 115 consid. 2.1, 131 III 535 consid. 4.2 ; arrêts du TF 8C_637/2022 du 2 juin 2023 consid. 4.2, 4A_259/2022 du 23 février 2023 consid. 4.1.2 ; ATAF 2016/11 consid. 10.2 ; arrêts du TAF A-2821/2022 du 26 septembre 2023 consid. 13.2.1, A-2632/2020 du 5 août 2021 consid. 7.4.4.2).

7.

7.1 Les arguments du recourant, qui conclut principalement à sa réintégration, subsidiairement à une indemnité équivalente à huit mois de salaire pour licenciement injustifié, sont les suivants.

Il conteste qu'une rupture du lien de confiance soit à l'origine de son licenciement. Il était davantage probable que l'autorité inférieure se soit empressée de résilier ses rapports de travail de crainte d'éventuelles réactions de membres de la police genevoise, comme le rapport d'enquête interne, qui ne concluait pas à une rupture du lien de confiance, le suggérait. Le recourant souligne également son parcours irréprochable durant son activité pour l'OFDF et dans la gendarmerie française. Le recourant reconnaît ne pas avoir mentionné son passage à l'académie de police de Savatan dans son formulaire de candidature. L'autorité inférieure en avait néanmoins eu connaissance dès la journée de recrutement du 8 mars 2024.

De nouveaux éléments sur le sujet lui avaient ensuite été rapportés dans le courriel du 9 décembre 2024 et lors de son audition du 19 décembre 2024, dans le cadre de l'enquête interne. L'autorité inférieure n'avait toutefois pris aucune mesure disciplinaire immédiate et n'avait réagi à aucune de ces occasions. Le délai de deux mois pris pour résilier les rapports de travail n'était ainsi pas cohérent avec la rupture du lien de confiance alléguée. Les termes employés par D. _____ au sujet des informations obtenues dans le courriel du 9 décembre 2024 démontraient eux-aussi que les faits reprochés au recourant n'équivalaient pas à une rupture du lien de confiance justifiant une résiliation des rapports de travail. Le caviardage de cet échange opéré par l'autorité inférieure renforçait l'opacité du véritable motif du licenciement. L'autorité inférieure avait d'ailleurs omis de mentionner ces échanges pour lui faire croire que l'information de son passage à l'académie de police de Savatan avait été découverte spontanément par les enquêteurs. L'erreur commise par D. _____, en l'identifiant à tort dans certains articles de presse relatant le licenciement d'un autre aspirant de l'école de police de Savatan, démontrait une fois de plus une volonté de trouver des éléments pour justifier une rupture du lien de confiance. Enfin, la carte de visite que B. _____ lui avait donné à l'issue de l'entretien de licenciement, en lui assurant qu'il pouvait le mentionner dans ses futures postulations, contredisait également la rupture du lien de confiance invoquée.

7.2 De son côté, l'autorité inférieure admet avoir eu connaissance du passage du recourant au sein de la police genevoise dès son recrutement. Toutefois, elle s'était fiée de bonne foi aux explications cohérentes et plausibles qu'il avait alors fournies sur les raisons de son départ de la police. Son appréciation aurait été différente si elle avait disposé des informations qu'il avait sciemment passées sous silence. Lors des entretiens accordés dans le cadre du droit d'être entendu, il avait d'ailleurs admis avoir délibérément omis de mentionner son licenciement de la police genevoise. Ces omissions constituaient un motif objectif de licenciement au sens de l'art. 10 al. 3 let. a et b LPers. Sur cette base, il apparaissait impossible de construire le lien de confiance nécessaire pour une collaboration à long terme.

L'autorité inférieure réfute également les arguments du recourant mettant en doute l'exactitude du motif de licenciement. Compte tenu de l'enquête interne pendante, D. _____ n'avait pas investigué de manière approfondie les informations recueillies le 9 décembre 2024, qui ne contenaient aucun élément tangible, et les avait simplement transmises aux enquêteurs. La durée écoulée entre l'obtention des informations livrées par le recourant

lors de son audition et la remise du rapport d'enquête s'expliquait par le nombre de personnes entendues et les fêtes de fin d'année. S'il était vrai que les réactions de la police genevoise auraient pu engendrer un problème du point de vue de la bonne marche du service et de son image, ce n'était pas ce motif, purement spéculatif, qui l'avait poussée à résilier les rapports de travail. Pour terminer, l'autorité inférieure conteste le parcours irréfutable au sein de l'OFDF dont le recourant se prévaut.

7.3

7.3.1 En l'espèce, les parties s'accordent sur les informations que le recourant a fournies lors de la procédure d'engagement au sujet de son passage à l'académie de police de Savatan. Il ressort ainsi du dossier de candidature du recourant qu'il n'en a pas fait mention. Sous la rubrique « *Activités après la fin de la scolarité – Postes de travail et de formation (...) Liste complète dans l'ordre chronologique inverse* », le dernier poste qu'il a indiqué avoir occupé était celui de gendarme auprès de la gendarmerie française jusqu'en (...). Que ce soit dans sa lettre de motivation ou dans la réponse à la question « *Pourquoi est-ce le bon moment pour poser votre candidature ?* », le recourant a uniquement fait valoir son expérience au sein de la gendarmerie française, passant sous silence son engagement au sein de la police genevoise. Interrogé ensuite sur son activité entre (...) et (...) lors de la journée de recrutement du 8 mars 2024 organisée par l'OFDF, le recourant a déclaré qu'il « (...) a été engagé à la police de Genève mais a dû mettre un terme à sa formation suite à un gros problème familial (...) ». Le recourant a encore fait parvenir à l'OFDF une lettre du 23 avril 2024, par laquelle il souhaitait « *dissiper les interrogations sur sa situation actuelle* » et où il écrivait « *Après treize ans de gendarmerie mobile en France, (...) malheureusement, à mon retour sur Suisse, un évènement familial subit et majeur a nécessité que je mette en pause ma vie professionnelle* ».

7.3.2 Le Tribunal est d'avis que, dans le cadre de la procédure de recrutement, une question portant sur les postes précédemment ou actuellement occupés est légitime de la part de l'autorité d'engagement, dans la mesure où elle lui permet de découvrir le parcours professionnel du candidat et de se forger une première appréciation sur son aptitude et sa disponibilité au poste à pourvoir. Cette considération vaut d'autant plus *in casu*, compte tenu des similitudes qu'une fonction antérieure de policier peut présenter avec un engagement comme garde-frontière. Les raisons du départ rapide du recourant de la police présentaient également un intérêt objectif pour l'OFDF. Elles entretenaient en effet un rapport direct avec le poste à pourvoir, dès lors que les deux fonctions exigent une formation d'entrée d'une

année au sein d'une classe d'aspirant(e)s. De manière plus générale, le licenciement du recourant de la police ainsi que ses causes auraient pu renseigner l'autorité inférieure sur la capacité du recourant à adopter un comportement exemplaire dans une profession où, comme celle de garde-frontière, les membres incarnent la puissance publique par excellence. Le recourant était ainsi tenu de répondre conformément à la vérité sur ces points.

7.3.3 Malgré cette obligation, le Tribunal constate que le recourant a dissimulé autant que possible son passage à la police genevoise durant tout le processus d'engagement. Il n'en a singulièrement fait mention ni au moment d'exposer son parcours professionnel, ni dans son courrier du 23 avril 2024. Il apparaît également que, lorsque le recourant a été interrogé sur le sujet, lors de la journée de recrutement du 8 mars 2024, il a uniquement invoqué un problème familial, suggérant que son départ de la police genevoise avait été volontaire. Or, selon l'arrêt du (...) rendu par la Chambre administrative de la Cour de justice du canton de Genève, le recourant a en réalité été licencié des forces de l'ordre en raison d'un comportement relevant du harcèlement sexuel commis à l'encontre de plusieurs aspirantes policières. Le problème familial invoqué par le recourant ne ressort ni de ce jugement, ni de la décision sur effet suspensif du 28 juin 2023 rendue dans la même affaire. Il n'apparaît ainsi pas conforme à la vérité que ce problème familial invoqué soit à l'origine, à tout le moins à lui seul, de son départ de la police. Ce constat est d'ailleurs confirmé par les propos du recourant lui-même lors des entretiens des 28 et 30 janvier 2025, où il a admis avoir sciemment omis les faits concernant son licenciement de la police genevoise durant la phase de recrutement pour intégrer l'OFDF.

7.4 Il convient de déterminer si les arguments du recourant permettent de mettre en échec la conclusion de l'autorité inférieure, qui a considéré qu'en raison des omissions du recourant, il ne lui avait pas été possible d'instaurer la relation de confiance nécessaire permettant d'envisager une collaboration à long terme.

7.4.1 A titre liminaire, le Tribunal relève que le recourant se méprend en remettant en cause l'absence d'une rupture du lien de confiance entre les parties, tenant pour acquis l'existence d'un tel lien. Pour rappel, la période d'essai permet aux parties de déterminer si elles répondent à leurs attentes mutuelles. Elle a ainsi précisément pour objectif d'établir et de tester le lien de confiance qui sera amené à unir les parties contractantes. En l'espèce, l'autorité inférieure a considéré que le comportement du recourant n'avait

pas permis d'instaurer un tel rapport de confiance. La critique du recourant est donc infondée en ce qu'elle remet en cause la rupture d'un lien qui n'était pas encore formé.

7.4.2 Il n'y a pas non plus lieu de retenir, comme le fait le recourant, que l'autorité inférieure aurait invoqué un motif de licenciement fictif à l'appui de la décision attaquée. Les éléments mis en lumière ci-dessus démontrent que le comportement adopté par le recourant est bien la cause de son licenciement. Si le rapport d'enquête n'évoque certes pas de rupture du rapport de confiance, mais un risque de discrédit et de potentielles railleries de membres de la police genevoise, cela ne suffit pas à démontrer que le licenciement aurait en réalité été prononcé pour ce dernier motif. En effet, s'il appartient aux enquêteurs d'établir des faits, seule l'autorité d'engagement peut en tirer des conséquences juridiques sur les rapports de travail. Partant, les conclusions des enquêteurs sur les rapports de travail, pour autant qu'elles soient pertinentes, ne sont pas susceptibles de remettre en cause le motif de résiliation retenu par l'autorité inférieure.

7.4.3 Le délai d'un mois et demi entre l'obtention par D. _____, le 9 décembre 2024, de certaines informations sur le passé du recourant à la police genevoise, et l'initiation de la procédure de résiliation des rapports de travail, le 28 janvier 2025, ne prête pas non plus flanc à la critique. D. _____ a immédiatement transmis les informations qui lui étaient parvenues au responsable de l'enquête interne. Ce dernier a procédé à l'audition du recourant le 19 décembre 2024, au cours de laquelle il a indiqué que son licenciement de la police genevoise était dû non seulement à un problème familial, mais également à un différend avec une femme. La reddition du rapport d'enquête un peu plus d'un mois plus tard n'apparaît pas tardif compte tenu des fêtes de fin d'année et du nombre d'auditions nécessaires dans le cadre de l'enquête touchant la classe d'aspirants du recourant. Suite à la réception du rapport d'enquête du 25 janvier 2025, qui recommandait d'investiguer plus avant les raisons du départ du recourant de la police genevoise, l'autorité inférieure a agi rapidement. Grâce aux recherches de D. _____ le 27 janvier 2025, elle a repéré l'arrêt de la Cour de justice genevoise rejetant le recours de A. _____ contre son licenciement de la police genevoise en raison d'actes de harcèlement sexuel sur des collègues aspirantes. Elle a convoqué ce dernier le lendemain à un entretien lui annonçant son intention de résilier leurs rapports de travail. En conclusion, la durée écoulée entre ces différents événements ne remet pas en doute le bien-fondé du motif de résiliation invoqué.

7.4.4 Les arguments du recourant développés sur l'attitude et les démarches de D. _____ ne permettent pas non plus de douter du motif du licenciement invoqué. En sa qualité de responsable RH de l'OFDF, on ne saurait reprocher à ce dernier d'avoir été prudent et de n'avoir pris aucune mesure immédiate à l'encontre du recourant, afin de ne pas interférer avec le travail d'enquête ou d'anticiper son résultat. D. _____ n'est toutefois pas resté passif face aux informations de la part de C. _____ au sujet du recourant. Il a en effet effectué une recherche rapide dans le dossier de celui-ci pour savoir s'il avait fait mention de son passage à la police genevoise lors de son recrutement, avant de transmettre ces informations au responsable de l'enquête interne. Son attitude démontre qu'il estimait ces informations potentiellement dignes d'intérêt, malgré leur caractère encore imprécis. A cet égard, le recourant ne saurait tirer aucun argument en sa faveur du caviardage du courriel transmettant ces informations aux enquêteurs, dont le contenu confirme au contraire l'intérêt de D. _____ pour les informations concernant le recourant. En tout état, le courriel en question, que l'autorité inférieure aurait pu s'abstenir de produire si elle craignait réellement qu'il joue en sa défaveur, a été remis dans sa version non-caviardée au recourant. A cela s'ajoute que, contrairement à ce que ce dernier tente d'insinuer, l'autorité inférieure n'a pas caché l'origine des informations obtenues, puisque le courriel du 9 décembre 2024 de C. _____ figurait bien au dossier transmis au recourant dans le cadre de son droit d'être entendu. Enfin, l'erreur commise par D. _____, en confondant le cas du recourant avec celui d'un autre aspirant policier relaté par la presse, s'explique par des similitudes entre les deux affaires, et non une volonté de trouver des éléments à charge pour justifier une rupture du lien de confiance. En tout état, les articles de journaux concernés ont été écartés du dossier et n'ont entraîné aucune conséquence négative pour le recourant. Partant, le comportement de D. _____ ne remet pas en cause le bien-fondé du motif de résiliation.

7.4.5 Au même titre, la carte de visite remise au recourant par B. _____ au terme de l'entretien de licenciement du 3 février 2025, tout en lui proposant sa recommandation pour ses futures postulations, ne saurait contredire l'absence d'un lien de confiance nécessaire à la poursuite des rapports de travail. Malgré le différend qui a opposé les parties dans la présente affaire, B. _____ pourra attester auprès d'un futur employeur les qualités dont le recourant pourrait avoir fait preuve durant sa période d'essai, et expliquer les circonstances ayant amené l'OFDF à résilier les rapports de travail en période d'essai. Pour le Tribunal, ce geste tend davantage à souligner une certaine humanité dont le chef de la Douane Ouest a tenté de faire preuve, dans la mesure du possible, au cours de la procédure de

licenciement. L'entretien du 30 janvier 2025 qu'il a accordé au recourant dans ce cadre, en présence de son épouse et de son ami E. _____, va dans le même sens.

7.4.6 Pour terminer, le recourant ne peut se prévaloir efficacement de la qualité de son parcours au sein de l'OFDF, dès lors que le motif de licenciement invoqué résulte du comportement qu'il a adopté avant son engagement. Ses considérations à ce sujet seront donc écartées sans autre examen, non sans rappeler (cf. *supra* consid. 4.3) que ses prestations en qualité d'aspirant ont été jugées « suffisantes » et non « irréprochables », comme il le soutenait dans un premier temps.

7.5 En conclusion, l'autorité inférieure était en droit de considérer qu'en raison du comportement du recourant durant la phase d'engagement, il n'avait pas été possible d'instaurer la relation de confiance nécessaire permettant d'envisager une collaboration à long terme. Ce faisant, l'autorité inférieure n'a pas outrepassé le pouvoir d'appréciation qui lui appartient dans le cadre de l'évaluation d'une relation de confiance et qui impose au Tribunal une certaine retenue, en vertu de laquelle il ne substitue pas sa propre appréciation à celle de l'autorité inférieure (cf. *supra* consid. 2.1). Les arguments du recourant ne permettent pas de mettre en échec la véracité, respectivement le bien-fondé du motif de licenciement retenu. Au vu de la jurisprudence souple applicable à la période d'essai, le Tribunal conclut que la résiliation des rapports de travail prononcée repose sur un motif suffisant. Par conséquent, les conclusions du recourant tendant à sa réintégration et au versement d'une indemnité en raison d'une résiliation injustifiée sont rejetées.

8.

Il résulte de l'ensemble des considérants qui précèdent que la décision de licenciement prononcée par l'autorité inférieure est conforme au droit et que rien ne permet de conclure qu'elle serait inopportune. En conséquence, la décision attaquée sera confirmée. Cela scelle le sort du recours qui, mal fondé, est rejeté.

9.

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. Alors que 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 et 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). Partant, aucune indemnité à titre de dépens ne sera allouée en l'espèce.

(le dispositif est porté 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 de procédure.

3.

Il n'est pas alloué de dépens.

4.

Le présent arrêt est adressé au recourant et à l'autorité inférieure.

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

Le président du collège :

Le greffier :

Jérôme Candrian

Frédéric Lazeyras

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 15'000 francs au minimum ou qui soulève une question juridique de principe (art. 85 al. 1 let. b et al. 2 LTF). 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, 1000 Lausanne 14, dans un délai de 30 jours dès la notification de la décision contestée (art. 82 ss, 90 ss et 100 LTF). Ce délai est réputé observé si les mémoires sont remis au plus tard le dernier jour du délai, soit au Tribunal fédéral soit, à l'attention de ce dernier, à La Poste Suisse ou à une représentation diplomatique ou consulaire suisse (art. 48 al. 1 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 de la partie recourante (art. 42 LTF).

Expédition :