Bundesverwaltungsgericht
Tribunal administratif fédéral
Tribunale amministrativo federale
Tribunal administrativ federal



Cour I
A-2050/2025

Arrêt du 12 octobre 2026

Composition

Jérôme Candrian (président du collège),
Stephan Metzger, Jonas Attenhofer, juges,
Tobias Sievert, greffier.

Parties

X._____,
représenté par
Maître Jean-Luc Addor,
Addor, Künzi & Fournier Avocats SA,
recourant,

contre

Commandement des Opérations (cdmt Op),
Papiermühlestrasse 20, 3003 Berne,
c/o État-major de l'armée,
Droit du personnel Défense,
Bolligenstrasse 56, 3003 Berne,
autorité inférieure.

Objet

Personnel de la Confédération ; fin des rapports de travail ;
décision du 19 février 2025.

Faits :

A.
A.a X._____ (ci-après aussi : l'employé), né le (…), a travaillé pour le Groupement Défense au sein du Département fédéral de la défense, de la protection de la population et des sports (ci-après : DDPS) depuis le 1er juin 2000. Il a exercé, en qualité de sous-officier de carrière (sof carr spéc), la fonction de remplaçant chef Service sécurité de la Police militaire (ci-après aussi : PM) au détachement de Sion du commandement d'engagement du service de sécurité de la PM au sein du commandement des Opérations (ci-après aussi : cdmt Op ou l'employeur), depuis le 1er janvier 2018.

A.b Conformément au descriptif de poste du 2 mai 2017, un remplaçant chef Service sécurité PM (sof carr spéc) a notamment pour tâche de planifier, d'accomplir et de commander des engagements de police de sécurité en Suisse et à l'étranger, et peut également être engagé en tant que policier militaire au sein de l'IMP (International Military Police).

B.
B.a Le 14 avril 2024 à 02h40, l'employé a conduit un véhicule civil sur l'avenue du Simplon à Monthey alors qu'il présentait un taux d'alcoolémie d'une concentration de 0,86 mg/l dans l'haleine et de 1,72 pour mille dans le sang. Selon le rapport d'intervention établi le même jour par la Police municipale de Monthey, une patrouille motorisée a contrôlé le véhicule concerné, dont le conducteur se trouvait manifestement en état d'ivresse qualifiée. Le permis de conduire de l'employé a été saisi provisoirement et une interdiction de conduire tous véhicules à moteur lui a été notifiée.

B.b Par décision du 19 avril 2024, le Département de la sécurité, des institutions et du sport du canton du Valais lui a retiré, à titre préventif, son permis de conduire pour toutes les catégories, sous-catégories et catégories spéciales de véhicules (y compris le cyclomoteur), pour une durée indéterminée à compter du 14 avril 2024, en vertu des art. 15*d* al. 1 let. a et 16 al. 1 de la loi fédérale du 19 décembre 1958 sur la circulation routière (LCR, RS 741.0) et des art. 30 et 33 al. 4 de l'ordonnance du 27 octobre 1976 réglant l'admission à la circulation routière (OAC, RS 741.51). L'employé a également été appelé à se soumettre à un examen médical d'aptitude à la conduite.

B.c Par ordonnance pénale du 3 juin 2024, le Ministère public du canton du Valais a reconnu l'employé coupable de conduite en état d'ébriété qualifiée (cf. art. 91 al. 2 let. a LCR). Il l'a condamné à une peine pécuniaire de 40 jours-amende, avec sursis pendant 2 ans, le montant du jour-amende

étant fixé à 90 francs, et à une amende de 700 francs, pour avoir, le 14 avril 2024, conduit un véhicule automobile sur l'avenue du Simplon à Monthey, alors qu'il était en état d'ébriété avec une concentration d'alcool d'au moins 0,86 mg/l dans l'haleine.

B.d Par décision administrative du 30 octobre 2024, le Département de la sécurité, des institutions et du sport du canton du Valais a prononcé le retrait du permis de conduire de l'employé pour une période de 4 mois. La mesure administrative avait déjà été exécutée au moment de sa notification.

C.
C.a Le 23 avril 2024, l'employé a soumis un formulaire 5.22 pour informer son employeur de son retrait du permis de conduire.

C.b En raison d'une (…), l'employé s'est retrouvé en incapacité de travail totale du 1er juillet au 29 septembre 2024. Il a repris le travail le 30 septembre 2024.

C.c Le 28 octobre 2024, l'employeur, par le Chef du cdmt Op, a remis en mains propres à l'employé une annonce de décision, portant sur la résiliation de son contrat de travail, tout en proposant une convention de résiliation. Un délai jusqu'au 8 novembre 2024, prolongé au 20 puis au 25 novembre 2024, lui a été imparti pour faire valoir son droit d'être entendu et s'exprimer sur le licenciement envisagé.

C.d L'employé s'est ensuite retrouvé en incapacité de travail totale du 29 octobre 2024 au 10 novembre 2024, puis du 19 novembre 2024 jusqu'au 4 février 2025. Il a repris ses fonctions le 5 février 2025.

C.e Par requête du 20 novembre 2024, l'employé, agissant par l'intermédiaire de son mandataire, a demandé la remise de tous les échanges de correspondances (courriers, e-mails et autres notes internes) entre lui-même et ses supérieurs ou entre ceux-ci, que ce soit au sein de la PM ou plus généralement du DDPS, particulièrement du cdmt Op. L'employeur a rejeté cette requête le 21 novembre 2024.

C.f Le 25 novembre 2024, l'employé a déposé dans les délais sa détermination en réitérant notamment sa requête du 20 novembre 2024 relative à la remise des correspondances de ses supérieurs. Cela fait, il a demandé qu'un délai complémentaire lui soit accordé pour se déterminer. En tout état de cause, il s'est opposé à la résiliation de son contrat de travail. Tout

au plus, l'une ou l'autre des mesures disciplinaires prescrites par l'art. 99 de l'ordonnance du 3 juillet 2001 sur le personnel de la Confédération (OPers, RS 172.220.111.3) pouvait être prononcée.

A l'appui de sa détermination, l'employé a, en substance, contesté la résiliation de son contrat de travail en invoquant une violation grave du principe de la proportionnalité, du principe de la bonne foi et du principe de l'égalité de traitement.

C.g Par lettre du 17 février 2025 adressée à son employeur, l'employé s'est prévalu de la reprise de ses fonctions et du fait que des responsabilités supplémentaires lui avaient été confiées, en tant qu'éléments en partie nouveaux venant confirmer les conclusions de sa détermination du 25 novembre 2024.

D.
Par décision du 19 février 2025, le cdmt Op a résilié le contrat de travail de l'employé avec effet au 31 août 2025 et l'a suspendu avec effet immédiat de ses fonctions jusqu'à la fin des rapports de travail, refusant pour le surplus la communication des éléments internes de son dossier.

Le cdmt Op a en substance retenu que l'employé avait gravement violé son devoir de fidélité en conduisant un véhicule automobile alors qu'il présentait un taux d'alcool qualifié dans l'haleine de 0,86 mg/l. Le comportement de l'employé serait à cet égard incompatible avec les devoirs de fidélité et d'exemplarité imposés par sa fonction. Ce comportement aurait aussi rompu définitivement le lien de confiance unissant les parties.

E.
E.a Par mémoire du 24 mars 2025, X._____ (ci-après : le recourant), agissant par l'intermédiaire de son conseil, a formé un recours devant le Tribunal administratif fédéral (ci-après aussi : le Tribunal) contre la décision du 19 février 2025 rendue par le cdmt Op (ci-après aussi : l'autorité inférieure).

A titre préliminaire, le recourant requiert l'octroi de l'effet suspensif au recours et que son employeur soit invité à le réintégrer immédiatement dans ses fonctions, subsidiairement à lui proposer immédiatement une nouvelle affectation compatible avec ses compétences. Il requiert également la production par le DDPS de l'intégralité de son dossier personnel, ainsi que de tous les échanges de correspondances (courriers, e-mails et autres notes internes) auxquels son annonce sur le formulaire 5.22 a donné lieu de la

part de ses supérieurs ou entre ceux-ci, que ce soit au sein de la PM ou d'une manière plus générale du DDPS, particulièrement du cdmt Op. Il sollicite ensuite l'octroi d'un délai afin de pouvoir s'y déterminer. A titre probatoire, il demande la production des dossiers détenus par le Service de la circulation routière valaisan et l'Office régional du Valais central du Ministère public valaisan. Il demande aussi l'audition de A._____, en sa qualité de secrétaire général adjoint du DDPS.

Sur le fond, il conclut à l'annulation de la décision attaquée et à sa réintégration immédiate dans ses fonctions, subsidiairement à un autre poste adapté à ses compétences ; à ce que, tout au plus, l'une ou l'autre des sanctions disciplinaires prescrites par l'art. 99 OPers soit prononcée en sus ; au versement d'une indemnité de 159'502 francs sur la base de l'art. 34*b* al. 1 let. a et al. 2 de la loi du 24 mars 2000 sur le personnel de la Confédération (LPers, RS 172.220.1), subsidiairement, au renvoi de la cause pour que cette indemnité lui soit allouée ; et à ce qu'il ne soit pas perçu de frais judiciaires et à ce qu'une indemnité équitable de dépens lui soit allouée.

A l'appui de son recours, il se plaint en substance d'une violation du droit de consulter un dossier complet et d'une violation du principe de la transparence. Il fait aussi valoir que la résiliation ordinaire des rapports de travail est viciée. Celle-ci reposerait sur des motifs objectivement insuffisants, serait arbitraire, contraire aux principes de la proportionnalité ainsi que de la bonne foi, et constituerait en outre une inégalité de traitement.

E.b Par écriture du 14 avril 2025, l'autorité inférieure s'est déterminée sur la requête d'octroi de l'effet suspensif au recours en concluant à son rejet.

E.c Par décision incidente du 8 mai 2025, le Tribunal a rejeté la requête d'octroi de l'effet suspensif.

E.d Par réponse du 26 mai 2025, l'autorité inférieure a conclu, à titre préliminaire, au rejet de la requête d'un délai de détermination supplémentaire et au refus de l'audition de A._____. Sur le fond, elle a demandé au Tribunal de rejeter le recours et de mettre à la charge du recourant les frais et dépens.

A l'appui de sa réponse, l'autorité inférieure a contesté l'argumentation du recourant en rappelant notamment que la résiliation ordinaire des rapports de travail était conforme au principe de proportionnalité et qu'elle reposait sur des motifs objectivement suffisants. Elle a également contesté la

réintégration du recourant ainsi que l'octroi de toute indemnité. Avec sa réponse, l'autorité inférieure a produit le dossier de la cause.

E.e Par réplique du 27 juin 2025, le recourant a confirmé les conclusions de son recours, tout en retirant la réquisition relative à l'audition de A._____.

E.f Par duplique du 22 juillet 2025, l'autorité inférieure a, elle aussi, maintenu ses conclusions.

E.g Le 25 août 2025, le recourant a déposé des déterminations finales, en réitérant notamment sa requête de production de l'intégralité de son dossier personnel, y compris l'ensemble des échanges de correspondances (courriers, e-mails et autres notes internes) de la part de ses supérieurs ou entre ceux-ci, à la suite de son annonce sur le formulaire 5.22. Par ailleurs, il allègue différents éléments qui témoigneraient d'une relation de confiance constructive et efficace avec l'autorité inférieure et qui seraient en contradiction avec la décision attaquée, à savoir notamment les tâches supplémentaires qui lui ont été confiées par le Major B._____, le ton d'un courrier du 7 août 2025 rédigé par ce dernier, ainsi que le contenu d'un certificat de travail du 5 août 2025.

E.h Par correspondance du 26 août 2025, le recourant a transmis la formulation complète de sa réquisition de preuve réitérée dans ses déterminations finales du 25 août 2025.

E.i Par ordonnance du 27 août 2025, le Tribunal a avisé les parties qu'il allait examiner le dossier et déterminer si des mesures d'instruction s'avéraient nécessaires. A défaut, la cause serait gardée à juger.

E.j Par correspondance du 22 décembre 2025, le recourant a remis au Tribunal son nouveau contrat de travail conclu avec (nouvel employeur), ainsi que la décision de la Caisse cantonale de chômage du 11 novembre 2025.

E.k Par ordonnance du 4 septembre 2026, le Tribunal a invité l'autorité inférieure à produire le courrier que le recourant lui avait adressé le 17 février 2025 à des fins de complétude du dossier. L'autorité inférieure a produit ledit courrier le 10 septembre 2026.

En tant que besoin, les autres faits et arguments pertinents des parties seront examinés dans les considérants en droit ci-dessous.

Droit :

1.
1.1 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) et la LPers n'en disposent pas autrement (cf. art. 37 LTAF et art. 2 al. 4 PA).

1.2 Le Tribunal examine d'office sa compétence (art. 7 PA) et librement la recevabilité des recours qui lui sont soumis.

1.3
1.3.1 Sous réserve des exceptions – non réalisées en l'espèce – prévues à l'art. 32 LTAF, le Tribunal connaît, en vertu de l'art. 31 LTAF, des recours interjetés contre les décisions au sens de l'art. 5 PA prises par les autorités mentionnées à l'art. 33 LTAF, à savoir notamment des départements et des unités de l'administration fédérale qui leur sont subordonnées ou administrativement rattachées (cf. art. 33 let. d LTAF). L'art. 36 al. 1 LPers prévoit en outre qu'un recours peut être formé auprès du Tribunal contre les décisions prises par l'employeur.

1.3.2 En l'espèce, le Tribunal est compétent pour connaître du recours du 24 mars 2025, en tant qu'il est dirigé contre une décision au sens de l'art. 5 al. 1 PA prise le 19 février 2025 par le cdmt Op, qui est un employeur fédéral au sens de l'art. 3 al. 2 LPers ainsi qu'une autorité précédente selon l'art. 33 let. d LTAF (cf. annexe 1/B/IV ch. 1.4.2 de l'ordonnance du 25 novembre 1998 sur l'organisation du gouvernement et de l'administration [OLOGA, RS 172.010.1]).

1.4 Le recours a au surplus été déposé en temps utile (cf. art. 50 al. 1 PA) et en la forme requise (cf. art. 52 al. 1 PA) par le destinataire de la décision attaquée, qui dispose de la qualité pour recourir (cf. art. 48 PA). Il est ainsi recevable et il convient d'entrer en matière.

2.
2.1 En sa qualité d'autorité de recours, le Tribunal dispose d'un plein pouvoir d'examen en fait et en droit. Il revoit librement l'application du droit par l'autorité inférieure, y compris l'excès ou l'abus du pouvoir d'appréciation, la constatation des faits et l'opportunité de la décision attaquée (cf. art. 49 PA).

En matière de droit du personnel, le Tribunal examine toutefois avec retenue les questions ayant trait à l'appréciation des prestations des employés, à l'organisation administrative, aux problèmes liés à la collaboration au sein d'un service ou 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 (cf. ATAF 2010/53 consid. 9, 2007/34 consid. 5 ; arrêts du Tribunal administratif fédéral [TAF] A-2946/2021 du 31 janvier 2022 consid. 2.1, A-3238/2020 du 21 décembre 2020 consid. 2, A-3861/2016 du 27 juillet 2017 consid. 2.1.1, A-2689/2015 du 10 novembre 2015 consid. 2.1). Cette réserve n'empêche pas le Tribunal d'intervenir sur ces points lorsque la décision attaquée semble objectivement inopportune (cf. ATAF 2007/34 consid. 5 ; arrêts du TAF A-5031/2024 du 2 octobre 2025 consid. 2.1, A-2946/2021 du 31 janvier 2022 consid. 2.1, A-2689/2015 du 10 novembre 2015 consid. 2.1), respectivement lorsque l'autorité inférieure a excédé ou abusé de son pouvoir d'appréciation. Il y a en particulier abus du pouvoir d'appréciation lorsque l'autorité se fonde sur des considérations qui manquent de pertinence et sont étrangères au but visé par les dispositions légales applicables, ou lorsqu'elle viole des principes généraux du droit, tels que l'interdiction de l'arbitraire, l'égalité de traitement, le principe de la bonne foi et le principe de la proportionnalité (cf. arrêts du Tribunal fédéral [TF] 1C_155/2022 du 21 mars 2023 consid. 4.3, 1C_142/2018 du 6 novembre 2018 consid. 3.2, 8C_788/2011 du 2 mai 2012 consid. 5.1.2 ; arrêts du TAF A-1449/2025 du 22 août 2025 consid. 2.1.2, A-4199/2024 du 1er juillet 2025 consid. 2, A-1368/2023 du 24 novembre 2023 consid. 2, A-5738/2022 du 10 novembre 2023 consid. 2.2, A-3031/2021 du 18 juillet 2022 consid. 2.1).

2.2 Le Tribunal applique le droit d'office, sans être lié par les motifs invoqués (cf. 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, 2012/23 consid. 4).

2.3 La procédure est régie par la maxime inquisitoire, ce qui signifie que le Tribunal définit les faits d'office et procède, s'il y a lieu, à l'administration de preuves par les moyens idoines (cf. art. 12 PA ; arrêts du TAF A-957/2019 du 9 décembre 2019 consid. 1.4.2, A-1107/2018 du 17 septembre 2018 consid. 1.3.2). La maxime inquisitoire doit cependant être relativisée par son corollaire : le devoir de collaborer des parties (cf. art. 13 PA ; ATF 143 II 425 consid. 5.1, 140 II 65 consid. 3.4.2 ; ATAF 2013/32 consid. 3.4.2). La

procédure de recours devant le Tribunal administratif fédéral est également régie par la maxime inquisitoire en vertu de l'art. 37 LTAF. Celle-ci est cependant quelque peu tempérée, notamment en raison du fait qu'il ne s'agit, dans ce cas, pas d'un établissement des faits *ab ovo*. Il convient de tenir compte de l'état de fait déjà établi par l'autorité inférieure. Dans ce sens, la maxime inquisitoire est une obligation de vérifier les faits constatés par l'autorité inférieure plus que de les établir (cf. arrêts du TAF A-2946/2021 du 31 janvier 2022 consid. 2.2, A-1843/2021 du 6 décembre 2021 consid. 2.2, A-5373/2020 du 13 octobre 2021 consid. 2.2).

3.
L'objet du présent litige porte sur la légalité de la décision de résiliation des rapports de travail du recourant rendue par l'autorité inférieure le 19 février 2025.

A ce titre, le Tribunal examinera ci-après, dans un premier temps, les griefs du recourant relatifs à l'accès au dossier (cf. *infra* consid. 4), ainsi que les mesures probatoires requises (cf. *infra* consid. 5). Il examinera, dans un deuxième temps, les griefs relatifs aux motifs de la résiliation ordinaire invoqués (cf. *infra* consid. 6) et au respect du principe de la proportionnalité (cf. *infra* consid. 7). Il se penchera ensuite sur les griefs pris de la violation des principes de la bonne foi et de l'interdiction de l'arbitraire (cf. *infra* consid. 8), ainsi que de l'égalité de traitement (cf. *infra* consid. 9). En dernier lieu, le Tribunal examinera la demande de réintégration (cf. *infra* consid. 10).

4.
Dans un grief d'ordre formel qu'il convient d'examiner au préalable, le recourant invoque une violation de son droit de consulter un dossier complet ainsi qu'une violation du principe de la transparence. Il se plaint que l'autorité inférieure n'a pas donné suite à sa requête visant la communication des échanges de correspondances (courriers, e-mails et autres notes internes) auxquels son annonce sur le formulaire 5.22 a donné lieu de la part de ses supérieurs ou entre ceux-ci, que ce soit au sein de la PM ou d'une manière plus générale du DDPS, particulièrement du cdmt Op.

4.1
4.1.1 Le droit d'être entendu, inscrit à l'art. 29 al. 2 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst., RS 101), est une garantie de nature formelle qui comprend notamment le droit pour l'intéressé de s'exprimer sur les éléments pertinents avant qu'une décision touchant sa situation juridique ne soit prise, d'avoir accès au dossier, de

produire des preuves pertinentes, d'obtenir qu'il soit donné suite à ses offres de preuves pertinentes, de participer à l'administration des preuves essentielles ou à tout le moins de s'exprimer sur son résultat, lorsque cela est de nature à influer sur la décision à rendre. Il est consacré, en procédure administrative fédérale, par les art. 26 à 33 et 35 PA (cf. ATF 145 I 167 consid. 4.1, 142 II 218 consid. 2.3 ; ATAF 2009/54 consid. 2.2).

4.1.2 Selon l'art. 26 al. 1 PA, la partie ou son mandataire a le droit de consulter les pièces suivantes au siège de l'autorité appelée à statuer ou à celui d'une autorité cantonale désignée par elle : les mémoires des parties et les observations responsives d'autorités (let. a) ; tous les actes servant de moyens de preuve (let. b) ; la copie de décisions notifiées (let. c). L'art. 27 PA énumère les exceptions à la consultation des pièces.

4.1.3 Le droit de consulter le dossier se rapporte à toutes les pièces d'une procédure qui ont été établies pour celle-ci ou apportées à celle-ci, sans qu'il soit nécessaire de faire valoir un intérêt particulier, et indépendamment du fait que, du point de vue de l'autorité, les pièces en question seraient importantes ou non pour l'issue de la procédure. Ce droit garantit que les parties puissent prendre connaissance des éléments fondant la décision et s'exprimer à leur sujet (cf. ATF 144 II 427 consid. 3.1, 132 II 485 consid. 3.2 ; arrêt du TF 5A_492/2018 du 31 juillet 2018 consid. 4.1.1). Le justiciable ne peut toutefois pas exiger la consultation de documents internes à l'administration (cf. ATF 132 II 485 consid. 3.4, 125 II 473 consid. 4a, 122 I 153 consid. 6a ; arrêts du TF 8C_466/2017 du 9 novembre 2017 consid. 4.1.2, 2C_63/2011 du 20 octobre 2011 consid. 3.2.4 ; arrêt du TAF A-5541/2014 du 31 mai 2016 consid. 3.1.3 ; JÉRÔME CANDRIAN/LYSANDRE PAPADOPOULOS/ADRIEN RAMELET, in : François Bellanger/Jérôme Candrian/Madeleine Hirsig-Vouilloz [édit.], Commentaire romand, Loi fédérale sur la procédure administrative, 2024, art. 26 PA n° 12, 65 et 72 ss). Il s'agit des notes, des avis et des analyses dans lesquels l'administration consigne ses réflexions sur l'affaire en cause, en général afin de préparer des interventions et décisions nécessaires (cf. arrêts du TAF A-4588/2018 du 22 juillet 2019 consid. 2.2.2, D-1643/2019 du 10 mai 2019 consid. 4.2, F-4643/2018 du 25 février 2019 consid. 3.4, A-5541/2014 du 31 mai 2016 consid. 3.1.3). Il s'agit également des communications, notamment par le biais de courriels ou d'échanges de vues, entre les fonctionnaires traitant le dossier. De même, des documents préliminaires et non définitifs, des rapports préparatoires, des propositions ou des projets de décisions ne peuvent en principe pas non plus être consultés (cf. arrêts du TF 8C_466/2017 du 9 novembre 2017 consid. 4.1.2, 2C_63/2011 du 20 octobre 2011 consid. 3.2.4 ; arrêt du TAF D-5684/2007 du 26 octobre 2007

consid. 4.2 ; CANDRIAN/PAPADOPOULOS/RAMELET, op. cit., art. 26 PA nº 76 et les réf. cit.).

Cette délimitation dans l'accès au dossier doit empêcher que la formation interne de l'opinion de l'administration sur les pièces déterminantes et sur les décisions à rendre ne soit finalement ouverte au public. Il n'est en effet pas nécessaire à la défense des droits des administrés que ceux-ci aient accès à toutes les étapes de la réflexion interne de l'administration avant que celle-ci n'ait pris une décision ou manifesté à l'extérieur le résultat de cette réflexion. Ainsi entendue, il ne s'agit pas d'une restriction au droit de consulter le dossier, mais d'une délimitation de son champ d'application ; les documents internes étant dépourvus de valeur probante (cf. BERNHARD WALDMANN/MAGNUS OESCHGER, in : Bernhard Waldmann/Patrick L. Krauskopf [édit.], VwVG – Praxiskommentar Verwaltungsverfahrensgesetz, 3e éd., 2023, art. 26 PA nº 65). Encore faut-il ne pas qualifier de documents internes des pièces qui constituent le résultat de preuves déterminantes pour la prise d'une décision (cf. ATF 115 V 297 consid. 2g ; arrêt du TF 8C_466/2017 du 9 novembre 2017 consid. 4.1.2 ; arrêts du TAF D-1770/2017 du 5 mars 2018 consid. 6.3, A-5541/2014 du 31 mai 2016 consid. 3.1.3).

4.1.4 Enfin, la garantie constitutionnelle du droit d'être entendu n'empêche pas l'autorité de mettre un terme à l'instruction lorsque les preuves administrées lui ont permis de former sa conviction et que, procédant de manière non arbitraire à une appréciation anticipée des preuves qui lui sont encore proposées, l'autorité a la certitude que celles-ci ne pourraient pas l'amener à modifier son opinion (cf. ATF 140 I 285 consid. 6.3.1 ; arrêts du TF 1C_356/2024 du 16 août 2024 consid. 2.1, 1C_449/2020 du 26 août 2021 consid. 2.1.1).

4.2

4.2.1 En l'espèce, le Tribunal constate que le dossier personnel du recourant lui a été remis par l'autorité inférieure le 7 novembre 2024, soit avant sa détermination du 25 novembre 2024 sur la résiliation de son contrat de travail et avant le prononcé de la décision du 19 février 2025 faisant l'objet de la présente procédure de recours.

4.2.2 S'agissant des « courriers, e-mails et notes internes » auxquels l'annonce du recourant sur le formulaire 5.22 a donné lieu de la part de ses supérieurs ou entre ceux-ci, le Tribunal estime, à l'instar de l'autorité inférieure, qu'il n'était pas nécessaire de les transmettre au recourant. En effet, par le formulaire 5.22, le recourant a annoncé son retrait du permis de

conduire à l'autorité inférieure. Les communications de ses supérieurs et notes internes ayant donné suite à cette annonce visent spécifiquement à déterminer la suite à y donner, que ce soit notamment sur les relations de travail ou d'un point de vue disciplinaire. A cet égard, ces communications et notes constituent typiquement des documents internes qui relèvent de la formation interne de l'opinion de l'administration sur la décision à rendre. En ce sens, faute de qualité de moyens de preuve, elles ne constituent pas des pièces accessibles dans le cadre de la consultation du dossier.

Il ressort par ailleurs de la décision querellée que l'autorité inférieure s'est principalement fondée, pour résilier les rapports de travail, sur les différentes constatations des autorités compétentes en lien avec la conduite du recourant en état d'ébriété, telles qu'elles ressortent notamment du rapport de police du 14 avril 2024, de l'ordonnance pénale du 3 juin 2024 et des différentes décisions administratives rendues par le Département de la sécurité, des institutions et du sport du canton du Valais (cf. *supra* Faits let. B). De la sorte, il ne saurait être reconnu aux communications et notes internes des supérieurs du recourant la qualité de pièces déterminantes pour la prise de décision. C'est donc à juste titre que l'autorité inférieure a nié au recourant le droit de consulter la correspondance interne à l'administration ainsi que les échanges de correspondances le concernant (en ce sens, cf. ég. arrêt du TAF A-76/2022 du 19 décembre 2023 consid. 3.2.5).

4.2.3 Au vu de ce qui précède, l'autorité inférieure n'a pas violé le droit d'être entendu du recourant (cf. art. 29 al. 2 Cst. ; art. 26 ss PA) en refusant de lui remettre les courriers, e-mails et notes internes de ses supérieurs.

4.3

4.3.1 Le Tribunal relève encore que le recourant ne saurait en l'espèce déduire un accès au dossier plus étendu de l'art. 6 de la Convention du 4 novembre 1950 de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales (CEDH, RS 0.101). Même si la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme (ci-après : CourEDH) ne connaît pas la distinction entre documents internes et autres pièces, elle circonscrit néanmoins les pièces couvertes par le droit d'accès au dossier à toute observation ou tout document produit « en vue d'influencer la décision » du tribunal (cf. arrêt de la CourEDH, *Kukkonen contre Finlande* du 7 septembre 2007, requête n° 57793/00, § 20 ss et les réf. cit.).

4.3.2 A cet égard, le Tribunal retient qu'il n'appert pas que les courriers, e-mails et notes internes des supérieurs du recourant seraient entrés en considération pour fonder le licenciement, l'ensemble des pièces ayant

influé sur la résiliation des rapports de travail figurant au dossier. En effet, aucun des échanges de correspondances internes dont le recourant fait valoir l'existence n'a été mis à contribution dans la motivation de la décision querellée. Au demeurant, le fait que le recourant n'ait pas eu connaissance des éventuelles communications de ses supérieurs ou notes internes ne nuit pas à sa capacité de contester, devant le Tribunal de céans, la résiliation de ses rapports de travail. Il n'y a dès lors pas lieu d'en ordonner un accès au regard de l'art. 6 CEDH, ces documents n'étant pas déterminants pour l'issue du litige.

4.4

4.4.1 Enfin, le recourant ne saurait se prévaloir du principe de la transparence, consacré à l'art. 6 de la loi fédérale du 17 décembre 2004 sur le principe de la transparence dans l'administration (LTrans, RS 152.3), pour solliciter la communication de la documentation interne dans le cadre de l'accès au dossier.

4.4.2 La LTrans ne s'applique ni à l'accès aux documents officiels qui concernent des procédures juridictionnelles de droit public, y compris administratives (cf. art. 3 al. 1 let. a ch. 5 LTrans), ni à la consultation du dossier par une partie dans une procédure administrative de première instance en cours (cf. art. 3 al. 1 let. b LTrans). Les droits d'une partie à une procédure administrative de consulter le dossier ne sont dès lors pas touchés par la LTrans et, lorsqu'une procédure administrative est pendante, une partie ne peut pas se fonder sur la LTrans pour consulter le dossier de la procédure (cf. ATAF 2016/9 consid. 3.2.2 ; arrêt du TAF A-3649/2014 du 25 janvier 2016 consid. 9.1.5 ; CANDRIAN/PAPADOPOULOS/RAMELET, op. cit., art. 26 PA n° 36).

4.4.3 Au vu de ce qui précède, la consultation des pièces dans la présente procédure ne saurait être appréhendée sous l'angle de la LTrans, mais uniquement selon la PA (cf. *supra* consid. 4.1 à 4.3). Le grief du recourant pris d'une violation du principe de la transparence doit dès lors être rejeté.

4.5 En définitive, le Tribunal retient que l'autorité inférieure a accordé au recourant un accès au dossier conforme au droit. Les griefs du recourant fondés sur une violation du droit de consulter le dossier et du principe de la transparence doivent être écartés.

5.

5.1 Quant aux mesures probatoires requises par le recourant, à savoir la production des dossiers en mains du Service cantonal de la circulation

routière valaisan et de l'Office régional du Valais central du Ministère public valaisan, le Tribunal constate que l'autorité inférieure y a donné suite en produisant, avec sa réponse du 26 mai 2025, les pièces déterminantes de ces dossiers, à savoir notamment le rapport d'intervention de la Police municipale de Monthey du 14 avril 2024, l'ordonnance pénale du Ministère public du canton du Valais du 3 juin 2024, les décisions du Département de la sécurité, des institutions et du sport du canton du Valais des 19 avril et 30 octobre 2024, ainsi que le mandat d'expertise du 19 avril 2024 et l'expertise médicale d'aptitude à la conduite automobile du 30 août 2024 (cf. ég. *supra* Faits let. B).

Le recourant n'expose pas, ni ne rend vraisemblable, en quoi d'autres pièces figurant dans les dossiers précités seraient encore nécessaires à l'établissement des faits pertinents pour l'issue du présent litige, respectivement en quoi les pièces déjà produites seraient incomplètes ou insuffisantes à cet égard. Dans ces circonstances, et procédant à une appréciation anticipée des preuves (cf. *supra* consid. 4.1.4), le Tribunal a l'intime conviction que la production intégrale de ces dossiers ne serait pas de nature à modifier son opinion quant à l'issue du litige. Il n'y a dès lors pas lieu de donner suite à cette réquisition.

5.2 Enfin, il n'y a pas non plus lieu de donner suite à l'audition de A._____, cette réquisition ayant été retirée par le recourant lui-même (cf. *supra* Faits let. E.e).

6.
Sur ce vu, il appartient à présent au Tribunal d'examiner la légalité de la décision de l'autorité inférieure relative à la résiliation des rapports de travail. A cet égard, il convient de se pencher sur les motifs de la résiliation ordinaire invoqués.

6.1
6.1.1 Dans la décision attaquée, l'autorité inférieure justifie principalement la résiliation des rapports de travail du fait d'une violation grave du devoir de fidélité ainsi que d'une perte de confiance à l'égard du recourant (cf. art. 10 al. 3 let. a LPers). L'autorité inférieure relève en substance que le recourant devait, en tant que membre du personnel de la Police militaire, faire preuve d'un comportement irréprochable, y compris en dehors du service. Le fait que le recourant a été soumis à un contrôle de police alors qu'il circulait en état d'ébriété qualifiée est incompatible avec le devoir d'exemplarité accru attaché à sa fonction, peu importe que ce comportement soit potentiellement perceptible par le public ou non. L'autorité inférieure

pouvait en déduire que le recourant avait porté atteinte au lien de confiance qui le liait à elle et qu'elle ne pouvait plus se fier aux capacités du recourant de s'acquitter convenablement de ses tâches, c'est-à-dire d'observer la loi et le principe de la proportionnalité. Une sanction disciplinaire ne pouvait suffire à sanctionner sa faute vu la rupture irréversible des liens de confiance. Elle soutient qu'elle a fait un usage correct de son pouvoir d'appréciation dès lors que la gravité de la violation des devoirs de fidélité du recourant aurait pu donner lieu à une résiliation avec effet immédiat.

L'autorité inférieure ajoute que le recourant ne remplirait plus les conditions d'engagement d'un sous-officier de carrière à la suite de sa condamnation à une peine pécuniaire pour conduite en état d'ébriété. Ainsi, bien que la résiliation des rapports de travail se fonde principalement sur l'art. 10 al. 3 let. a LPers, elle se fonde aussi sur le motif de résiliation prévu à l'art. 10 al. 3 let. f LPers.

6.1.2 Pour sa part, le recourant se prévaut de motifs objectivement insuffisants à justifier la résiliation des rapports de travail au sens de l'art. 10 al. 3 LPers. Il précise qu'il ne s'agit pas de minimiser sa faute dont la qualification juridique est claire et n'a jamais été contestée, pas plus que les sanctions pénale et administrative qu'elle a entraînées, mais de tenir compte de la gravité objective de la faute commise eu égard aux biens juridiquement protégés, ce qui rend la résiliation contraire au principe de la proportionnalité (cf. art. 5 al. 2 Cst.).

Le recourant invoque qu'il peut justifier de 25 ans de service exemplaire, comme il résulte des qualifications successives de ses supérieurs hiérarchiques. Sous réserve d'une amende disciplinaire doublée d'un avertissement prononcés le 27 octobre 2014 à raison de deux simples contraventions pour excès de vitesse de peu d'importance, il pouvait justifier avant l'événement du 14 avril 2024 d'antécédents de circulation sans reproche et il s'est vu délivrer le 20 novembre 2024 un extrait de casier judiciaire vierge, après avoir entièrement purgé le retrait du permis de conduire infligé par la décision administrative du 30 octobre 2024. Ainsi, il remplirait les conditions d'engagement, et donc de maintien en fonction. Au surplus, il n'a jamais donné lieu à aucun signalement fondé sur d'éventuels problèmes d'alcool. Il a aussi été soucieux de limiter l'impact de sa faute et de la sanction qui s'en est suivie sur le service.

Or, l'autorité inférieure lui reproche un comportement isolé survenu en pleine nuit, sans autres témoins connus que les deux gendarmes de la Police municipale de Monthey qui l'ont verbalisé, ce qui ne saurait porter

atteinte à la crédibilité de l’institution auprès du public. Au demeurant, le recourant n’a, dans ses fonctions, aucune tâche de police en lien avec l’exécution de la LCR.

6.2

6.2.1 En tant que sof carr spéc, le recourant est soumis à la LPers et à l’ordonnance du DDPS du 26 novembre 2024 sur le personnel militaire (OPersMil, RS 172.220.111.310.2), laquelle renvoie aux dispositions de l’OPers sous réserve de dérogations (cf. art. 1 OPersMil).

6.2.2 L'art. 10 al. 3 LPers fixe, dans une liste exemplative, les motifs objectivement suffisants pour lesquels une résiliation des rapports de travail est possible. Cette disposition prévoit en particulier que l'employeur peut résilier un contrat de durée indéterminée en cas de motifs objectivement suffisants, par exemple en raison de la violation d’obligations légales ou contractuelles importantes (let. a) ou en cas de manquements dans les prestations ou dans le comportement (let. b). L’art. 10 al. 3 let. f LPers prévoit également, comme motif objectivement suffisant à la résiliation, la non-satisfaction de l’une des conditions d’engagement fixées dans la loi ou dans le contrat de travail.

Le motif de résiliation lié à la perte de confiance n’est pas explicitement mentionné à l’art. 10 al. 3 LPers. La liste qui y figure n'est toutefois pas exhaustive, de sorte qu'une perte de confiance entre également, en principe, en considération comme motif objectif de résiliation au sens de l'art. 10 al. 3 LPers. Dans la mesure toutefois où la perte de confiance résulte de violations d'obligations ou de manquements comportementaux, ce motif de résiliation se confond avec les motifs (explicites) prévus à l'art. 10 al. 3 let. a et b LPers (cf. arrêts du TAF A-4657/2025 du 8 juin 2026 consid. 3.3, A-636/2024 du 4 novembre 2025 consid. 5.1.2, A-2586/2024 du 19 février 2025 consid. 6.1.2, A-6927/2014 du 1er octobre 2015 consid. 5.2).

S'il s'avère que la résiliation ordinaire ne repose pas sur des motifs objectivement suffisants ou que les règles de procédure n'ont pas été respectées, et pour autant que l'instance de recours approuve le recours contre une décision de résiliation des rapports de travail prise par l'employeur et qu'elle ne renvoie pas le dossier à l'instance précédente, elle est tenue d'allouer une indemnité correspondant en règle générale à six mois de salaire au moins et à un salaire annuel au plus (cf. art. 34*b* al. 1 let. a et al. 2 LPers).

6.2.3

6.2.3.1 Parmi ses obligations professionnelles les plus importantes, l'employé doit exécuter le travail qui lui est confié avec soin, fidèlement et dans l'intérêt de l'employeur. Cette obligation se traduit par le devoir général de diligence et de fidélité, à la base du lien de confiance entre les parties (cf. arrêt du TAF A-5031/2024 du 2 octobre 2025 consid. 4.3.1 ; THOMAS GEISER/ROLAND MÜLLER/KURT PÄRLI, Arbeitsrecht in der Schweiz, 5e éd., 2024, n° 348 ss).

6.2.3.2 Le devoir général de diligence et de fidélité des employés de la Confédération est réglé à l'art. 20 al. 1 LPers. En vertu de cette disposition, l'employé est tenu d'exécuter avec soin le travail qui lui est confié et de défendre les intérêts légitimes de la Confédération et de son employeur. L'étendue de cette obligation doit être déterminée en fonction des circonstances et des intérêts en jeu dans le cas concret (cf. arrêts du TAF A-4657/2025 du 8 juin 2026 consid. 3.6.1, A-403/2016 du 29 août 2016 consid. 3.4). Le devoir de fidélité et de sauvegarde des intérêts se rapporte en première ligne à l'obligation principale de l'employé, à savoir aux prestations de travail qu'il doit fournir. Ainsi, l'employé a l'obligation d'accomplir son travail fidèlement et consciencieusement, mais également d'éviter et d'annoncer les risques ou de veiller sur les affaires confiées. En particulier, il viole son devoir de fidélité et de sauvegarde des intérêts lorsqu'il n'observe pas les règles de droit, les accords contractuels, les directives ou les instructions données (cf. PETER HELBLING, in : Wolfgang Portmann/Felix Uhlmann [édit.], Bundespersonalgesetz [BPG], 2013, art. 20 LPers no 41). Le devoir de diligence lui impose d'accomplir ses tâches avec soin, au mieux des intérêts de son employeur, et de s'abstenir de tout comportement inadapté ou malhonnête (cf. arrêts du TAF A-2789/2024 du 4 juillet 2025 consid. 6.3.1.1, A-3899/2022 du 31 août 2023 consid. 6.3.2, A-1454/2021 du 3 mai 2022 consid. 4.2.3, A-4012/2018 du 24 décembre 2019 consid. 7.3). Le devoir de fidélité exige également de s'abstenir de certaines activités perturbant les rapports de travail. Doivent notamment être évités les actes punissables et autres actes illicites, ou la transmission d'informations erronées (cf. arrêts du TAF A-4657/2025 du 8 juin 2026 consid. 3.6.1, A-853/2022 du 21 mars 2022 consid. 5.3, A-2116/2021 du 22 avril 2022 consid. 4.3.2, A-1504/2020 du 25 mai 2021 consid. 6.3.1).

6.2.3.3 L'étendue du devoir de fidélité qui incombe à l'employé s'inspire de l'art. 321*a* du code des obligations du 30 mars 1911 (CO, RS 220). Il se détermine en fonction de la relation de travail particulière, en tenant compte du risque professionnel, du degré de formation ou des connaissances spéciales qui sont exigées, ainsi que des capacités et qualités de l'employé

que l'employeur connaissait ou devait connaître. A la différence de l'art. 321*a* CO, le devoir de diligence issu de la LPers contient « une double obligation de loyauté » (*doppelte Loyalitätsverpflichtung*) en droit public, dans la mesure où l'employé soumis à la LPers doit sauvegarder les intérêts publics et être loyal non seulement envers son employeur, mais également envers l'Etat (cf. arrêts du TAF A-5031/2024 du 2 octobre 2025 consid. 4.3.2, A-4012/2018 du 24 décembre 2019 consid. 7.3, A-2578/2016 du 17 octobre 2017 consid. 6.2.2 et 6.3.5 ; HELBLING, op. cit., art. 20 LPers nº 50 s. ; JÉRÔME CANDRIAN, La double pertinence du principe de la bonne foi dans l'exécution des contrats de travail conclus par la Confédération, in : Véronique Boillet/Anne-Christine Favre/Thierry Largey/Vincent Martenet [édit.], La contractualisation en droit public, 2021, p. 123 s.). Ce devoir de loyauté accru vise à assurer le bon fonctionnement de l'administration publique en garantissant le devoir d'exemplarité de l'Etat en toutes ses tâches, de façon à ce que la confiance des administrés placée dans l'Etat ne soit pas décrédibilisée par les actes de ses agents (cf. CANDRIAN, op. cit., p. 124).

6.2.3.4 Comme cela a déjà en partie été exposé plus haut, un agent de la fonction publique est tenu, en vertu de son devoir de fidélité, d'adopter, pendant et hors de son travail, un comportement qui inspire le respect et qui soit digne de confiance. Sa position exige qu'il s'abstienne de tout ce qui peut porter atteinte aux intérêts de l'Etat. Il doit en particulier s'abstenir de tout comportement de nature à entamer la confiance du public dans l'intégrité de l'administration et de ses employés ou à le rendre moins digne de confiance aux yeux de son employeur. Il est sans importance que le comportement répréhensible ait été connu ou non du public et ait attiré l'attention (cf. arrêts du TF 8C_336/2019 du 9 juillet 2020 consid. 3.2.2, 8C_146/2014 du 26 juin 2014 consid. 5.5 ; arrêts du TAF A-5253/2024 du 12 janvier 2026 consid. 4.2.1, A-180/2019 du 22 octobre 2019 consid. 5.3.4, A-2718/2016 du 16 mars 2017 consid. 5.2).

S'agissant plus spécifiquement du devoir de fidélité des agents de police, le Tribunal fédéral a déjà précisé que leur comportement pendant et en dehors du service était tenu à de hautes exigences parce qu'ils incarnent la force publique de manière plus accrue que les autres employés de l'administration. En tant que représentants de l'Etat chargés de faire respecter la sécurité et l'ordre publics, ils ne sont en aucun cas autorisés à enfreindre les lois qu'ils protègent et qu'ils s'imposent de respecter (cf. arrêts du TF 8C_336/2019 du 9 juillet 2020 consid. 3.2.2, 8C_146/2014 du 26 juin 2014 consid. 5.5 ; cf. ég. arrêts du TAF A-5253/2024 du 12 janvier 2026 consid. 4.2.1, A-6432/2018 du 10 février 2020 consid. 3.2.3, A-180/2019 du

22 octobre 2019 consid. 5.3.4, A-5420/2015 du 11 décembre 2015 consid. 3.3.3, A-4464/2015 du 23 novembre 2015 consid. 3.4.2). Le Tribunal administratif fédéral a jugé que cette jurisprudence était également applicable par analogie à d'autres représentants de l'Etat chargés de garantir la sécurité et l'ordre publics, à l'instar des gardes-frontière (cf. arrêt du TAF A-4586/2014 du 24 mars 2015 consid. 3.4.3.1) ou de la police militaire (cf. arrêt du TAF A-5253/2024 du 12 janvier 2026 consid. 4.2.1 et 4.3.1.3). C'est en effet pour l'ensemble des agents qui incarnent la puissance publique que des exigences élevées doivent être posées, y compris s'agissant de leur comportement extra-professionnel. Ce n'est qu'à cette condition que peut être évitée toute atteinte à la confiance indispensable dans l'intégrité de l'administration en général, et des organes de sécurité en particulier (cf. arrêts du TAF A-4586/2014 du 24 mars 2015 consid. 3.4.3.1, A-4464/2015 du 23 novembre 2015 consid. 3.4.2).

6.3

6.3.1 En l'espèce, il sied de souligner au préalable que les faits – à savoir la conduite en état d'ébriété – ayant entraîné la résiliation des rapports de travail ne sont pas contestés par le recourant. Il est en effet admis que celui-ci a conduit, le 14 avril 2024 à 02h40, un véhicule civil en présentant un taux d'alcoolémie important, à savoir 0,86 mg/l dans l'haleine et 1,72 pour mille dans le sang. Le taux d'alcoolémie du recourant est par ailleurs corroboré par le rapport d'intervention de la police du 14 avril 2024, l'ordonnance pénale du 3 juin 2024 et la décision de retrait de permis du 30 octobre 2024 (cf. *supra* Faits let. B).

6.3.2 S'agissant de l'événement litigieux, le Tribunal relève que le taux d'alcoolémie constaté chez le recourant – soit 0,86 mg/l dans l'haleine, respectivement 1,72 pour mille dans le sang – représente plus du double du seuil du taux d'alcool qualifié fixé par l'art. 2 de l'ordonnance de l'Assemblée fédérale du 15 juin 2012 concernant les taux limites d'alcool admis en matière de circulation routière (RS 741.13), à savoir 0,4 mg/l dans l'haleine ou 0,8 pour mille dans le sang. Ce faisant, le recourant a commis une infraction grave à la législation routière en conduisant un véhicule en état d'ébriété qualifiée, laquelle est sanctionnée d'une peine privative de liberté de trois ans au plus ou d'une peine pécuniaire (cf. art. 16*c* al. 1 let. b et art. 91 al. 2 let. a LCR). Cette infraction a débouché sur l'ordonnance pénale du 3 juin 2024 condamnant le recourant à 40 jours-amende, à 90 francs avec sursis pendant deux ans et à une amende de 700 francs. Le recourant a également été sanctionné pour ces mêmes faits par un retrait du permis de conduire pour une durée de 4 mois sur décision de l'autorité administrative compétente.

Le taux constaté de 0,86 mg/l dans l'haleine, respectivement 1,72 pour mille dans le sang, est très important. Une concentration d'alcool dans le sang de 1,6 pour mille ou plus constitue en effet un indice d'un problème de consommation abusive d'alcool (cf. Message du Conseil fédéral du 20 octobre 2010 concernant Via sicura, le programme d'action de la Confédération visant à renforcer la sécurité routière, FF 2010 7703, p. 7755). Un taux dans le sang entre 1 et 2 pour mille (stade de l'ivresse) entraîne une altération accrue de la vision spatiale et de l'adaptation aux passages de la clarté à l'obscurité, des troubles importants de l'équilibre, des déficits d'attention et de concentration, des temps de réaction considérablement perturbés, de la confusion, des troubles du langage, des troubles de l'orientation ainsi qu'une importante surestimation de soi du fait de la désinhibition et de la perte de l'esprit critique (cf. site internet www.addiction-suisse.ch > faits et chiffres > alcool > effets-risques, site consulté en septembre 2026 ; cf. ég. arrêt du TAF A-5420/2015 du 11 décembre 2015 consid. 4.4.2). Une personne qui prend le volant avec un tel taux d'alcool voit sa capacité à conduire un véhicule automobile sévèrement compromise. Elle met ainsi indéniablement en danger non seulement sa propre vie, mais également celle de tous les autres usagers de la route.

6.3.3 Le Tribunal constate que le recourant est soumis, au regard de ses fonctions au commandement d'engagement du service de sécurité de la Police militaire, à des exigences accrues quant à son comportement, y compris hors service. Même si le recourant n'a pas pour tâche de faire respecter spécifiquement la LCR, il n'en demeure pas moins un membre de la Police militaire, soit un corps chargé, à l'instar de la police civile ou du corps des gardes-frontière, d'assurer la sécurité et l'ordre publics. Il lui appartient en effet, lorsqu'il exerce sa fonction, d'effectuer des actes de police de son propre chef ou sur ordre. Il incarne à ce titre la puissance publique et dispose de moyens de contrainte étendus pour assurer ses missions. Le corollaire de ces prérogatives est de répondre à des exigences en matière de comportement qui dépassent celles des autres fonctionnaires de l'administration (cf. *supra* consid. 6.2.3.4).

A cet égard, en conduisant un véhicule automobile en état d'ébriété qualifiée avec un taux constaté de 0,86 mg/l dans l'haleine, respectivement 1,72 pour mille dans le sang, le recourant a gravement enfreint les règles en matière de circulation routière et a mis notablement en péril sa propre vie et celle d'autres personnes. Ce comportement dénote une absence d'égards envers les autres usagers de la route, ne se souciant pas de les mettre en danger ou de leur causer des dégâts matériels. La conduite d'un véhicule automobile avec un taux d'alcool si important, même hors service, est

incompatible avec les exigences accrues de comportement auxquelles un membre de la Police militaire doit satisfaire. Le mépris pour l'ordre juridique ainsi que la sécurité et l'intégrité d'autrui dont a fait preuve le recourant est de nature à faire douter de son intégrité et de la confiance placée en lui lorsqu'il accomplit des engagements de police de sécurité. Un tel comportement est ainsi incompatible avec le devoir de fidélité accru (cf. art. 20 al. 1 LPers) auquel le recourant est soumis en sa qualité de sof carr spéc. Comme il en sera question ci-après, le comportement du recourant est aussi de nature à porter atteinte à l'image de son employeur et de la Confédération (cf. *infra* consid. 6.3.4).

6.3.4 L'argument du recourant selon lequel il n'exerce, dans ses fonctions, aucune tâche de police en lien avec la LCR ne saurait être suivi. L'exigence d'un comportement irréprochable (cf. *supra* consid. 6.2.3.4 et 6.3.3) pesant sur le recourant en raison de son appartenance à la Police militaire ne dépend pas de l'existence d'un lien fonctionnel direct entre ses tâches et la nature de l'infraction commise. En tant que représentant de la force publique, il lui appartient de respecter l'ensemble des normes en vigueur, en particulier celles qui, à l'instar des règles de la circulation routière, visent à protéger la vie et l'intégrité corporelle d'autrui. A cet égard, le recourant a enfreint l'ordre juridique en conduisant un véhicule automobile en état d'ébriété qualifiée, entraînant non seulement une condamnation pénale, mais également une sanction administrative.

Le recourant ne saurait non plus être suivi lorsqu'il allègue que son comportement, survenu de nuit et sans témoin autre que les gendarmes de la Police municipale de Monthey l'ayant contrôlé, n'a pas porté atteinte à la crédibilité de l'institution auprès du public. Il ressort en effet de la jurisprudence constante que la violation du devoir de fidélité ne suppose pas que le comportement reproché ait été porté à la connaissance du public ni qu'il ait suscité l'attention de celui-ci (cf. *supra* consid. 6.2.3.4). Le fait que l'incident n'ait pas été médiatisé à ce jour n'est donc pas déterminant. Au demeurant, le Tribunal relève que le comportement du recourant est de nature à ternir tant la confiance accordée par la population à l'administration, en particulier au commandement de la Police militaire, que celle que son employeur est en droit de placer en lui en sa qualité de sof carr spéc. Par sa conduite en état d'ébriété qualifiée, le recourant a en effet pris le risque d'exposer des tiers à un danger, ce qui est de nature à jeter un discrédit sur l'autorité inférieure qui l'emploie. Le Tribunal relève encore que, selon le descriptif de poste du recourant, celui-ci est susceptible d'être engagé dans le cadre d'engagements de police de sécurité, y compris à l'étranger. Or, la Confédération a un intérêt légitime à ce que les personnes exerçant,

en son nom, des actes relevant de la puissance publique – en particulier dans un contexte international – présentent toutes les garanties d'intégrité requises. Le comportement du recourant est de nature à compromettre une telle confiance.

Enfin, le Tribunal constate, avec l'autorité inférieure, que l'infraction n'est pas passée inaperçue auprès des autorités policières civiles. La patrouille motorisée l'ayant interpellé a d'ailleurs relevé, dans son rapport du 14 avril 2024, que le recourant se trouvait manifestement en état d'ivresse qualifiée lors du contrôle. Son attitude correcte et polie avec les policiers lors du contrôle, l'absence d'antécédents significatifs en matière de circulation routière et l'absence de signalement lié à une problématique d'alcool peuvent certes être relevées. Cela étant, elles ne sont pas de nature à diminuer la faute commise par le recourant.

Dans ce contexte, le Tribunal relève aussi que les bonnes prestations de travail, respectivement les bons états de service, allégués par le recourant, ne sont pas pertinents pour l'issue du litige, dès lors que l'autorité inférieure ne les a jamais remis en cause et que les motifs de résiliation retenus sont étrangers à la qualité de son travail.

6.4

6.4.1 Au vu de ce qui précède, le recourant, par sa conduite en état d'ébriété qualifiée, a gravement violé son devoir de fidélité (cf. art. 20 al. 1 LPers), étant rappelé que celui-ci est accru pour les agents des forces de l'ordre (cf. *supra* consid. 6.2.3.4). Le comportement du recourant est en effet incompatible avec les devoirs de fidélité et d'exemplarité accrus (cf. art. 20 al. 1 LPers) d'un sof carr spéc, remplaçant du chef Service sécurité de la Police militaire. De ce fait, le recourant a enfreint des obligations légales et contractuelles importantes au sens de l'art. 10 al. 3 let. a LPers. Partant, il existe un motif objectivement suffisant à la résiliation des rapports de travail.

6.4.2 Avec la retenue que le Tribunal s'impose dans l'examen des relations de confiance (cf. *supra* consid. 2.1), il ne saurait être fait grief à l'autorité inférieure d'estimer avoir perdu la confiance nécessaire à la continuation des rapports de travail.

En effet, par son comportement décrit ci-dessus (cf. *supra* consid. 6.3.1 ss), le recourant a manqué de considération pour l'ordre juridique, sa fonction et son employeur, ce qui constitue, comme le Tribunal l'a retenu ci-dessus, une atteinte grave au devoir de fidélité fondant une

violation d'obligations légales et contractuelles importantes au sens de l'art. 10 al. 3 let. a LPers.

Le Tribunal ne saurait dès lors remettre en cause l'appréciation de l'autorité inférieure selon laquelle elle ne peut plus se fier aux capacités du recourant à s'acquitter de ses tâches dans le respect de la loi, dont il a précisément pour mission d'assurer l'application.

6.5 En conséquence, le Tribunal retient que les faits reprochés au recourant constituent des motifs objectivement suffisants pour résilier les rapports de travail selon l'art. 10 al. 3 let. a LPers. Dans ces circonstances, le Tribunal peut laisser ouverte la question de savoir si l'autorité inférieure pouvait aussi fonder la résiliation des rapports de travail sur l'art. 10 al. 3 let. f LPers en raison du fait que le recourant ne remplirait plus les conditions d'engagement d'un sous-officier de carrière au sens de l'art. 8 OPers-Mil.

7.
A ce stade, il convient d'examiner si la décision de résiliation des rapports de travail du recourant est conforme au principe de la proportionnalité.

7.1
7.1.1 Le recourant soutient notamment que la résiliation des rapports de travail est disproportionnée et qu'il incombait à son employeur d'examiner dans quelle mesure l'une ou l'autre des sanctions prescrites par l'art. 99 al. 3 OPers ne pouvait pas suffire à sanctionner sa faute. Il se serait par ailleurs toujours déclaré prêt à accepter un changement du lieu de travail.

7.1.2 Pour sa part, l'autorité inférieure estime avoir fait un usage conforme au droit de son pouvoir d'appréciation en prononçant la résiliation des rapports de travail. Aucune des mesures disciplinaires prescrites à l'art. 99 al. 2 et 3 OPers ne serait apte à restaurer les liens de confiance entre l'employeur et l'employé.

7.2 Au cas d'espèce, le respect du principe de la proportionnalité se pose uniquement quant à savoir si la résiliation est elle-même une mesure trop sévère eu égard aux faits reprochés. Le recourant ne remet en effet pas en cause l'absence d'avertissement préalable à la résiliation des rapports de travail.

7.2.1 A titre liminaire, le Tribunal précise que l'OPers a subi différentes modifications depuis que l'autorité inférieure a rendu la décision attaquée le

19 février 2025, qui sont entrées en vigueur en cours d'instance de recours (cf. not. l'art. 31 OPers). En l'absence de dispositions transitoires, le Tribunal applique, sauf motifs particuliers imposant l'application immédiate du nouveau droit, le même droit que celui appliqué par l'autorité inférieure (sur l'application du droit administratif dans le temps, cf. ATF 136 V 24 consid. 4.3 ; JACQUES DUBEY/JEAN-BAPTISTE ZUFFEREY, Droit administratif général, 2e éd., 2025, no 456). En l'espèce, le Tribunal ne voit pas de motifs justifiant de s'écarter de l'application de l'OPers dans son état au 1er février 2025, ce d'autant plus que l'application du nouveau droit ne conduirait, en tout état de cause, à aucune issue différente du présent litige.

7.2.2 Avant de résilier le contrat de travail sans qu'il y ait faute de l'employé, l'employeur prend toutes les mesures qui peuvent raisonnablement être exigées de lui pour garder l'employé à son service (cf. art. 19 al. 1 LPers). Selon l'art. 31 al. 1 let. a OPers (état au 1er février 2025), la résiliation du contrat de travail est considérée comme due à une faute de l'employé si l'employeur le résilie pour un des motifs définis à l'art. 10 al. 3 let. a à d ou 4 LPers ou pour un autre motif objectif imputable à une faute de l'employé. Sous l'empire du nouveau droit, l'art. 31 let. a OPers prévoit qu'il n'existe aucun droit au maintien en emploi et au soutien à la transition professionnelle au sens de l'art. 19 al. 1 et 2 LPers lorsque le contrat de travail de durée déterminée ou indéterminée est résilié pour l'un des motifs visés à l'art. 10 al. 3 let. a à d et f LPers ou pour un autre motif objectif imputable à une faute de l'employé. Enfin, l'art. 99 al. 3 OPers prévoit différentes mesures disciplinaires qui peuvent être prises contre l'employé qui a manqué à ses obligations professionnelles afin de garantir l'exécution correcte de ses tâches (cf. art. 25 LPers).

7.2.3 Pour satisfaire au principe de la proportionnalité qui détermine la mise en œuvre de l'action de l'Etat (cf. art. 5 al. 2 Cst.), il faut que la décision prononcée soit apte à produire les résultats escomptés (règle de l'aptitude), que ceux-ci ne puissent être atteints par une mesure moins incisive (règle de la nécessité) et qu'il existe un rapport raisonnable entre le but d'intérêt public recherché par cette mesure et les intérêts privés en cause, en particulier la restriction à la liberté personnelle qui en résulte pour la personne concernée (principe de la proportionnalité au sens étroit ; cf. ATF 142 I 76 consid. 3.5.1, 136 IV 97 consid. 5.2.2 et les réf. cit.).

7.3

7.3.1 Au cas d'espèce, le licenciement du recourant, qui a conduit un véhicule automobile dans un état d'ébriété très important – à savoir un taux constaté de 0,86 mg/l dans l'haleine, respectivement 1,72 pour mille dans

le sang, soit plus du double du seuil du taux d'alcool qualifié (cf. *supra* consid. 6.3.2) –, est apte à garantir l'intégrité de l'autorité inférieure et à assurer qu'elle ne compte pas, dans ses rangs, une personne qui s'est écartée des dispositions légales et qui a pris le risque d'exposer des tiers à un danger. Une telle mesure est également de nature à préserver la confiance de la population dans l'intégrité des autorités et des organes de sécurité de la Confédération.

7.3.2 En ce qui concerne la règle de la nécessité, il convient de constater qu'en application de l'art. 31 al. 1 let. a OPers, la résiliation, valablement fondée sur l'art. 10 al. 3 let. a LPers, doit être considérée comme due à une faute de l'employé et que l'autorité inférieure n'était ainsi pas tenue, en application de l'art. 19 al. 1 LPers, de prendre de mesures particulières pour garder l'employé à son service avant de s'en séparer.

Par ailleurs, le Tribunal constate que l'autorité inférieure n'était, au vu des circonstances, pas tenue d'ouvrir une procédure disciplinaire et de prononcer une mesure moins incisive en application de l'art. 99 OPers, comme changer le lieu de travail du recourant. Ainsi que constaté ci-dessus (cf. *supra* consid. 6), le recourant s'est trouvé dans une situation hautement problématique pour lui-même et son employeur. En conduisant un véhicule en état d'ébriété qualifiée, le recourant a porté une atteinte sérieuse à la confiance qui lui avait été accordée. Ce comportement se traduit également par un manquement à son devoir de fidélité envers l'autorité inférieure et l'Etat. Au vu de la gravité des faits reprochés et de la rupture définitive du lien de confiance (cf. ég. *supra* consid. 6.4), l'autorité inférieure ne pouvait plus continuer les rapports de travail sans que le bon fonctionnement de l'administration ne soit compromis. Le Tribunal ne voit à cet égard pas en quoi le changement de lieu de travail du recourant aurait été susceptible de restaurer les liens de confiance entre les parties.

Le Tribunal relève enfin que l'argument du recourant en lien avec l'insuffisance de personnel au sein de l'Armée n'est pas pertinent. Les difficultés de recrutement de l'Armée ne sauraient justifier le maintien en poste d'un employé ayant gravement violé son devoir de fidélité. Par ailleurs, les reproches formulés par le recourant envers le DDPS en lien avec sa prétendue culture du secret et de l'opacité qui porteraient atteinte à la confiance du public dans l'Armée, respectivement les multiples manquements allégués qui seraient de notoriété publique au sein du DDPS, ne sont pas non plus des griefs pertinents dans la présente procédure.

Dans ces conditions, aucune autre mesure que celle de la résiliation des rapports de travail ne se justifie. Sous l'angle du critère de la nécessité, le licenciement apparaît ainsi proportionné à ce titre.

7.3.3 En dernier lieu, il existe un rapport raisonnable entre l'objectif visé par la mesure adoptée et les contraintes imposées en conséquence au recourant. Si les inconvénients professionnels et financiers subis par le recourant sont aisément saisissables, l'intérêt privé qu'ils représentent doit céder le pas devant les impératifs de sécurité et d'exemplarité auxquels sont astreints les membres de la Police militaire, qui incarnent la puissance publique par excellence (cf. *supra* consid. 6.2.3.4). Il convient également de relever que l'autorité inférieure a fait preuve d'une certaine mesure, d'une part, en choisissant de résilier de manière ordinaire les rapports de travail plutôt qu'avec effet immédiat et, d'autre part, en proposant au recourant une convention de départ.

7.4

7.4.1 En conséquence, le Tribunal estime que le licenciement ordinaire prononcé par l'autorité inférieure est conforme au principe de proportionnalité.

7.4.2 Dans ces conditions et dans la mesure où il a été constaté que l'autorité inférieure pouvait légitimement considérer que la confiance nécessaire n'était plus garantie, force est également de constater qu'elle était en droit de prononcer la suspension du recourant pendant son délai de congé, conformément à l'art. 103*a* OPers.

8.

Le recourant invoque encore une violation du principe de la bonne foi (cf. art. 5 al. 3 Cst.) et se plaint d'arbitraire (cf. art. 9 Cst.).

8.1

8.1.1 A l'appui de ses écritures, le recourant soutient que la décision querellée serait contraire au principe de la bonne foi (cf. art. 5 al. 3 Cst.), notamment au motif que des évaluations favorables lui ont été adressées le 18 novembre 2024, soit après la notification de l'annonce de la résiliation des rapports de travail le 28 octobre 2024. Le fait que son supérieur direct le remercie pour son engagement et lui déclare pouvoir compter sur lui dans les années à venir serait en contradiction avec le contenu de la décision attaquée. Le recourant ajoute que la décision serait au surplus arbitraire et contradictoire (cf. art. 9 Cst.), dans la mesure où il lui est reproché d'avoir gravement porté atteinte au lien de confiance qui l'unissait à son

employeur, alors qu'il a pu continuer à s'acquitter de ses tâches entre la reprise de son travail et la décision du 19 février 2025, ainsi que conserver son arme de service jusqu'au 24 février 2025, et qu'il continue à bénéficier de la confiance de ses chefs.

8.1.2 Pour sa part, l'autorité inférieure conteste toute violation des principes de la bonne foi et de l'interdiction de l'arbitraire. Concernant les évaluations et les déclarations favorables faites par les supérieurs du recourant, elle indique que ceux-ci ne disposaient pas de tous les éléments nécessaires pour apprécier son comportement. Elle indique également que leurs évaluations ne reflètent pas l'avis de l'autorité inférieure par rapport au cas d'espèce. Enfin, elle justifie l'absence de suspension immédiate du recourant par les impératifs de la procédure de résiliation en elle-même, ainsi que par l'incapacité de travail du recourant durant la procédure.

8.2

8.2.1 En tant que principe constitutionnel destiné à régir l'activité administrative (cf. art. 5 al. 3 Cst.), la bonne foi exige des organes de l'Etat un comportement loyal, c'est-à-dire notamment exempt de contradiction (cf. ATF 144 II 49 consid. 2.2 ; DUBEY/ZUFFEREY, op. cit., n° 975 ; ULRICH HÄFELIN/GEORG MÜLLER/FELIX UHLMANN, Allgemeines Verwaltungsrecht, 8e éd., 2020, n° 713). A cet égard, la bonne foi impose à l'Etat des exigences de fiabilité accrues, en ce sens que l'activité administrative doit être prévisible. L'un des sous-aspects du principe de la bonne foi prohibe ainsi les comportements contradictoires des organes étatiques (cf. ATF 136 I 254 consid. 5.2, 134 V 306 consid. 4.2). De ce principe découle notamment le droit de toute personne à la protection de sa bonne foi dans ses relations avec l'Etat (cf. art. 9 Cst. ; ATF 136 I 254 consid. 5.2).

8.2.2 En l'espèce, le Tribunal retient que les différentes évaluations et déclarations effectuées par les supérieurs du recourant ne constituent aucunement la garantie d'une poursuite des relations de travail.

En premier lieu, les différents avis exprimés par la hiérarchie du recourant dans le formulaire 5.22 du 23 avril 2024, notamment celui de l'ancien commandant de la PM, le Brigadier C._____, relèvent d'une observation, laquelle est ensuite soumise à l'évaluation juridique effectuée par l'Etat-major de l'armée, Personnel défense, Droit du personnel Défense, qui ensuite adresse ses recommandations au chef du commandement des Opérations pour décision. Ainsi, le fait que le Brigadier C._____ a renoncé dans un premier temps à « *d'autres mesures à part celles liées à la procédure civile et aux conséquences directes sur* [l'] *engagement* [du recourant] » ne

saurait lier l'autorité inférieure. Il s'agit d'une observation initiale, formulée par un supérieur hiérarchique au stade de l'annonce de l'incident. Cette observation ne préjuge pas de l'issue de la procédure ni de l'examen juridique auquel celle-ci devait ensuite être soumise avant que l'autorité compétente ne statue. Elle n'est donc pas susceptible de constituer une assurance à la poursuite des rapports de travail. Au demeurant, dans le même formulaire 5.22, le Tribunal observe que le commandant D._____ a indiqué que des mesures de droit du personnel devaient être examinées.

En deuxième lieu, quant aux tâches supplémentaires qui ont été attribuées au recourant par le Major B._____, le Tribunal constate qu'elles relèvent uniquement d'une réorganisation des structures internes de la Police militaire à compter du 1er février 2024. Ce faisant, elles ne constituaient aucunement une assurance de la poursuite des rapports de travail avec le recourant. Par ailleurs, le Major B._____, supérieur direct « ad intérim » du recourant au sein de la PM, n'était pas investi d'un pouvoir de décision sur les rapports de travail du recourant, celui-ci revenant au cdmt Op.

En troisième lieu, le fait que le Major B._____ ait, dans le processus d'évaluation « Allegra », formulé le 18 novembre 2024 des commentaires élogieux à l'égard du recourant – notamment en tant qu'il le remercie pour son engagement et qu'il espère pouvoir compter sur sa motivation, son expérience et sa bonne humeur dans les années à venir – ne s'oppose pas non plus à la résiliation des rapports de travail. Cette évaluation relève en effet de l'appréciation des prestations de travail du recourant par son supérieur direct « ad intérim » au sein de la PM, sans lien avec la procédure de résiliation des rapports de travail. Elle ne reflète donc pas la position de l'autorité inférieure dans la présente procédure, de sorte qu'elle ne saurait fonder une attente légitime protégée par le principe de la bonne foi. Au demeurant, il ressort des pièces au dossier qu'en date du 18 novembre 2024, le Major B._____, selon sa propre déclaration, n'avait pas encore été informé par le cdmt Op de la procédure de résiliation des rapports de travail en cours.

En dernier lieu, le certificat de travail final du 5 août 2025 et son courrier d'accompagnement du 7 août 2025, aussi établis par le Major B._____, ne sont pas non plus de nature à fonder une violation du principe de la bonne foi. Contrairement à ce que semble prétendre le recourant, le ton et le contenu bienveillants de ces documents ne sauraient être interprétés comme une remise en cause du bien-fondé de la résiliation des rapports de travail par l'autorité inférieure. Il convient par ailleurs de rappeler que

les bonnes prestations de travail et les bons états de service du recourant n'ont pas été remis en cause par l'autorité inférieure.

8.2.3 Au vu de ce qui précède, le grief pris d'une violation du principe de la bonne foi est infondé et doit être rejeté.

8.3 Il reste à déterminer si la décision attaquée est entachée d'arbitraire vu que le recourant n'a pas été suspendu de ses fonctions durant la procédure de résiliation.

8.3.1

8.3.1.1 Une décision ne peut être qualifiée d'arbitraire (art. 9 Cst.) que si elle est manifestement insoutenable, méconnaît gravement une norme ou un principe juridique clair et indiscuté, ou heurte de manière choquante le sentiment de la justice et de l'équité. Il ne suffit pas qu'une autre solution paraisse concevable, voire préférable ; pour que cette décision soit annulée, encore faut-il qu'elle se révèle arbitraire non seulement dans ses motifs, mais aussi dans son résultat (parmi d'autres, cf. ATF 148 II 121 consid. 5.2, 141 I 49 consid. 3.4, 138 I 49 consid. 7.1).

8.3.1.2 En application de l'art. 103 al. 1 OPers, si l'exécution correcte des tâches est compromise, l'autorité compétente peut immédiatement, à titre préventif, prononcer la suspension de l'employé ou lui attribuer une autre fonction : lorsque des événements graves susceptibles de justifier une mesure pénale ou une mesure disciplinaire sont constatés ou soupçonnés (let. a) ; lorsque l'existence d'irrégularités répétées est établie (let. b) ; ou lorsqu'une procédure en cours est entravée (let. c).

8.3.2 Comme le relève l'autorité inférieure, le recourant était en arrêt de travail dès le lendemain de l'annonce de résiliation du 28 octobre 2024, soit du 29 octobre jusqu'au 10 novembre 2024, et ensuite du 19 novembre 2024 jusqu'au 4 février 2025. Le recourant était ainsi presque continuellement en incapacité de travail durant la procédure de résiliation ayant mené à la décision du 19 février 2025. Le recourant était aussi en incapacité de travail entre le 1er juillet et le 29 septembre 2024, à savoir une période importante entre l'incident du 14 avril 2024 et l'annonce de résiliation du 28 octobre 2024.

Dans ces circonstances, l'autorité inférieure n'a pas versé dans l'arbitraire en considérant que l'exécution des tâches n'était pas concrètement compromise par le recourant. Elle n'a donc pas procédé à une application arbitraire de l'art. 103 OPers en renonçant à suspendre le recourant durant

la procédure de résiliation des rapports de travail nonobstant la rupture du lien de confiance. Elle était au contraire fondée à prononcer la suspension du recourant pendant le délai de congé dans le cadre de la décision de résiliation du 19 février 2025 au motif que la confiance nécessaire n'était alors plus garantie (cf. art. 103*a* al. 1 OPers ; cf. ég. *supra* consid. 7.4.2).

8.3.3 En conséquence, le grief pris d'une violation de l'interdiction de l'arbitraire doit être rejeté.

9.
Le recourant invoque également une violation du principe de l'égalité de traitement (cf. art. 8 Cst.).

9.1
9.1.1 A cet égard, le recourant soutient subir une inégalité de traitement par rapport à tous les personnels et cadres de l'Armée, et particulièrement de la PM qui, par le passé, n'ont pas eu à subir des conséquences aussi disproportionnées pour des fautes comparables. Il indique que des fonctionnaires de police demeurent en fonction dans l'ensemble du pays après avoir été sanctionnés pénalement et administrativement pour de semblables infractions.

9.1.2 L'autorité inférieure, pour sa part, affirme que le recourant se contente d'affirmations générales et qu'il n'est pas en droit de prétendre au bénéfice de l'égalité dans l'illégalité.

9.2 Selon la jurisprudence, une décision viole le principe de l'égalité de traitement ancré à l'art. 8 al. 1 Cst. lorsqu'elle établit des distinctions juridiques qui ne se justifient par aucun motif raisonnable au regard de la situation de fait à réglementer, ou qu'elle omet de faire des distinctions qui s'imposent au vu des circonstances, c'est-à-dire lorsque ce qui est semblable n'est pas traité de manière identique et ce qui est dissemblable ne l'est pas de manière différente. Par ailleurs, il faut que le traitement différent ou semblable injustifié se rapporte à une situation de fait importante (cf. ATF 145 I 73 consid. 5.1, 142 I 195 consid. 6.1 ; arrêt du TF 1C_195/2021 du 28 octobre 2021 consid. 5.1.2).

Le principe de l'égalité ne vaut que si l'autorité respecte celui de la légalité. Il n'y a ainsi pas d'égalité dans l'illégalité, sauf à démontrer que l'autorité entend persister dans sa pratique illégale (cf. ATF 146 I 105 consid. 5.3.1, 139 II 49 consid. 7.1 ; arrêt du TF 1C_436/2014 du 5 janvier 2015 consid. 5.1). Encore faut-il qu'il n'existe pas un intérêt public prépondérant au

respect de la légalité qui conduise à donner la préférence à celle-ci au détriment de l'égalité de traitement (cf. ATF 123 II 248 consid. 3c, 115 Ia 81 consid. 2 ; arrêt du TF 2C_339/2020 du 5 janvier 2021 consid. 8.4). La jurisprudence a également précisé qu'il était nécessaire que l'autorité n'ait pas respecté la loi, non pas dans un cas isolé, ni même dans plusieurs cas, mais selon une pratique constante (cf. ATF 132 II 485 consid. 8.6 ; arrêts du TF 1C_8/2021 du 5 juillet 2021 consid. 3.5, 2C_339/2020 du 5 janvier 2021 consid. 8.4). C'est seulement lorsque toutes ces conditions sont remplies que le citoyen est en droit de prétendre, à titre exceptionnel, au bénéfice de l'égalité dans l'illégalité (cf. arrêt du TF 6B_921/2019 du 19 septembre 2019 consid. 1.1).

9.3 A bien suivre le recourant, celui-ci prétend que ses rapports de travail ne devraient pas être résiliés en raison du fait qu'il serait d'usage de ne pas sanctionner de la sorte le personnel de l'Armée, et plus particulièrement de la PM pour des infractions similaires. Ce faisant, le recourant souhaite implicitement être mis au bénéfice de l'égalité dans l'illégalité.

Or, le Tribunal observe que le grief du recourant pris du droit à l'égalité dans l'illégalité ne résiste pas à l'examen, et ce à un double titre. En premier lieu, la résiliation des rapports de travail d'un fonctionnaire de police qui ne satisfait pas aux impératifs de sécurité et d'exemplarité auxquels il est astreint vise intrinsèquement à protéger des intérêts publics, notamment l'intégrité de l'administration par l'ensemble de ses agents. Ces intérêts publics font prévaloir le principe de la légalité sur celui de l'égalité de traitement. En second lieu, le recourant n'indique aucun élément concret qui fournirait des indices d'une pratique illégale constante de l'autorité inférieure. Il se contente d'affirmations générales, sans démontrer que l'autorité inférieure aurait une pratique constante qui consisterait à sanctionner, comme il le sous-entend, moins lourdement les conduites en état d'ébriété qualifiée. Par ailleurs, à aucun moment l'autorité inférieure n'a communiqué son intention de s'écarter des dispositions légales en la matière. Les conditions pour que prévale le principe d'égalité de traitement sur le principe de la légalité ne sont pas réunies.

9.4 Partant, le grief relatif à une violation du principe de l'égalité de traitement doit être rejeté.

10.
Il appartient enfin au Tribunal de se prononcer sur la demande de réintégration du recourant.

10.1 Le Tribunal relève que, dans le cas d'espèce, seul le motif prévu à l'art. 34*c* al. 1 let. b LPers peut entrer en ligne de compte pour prononcer la réintégration du recourant, à savoir que la résiliation était abusive au sens de l'art. 336 CO. Or, avec l'autorité inférieure, le Tribunal constate que le recourant ne fait pas valoir que la résiliation de ses rapports de travail serait abusive au sens de l'art. 336 CO. Le recourant se contente en effet de solliciter sa réintégration au motif qu'elle serait proportionnée mais aussi possible à l'heure où, depuis des années, des rapports alarmistes informent le Parlement de la pénurie du personnel instructeur ou de carrière (cf. mémoire de recours, p. 9). Une telle argumentation, au demeurant déjà écartée (cf. *supra* consid. 7.3.2), ne suffit manifestement pas à qualifier la résiliation d'abusive en vertu de l'art. 336 CO. Au surplus, comme constaté ci-dessus, la résiliation des rapports de travail n'est ni contraire au principe de la bonne foi, ni arbitraire (cf. *supra* consid. 8). Il peut donc sans autre être renvoyé aux développements précités.

10.2 Partant, la demande de réintégration du recourant est rejetée.

11.
De l'ensemble des considérants qui précèdent, il suit que l'autorité inférieure a résilié les rapports de travail avec le recourant conformément au droit. En conséquence, la décision attaquée sera confirmée.

Cela scelle le sort du recours, qui, mal fondé, est rejeté.

12.
12.1 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.

12.2 Vu l'issue du litige, il n'y a pas lieu d'allouer des dépens (cf. art. 64 PA en relation avec les 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]). L'autorité inférieure n'y a elle-même pas droit (cf. art. 7 al. 3 FITAF).

(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 Tobias Sievert

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 :

Le présent arrêt est adressé :

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