



Cour I
A-2789/2024

Arrêt du 4 juillet 2025

Composition

Jérôme Candrian (président du collège),
Christine Ackermann, Stephan Metzger, juges,
Frédéric Lazeyras, greffier.

Parties

A. _____,
représenté par David Masson, avocat,
Kellerhals Carrard Bern KIG,
recourant,

contre

Office fédéral de l'environnement OFEV,
représenté par Dr. Hans-Ulrich Zürcher, Rechtsanwalt,
advokatur zürcher,
autorité inférieure.

Objet

Personnel de la Confédération (résiliation ordinaire des
rapports de travail) ; décision du 18 mars 2024.

Faits :

A.a A. _____ (ci-après aussi : l'employé), né le (...), a été engagé par l'Office fédéral de l'environnement (ci-après aussi : OFEV) à partir du (...), en qualité d'ouvrier spécialiste, dans l'équipe (...) au sein de la section (...) de la division (...).

A.b L'employé avait pour chef de section direct B. _____, parti à la retraite le 31 mars 2021. Sous la direction de ce dernier, il a reçu une évaluation globale « bien » dans ses rapports annuels d'évaluation entre 2018 et 2020, correspondant à une note de 3 sur 4.

A.c A partir du 1^{er} avril 2021, l'employé a été placé sous la direction de C. _____. Au terme du rapport d'évaluation de l'année 2021, il a reçu une évaluation globale « satisfaisante », correspondant à la note 2 sur 4. Il lui y était notamment reproché des lacunes dans ses objectifs en matière de comportement. L'employé ne donnait pas de retour actif et spontané sur l'état d'avancement des travaux et ne montrait pas une bonne collaboration en vue de l'organisation du travail en commun. Pour sa part, l'employé a signalé qu'il souhait davantage de considération pour son travail de la part de ses collègues.

A.d Sur demande de l'employé, une séance a eu lieu en date du 23 mars 2022 en présence de C. _____ et du chef de la division (...), D. _____. Le but était de prendre note des retours et préoccupations de l'employé et de trouver des orientations pour améliorer la collaboration qui n'était satisfaisante pour aucune des parties. L'employé a notamment mentionné qu'il se sentait victime d'une certaine discrimination en se voyant régulièrement attribuer les tâches les plus risquées et les moins gratifiantes, et en recevant des remarques déplacées de la part de ses collègues. D. _____ a organisé une seconde séance le 7 avril 2022 afin d'approfondir cette problématique. Lors de cette dernière, l'employé n'a pas souhaité donner le nom des collègues impliqués comme le lui demandait ses supérieurs.

A.e Au terme de l'évaluation de l'année 2022, l'employé a reçu une évaluation globale « satisfaisante », correspondant à la note 2 sur 4. En résumé, les mêmes lacunes dans les objectifs en matière de comportement qu'en 2021 étaient constatées chez l'employé.

A.f Le 10 janvier 2023, une nouvelle réunion s'est tenue entre A. _____, C. _____ et D. _____, afin de réunir les faits concrets dont se plaignait l'employé et d'établir ensemble des règles de comportement pour l'avenir.

B.

B.a Le 24 avril 2023, A. _____ a reçu un avertissement en matière de droit du travail. Il lui était reproché un comportement depuis longtemps insuffisant. L'OFEV a formulé sept attentes dont le respect serait évalué lors d'entretiens mensuels documentés. A défaut de s'y conformer, d'autres mesures devraient être prises, allant jusqu'à la résiliation des rapports de travail.

B.b Un premier entretien s'est tenu le 19 juin 2023 en présence de l'employé et de son supérieur hiérarchique direct. Au terme de cet entretien de suivi, sur les sept attentes et instructions contenues dans l'avertissement, les attentes 1, 2 et 6 ont été considérées comme non-remplies, les attentes 3, 4 et 5, partiellement remplies, et l'attente 7, remplie. A. _____ a pris position par courrier électronique du 17 août 2023, contestant les reproches qui lui étaient faits.

B.c Lors du second entretien de suivi du 28 août 2023, les attentes 1, 2 et 3 ont été considérées comme non-remplies et l'attente 4 comme partiellement remplie. Les attentes 5, 6 et 7 n'ont pas été discutées. L'employé a exercé son droit d'être entendu le 5 septembre 2023 par le biais de l'Association du personnel de la Confédération (ci-après : APC).

B.d Lors d'un entretien du 18 septembre 2023, l'OFEV a annoncé à A. _____ qu'il comptait résilier ses rapports de travail. Il lui a présenté une proposition de résiliation des rapports d'un commun accord. Si cette proposition n'était pas acceptée, l'OFEV déciderait la résiliation de la relation de travail selon le projet de décision également soumis à l'employé.

B.e Par décision du 19 septembre 2023, l'employé a été suspendu jusqu'à la fin des rapports de travail sans réduction de salaire. Cette décision n'a pas été contestée.

B.f Le 11 octobre 2023, A. _____ a fait valoir son droit d'être entendu par l'entremise de l'APC.

B.g Selon des certificats médicaux des 2 novembre 2023, 6 décembre 2023, 14 février 2024 et 10 mars 2024, l'employé a présenté une incapacité de travail de 100% pour cause de maladie du 20 septembre 2023 au 30 juin 2024. L'incapacité de travail englobait toute activité jusqu'au 31 janvier 2024, puis uniquement son activité à l'OFEV dès le 1^{er} février 2024, une pleine capacité de travail étant attestée pour le surplus.

C.

Par décision du 18 mars 2024 rédigée en allemand, l'OFEV a résilié de manière ordinaire les rapports de travail le liant à A._____. Son dispositif, traduit par le Tribunal, est le suivant :

1. Les rapports de travail avec A._____ sont résiliés pour le 31 juillet 2024.
2. La résiliation des rapports de travail est considérée comme fautive au sens de l'art. 31 al. 1 let. a LPers.
3. A._____ reste suspendu jusqu'au 31 juillet 2024 avec paiement intégral de son salaire, dans la mesure où il recouvrerait sa capacité de travail. Les crédits de temps (solde de vacances et d'horaire variable) sont entièrement compensés par le congé.
4. A._____ doit rendre le matériel de travail mis à disposition à l'employeur selon accord et au plus tard d'ici le 31 juillet 2024 et ranger son bureau.
5. La présente décision est rendue sans frais.
[...]

En substance, l'OFEV a fait grief à l'employé d'avoir violé son devoir de loyauté et les prescriptions contenues dans l'avertissement écrit du 24 avril 2023, comme cela ressortait des deux notes d'entretien des 19 juin et 28 août 2023 (cf. *supra* let. B.b et B.c). L'autorité a par ailleurs estimé qu'elle avait réagi de manière appropriée aux problèmes de discrimination soulevés par l'employé.

D.

D.a Par mémoire du 2 mai 2024, l'employé (ci-après : le recourant) a saisi le Tribunal administratif fédéral (ci-après : le Tribunal) d'un recours, sous la plume de Me David Masson, contre la décision du 14 mars 2024 de l'OFEV (ci-après : l'autorité inférieure). Il conclut principalement à l'annulation de la décision et à sa réintégration ; subsidiairement, à ce que l'autorité inférieure lui propose un nouveau poste de travail acceptable au sein de l'administration fédérale ; plus subsidiairement, au paiement d'une indemnité à hauteur de douze mois de son dernier salaire brut. En tout état, il exige la délivrance d'un certificat de travail bienveillant, le paiement en argent du solde de ses vacances non-prises et de ses heures supplémentaires, ainsi que le paiement de CHF 8'089.- au titre de sa prime de fidélité pour ses 25 ans de service.

D.a.a Le recourant a requis l'octroi de l'effet suspensif à son recours. Il a également présenté de nombreuses réquisitions de preuve.

D.a.b Sur la forme, le recourant a déploré plusieurs violations du droit d'être entendu. Sur le fond, il s'est plaint d'une résiliation abusive des

rapports de travail, en reprochant à l'autorité inférieure d'avoir contrevenu à plusieurs égards à l'obligation de protéger sa personnalité. De l'avis du recourant, le licenciement était également injustifié vu que son comportement s'était amélioré depuis l'avertissement du 24 avril 2023. En bref, il n'avait commis aucune violation grave de ses obligations depuis lors.

D.b Par décision incidente du 27 juin 2024, le Tribunal a rejeté la requête d'octroi de l'effet suspensif et a fixé la langue de la procédure en français, autorisant l'autorité inférieure, représentée depuis le 2 novembre 2023 par Me Hans-Ulrich Zürcher, à transmettre ses écritures en allemand, le recourant étant lui-même représenté par un avocat.

D.c Par mémoire-réponse du 19 juillet 2024, l'autorité inférieure a conclu au rejet du recours dans la mesure de sa recevabilité. Elle a soutenu que les conclusions du recourant visant l'obtention d'un certificat de travail étaient irrecevables. Elle a également porté à connaissance du Tribunal qu'une arme à feu avait été retrouvée dans le casier du recourant après son départ. En ce qui concerne la compensation financière du solde d'heures supplémentaires et de vacances du recourant ainsi que le paiement de la prime de fidélité, l'autorité inférieure s'y est opposée au vu de sa libération de l'obligation de travailler ayant duré plus de dix mois. Pour le surplus, elle a principalement renvoyé à la décision attaquée pour rejeter les demandes d'indemnités du recourant.

D.d Par écriture du 21 août 2024, le recourant a répliqué. Il a maintenu l'ensemble de ses conclusions et a en particulier contesté l'allégation de l'autorité inférieure, selon laquelle l'utilisation d'un bâton lors de la séance du 10 janvier 2023 et la présence d'une arme à feu dans son casier démontraient sa propension à la violence, ce qui frôlait à son sens la diffamation.

D.e Par courrier du 5 septembre 2024, le recourant a informé le Tribunal que les parties étaient parvenues à un accord concernant la formulation de son certificat de travail et a retiré ses conclusions dans ce cadre.

D.f L'autorité inférieure a dupliqué le 17 septembre 2024. Elle a pris note du retrait des conclusions du recourant en lien avec son certificat de travail et a persisté dans le reste de ses conclusions. Elle a notamment indiqué que, contrairement à ce que le recourant affirmait, le casier qui contenait l'arme à feu n'était pas verrouillé à clé. Elle a précisé que la détention d'une arme représentait une grave violation du devoir de diligence et contrevenait à la législation sur les armes.

D.g Le 4 octobre 2024, le recourant a déposé ses observations finales en persistant dans ses conclusions.

Les autres faits et arguments 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 loi fédérale du 24 mars 2000 sur le personnel de la confédération (LPers, RS 172.220.1), 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 2 mai 2024, 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).

2.3 L'objet du litige soumis au Tribunal est défini de la manière suivante.

2.3.1 En procédure de recours, l'objet de la contestation (« *Anfechtungsgegenstand* ») est déterminé par la décision entreprise, plus spécifiquement par son dispositif. Les conclusions du recourant, qui, selon la maxime de disposition, déterminent l'objet exact du litige devant l'autorité de recours (« *Streitgegenstand* »), doivent s'inscrire dans ce cadre prédéfini, sous peine d'irrecevabilité. L'objet du litige peut être réduit, mais ne saurait être ni élargi, ni transformé par rapport à ce qu'il était devant l'autorité précédente, qui l'a fixé dans le dispositif de la décision entreprise (cf. ATF 144 II 359 consid. 4.3, 142 I 155 consid. 4.4.2 ; parmi d'autres : arrêt du TAF A-5410/2022 du 9 octobre 2024 consid. 2.3.).

2.3.2 En l'espèce, les conclusions du recourant tendant à la délivrance d'un certificat de travail devraient être déclarées irrecevables, faute de décision formelle rendue sur cet objet. En tout état de cause, le recourant a retiré, en cours de procédure, ses conclusions en ce sens après s'être accordé avec l'autorité inférieure sur la formulation du certificat de travail. Partant, ce volet du recours est devenu sans objet.

2.3.3 Sous l'angle de l'objet de la contestation, se pose également la question de la recevabilité de la conclusion du recourant tendant au paiement en espèces de la prime de fidélité pour ses 25 ans de service, car le dispositif de la décision n'en fait pas directement mention. Il faut néanmoins considérer que la prime de fidélité octroyée au recourant sous la forme d'un congé payé de 22 jours a *de facto* augmenté le solde de vacances du

recourant. Compte tenu du chiffre 3 du dispositif selon lequel les crédits de temps (solde de vacances et d'horaire variable) sont entièrement compensés durant la suspension du recourant, il y a lieu de reconnaître que la conclusion tendant à l'octroi en espèces de la prime de fidélité s'inscrit valablement dans le cadre du présent litige.

2.3.4 Sur ce vu, l'objet du présent litige est circonscrit à la question de savoir si la résiliation ordinaire des rapports de travail par l'autorité inférieure est conforme au droit et si le recourant peut prétendre au paiement de sa prime de fidélité, du solde de ses heures supplémentaires et de ses vacances non-prises.

Dans un premier temps, le Tribunal traitera les aspects formels du recours relatifs aux réquisitions de preuve des parties (consid. 3) et la question de la violation du droit d'être entendu du recourant (consid. 4). Puis, les griefs du recourant relatifs à la résiliation abusive (consid. 5), respectivement non-justifiée (consid. 6) des rapports de travail seront examinés. Enfin, le Tribunal déterminera si le recourant peut prétendre au paiement de ses heures supplémentaires, ses vacances non-prises et sa prime de fidélité (consid. 7).

3.

Les parties ont requis l'administration de différents moyens de preuve dans le cadre de la présente procédure de recours.

3.1 Outre l'audition des parties, le recourant a requis le témoignage de ses supérieurs directs, de trois anciens collaborateurs de l'OFEV, d'un membre du service informatique, du juriste de l'APC qui l'a assisté devant l'autorité inférieure et de la collaboratrice des ressources humaines présente lors de son entretien de licenciement. Le recourant a également requis la production des contrats de travail de ses collègues, le décompte de ses vacances et de ses heures supplémentaires, ainsi que la production d'un e-mail de dénonciation du comportement de C. _____ par un ancien collaborateur de l'OFEV. Le témoignage de cet ancien collaborateur, dont l'identité est inconnue, est également demandé. Pour sa part, l'autorité inférieure a souhaité l'audition de E. _____, collègue direct du recourant.

3.2 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.

3.3

3.3.1 Tout d'abord, le Tribunal constate que l'autorité inférieure a donné suite à la réquisition du recourant tendant à la production de son décompte d'heures supplémentaires et du solde de ses vacances au moment de la libération de son obligation de travailler.

3.3.2 En ce qui concerne l'audition des parties, elle ne permettrait pas d'apporter d'élément nouveau puisque celles-ci ont eu l'occasion de s'exprimer devant le Tribunal en détail dans leurs écritures respectives.

3.3.3 Les multiples témoignages requis par le recourant, en plus de leur caractère subsidiaire, ne sont pas nécessaires pour les raisons suivantes.

Les témoignages des supérieurs hiérarchiques et du juriste de l'APC ayant assisté le recourant devant l'autorité inférieure n'apparaissent pas décisifs puisque toutes les réunions entre ces protagonistes ont fait l'objet de procès-verbaux figurant au dossier à disposition du Tribunal. Il serait superflu d'entendre la collaboratrice des ressources humaines présente lors de l'entretien de licenciement, dès lors que les circonstances de cette réunion telles que présentées par le recourant ne sont pas remises en cause par l'autorité inférieure. L'audition d'un collaborateur du service informatique, même favorable au recourant, ne serait pas à même de modifier l'issue du litige. Enfin, les témoignages du collaborateur ayant envoyé un e-mail – dont la production est également requise – à la direction de l'OFEV dénonçant le comportement de C._____, ainsi que de trois personnes ayant démissionné sous sa direction, n'apparaissent pas déterminants puisqu'ils permettraient tout au plus de confirmer la présence d'un conflit interpersonnel entre le recourant et son supérieur, ce qui n'est pas contesté par

l'autorité inférieure. Faute de toute allégation de mobbing du recourant à l'encontre de son supérieur, les auditions requises portent sur des considérations qui ne sont pas pertinentes pour la résolution du litige.

3.3.4 Dans le même sens, la production des contrats de travail des collègues du recourant, qui apporterait selon lui la preuve d'une différence de traitement salarial, vise un aspect des rapports de travail qui outrepasserait l'objet du présent litige.

3.3.5 Pour terminer, l'audition du collègue direct du recourant, demandée uniquement par l'autorité inférieure, n'est pas indispensable à la résolution du litige ; en effet, les faits déterminants le concernant figurent dans les pièces du dossier.

3.4 Les réquisitions de preuve des parties sont ainsi rejetées.

4.

Dans un grief formel qu'il convient de traiter au préalable, le recourant se plaint de la violation de son droit d'être entendu au motif que l'autorité inférieure ne l'a pas autorisé à répondre oralement et directement aux reproches de ses supérieurs lors des entretiens des 19 juin et 28 août 2023, le renvoyant à agir par écrit malgré ses capacités de rédaction limitées. De plus, l'avertissement écrit et les notes d'entretiens de suivi lui avaient été signifiées en allemand, langue qu'il peinait à comprendre.

4.1

4.1.1 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).

4.1.2 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-6775/2016 du 28 juin 2018 consid. 5.1). En revanche, dans une

procédure administrative, le droit d'être entendu n'implique pas le droit d'être entendu oralement devant l'organe de décision (cf. ATF 134 I 140 consid. 5.3, 130 II 425 consid. 2.1 ; ATAF 2009/54 consid. 2.2 ; arrêts du TAF A-4091/2022 du 29 février 2024 consid. 3.4.2, A-4979/2022 du 12 juillet 2023 consid. 4.2.2). De plus, en droit de la fonction publique, des possibilités relativement informelles de s'exprimer avant un licenciement peuvent suffire à satisfaire au droit d'être entendu, à condition que la personne touchée savait qu'elle était exposée à une telle mesure (ATF 144 I 11 consid. 5.3 ; arrêt du Tribunal fédéral [TF] 8C_395/2009 du 10 novembre 2009 consid. 6.1 ; arrêt du TAF A-166/2021 du 12 janvier 2022 consid. 4.2).

4.1.3 En vertu de l'art. 33a PA, la procédure est conduite dans l'une des quatre langues officielles (allemand, français, italien et romanche) ; en règle générale, il s'agit de la langue dans laquelle les parties ont déposé ou déposeraient leurs conclusions (al. 1). Dans la procédure de recours, la langue est celle de la décision attaquée ; si les parties utilisent une autre langue officielle, celle-ci peut être adoptée (al. 2). Ces dispositions laissent à l'autorité chargée de les appliquer une certaine marge d'appréciation (cf. PATRICIA EGLI in : Praxiskommentar Verwaltungsverfahrensgesetz, 3^e éd. 2023, art. 33a n° 22 ; THOMAS PFISTERER, in : VwVG - Bundesgesetz über das Verwaltungsverfahren Kommentar, 2^e éd. 2019, art. 33a n^{os} 34 et 62 ; cf. ég. arrêts du TAF A-1949/2021 du 23 juin 2022 consid. 5.6.2, F-3036/2020 du 20 janvier 2022 consid. 3.3.8, C-697/2010 du 10 janvier 2011 consid. 3).

4.2 Au vu des développements qui précèdent, les griefs du recourant doivent être écartés.

4.2.1 D'une part, le recourant ne peut déduire de son droit d'être entendu la faculté de prendre position oralement sur les reproches qui ont été formulés à son encontre lors des entretiens des 19 juin et 28 août 2023. A toutes fins utiles, on notera que, malgré ses difficultés à s'exprimer à l'écrit, il a fait parvenir à ses supérieurs un e-mail du 17 août 2023 contenant une longue prise de position sur le protocole d'entretien du 19 juin 2023, lorsqu'il n'était pas encore représenté. Il a ainsi été en mesure de s'exprimer sur les reproches formulés à son encontre avant le licenciement dont il se savait être menacé.

4.2.2 D'autre part, il convient de relever qu'à sa demande, le recourant a obtenu une traduction en français des protocoles d'entretiens des 19 juin et 28 août 2023, ainsi que de l'avertissement du 24 avril 2023. Partant, l'autorité inférieure a pris en compte les difficultés linguistiques du

recourant pour qu'il puisse parfaitement saisir la portée et l'évolution des reproches qui lui étaient adressés.

5.

Dans un premier grief matériel, le recourant se plaint d'une résiliation abusive des rapports de travail, au motif que l'autorité inférieure n'aurait pas correctement veillé à son devoir de protéger sa personnalité.

5.1 Le cadre légal déterminant est le suivant.

5.1.1 Les rapports de travail entre la Confédération et son personnel sont régis par LPers et par l'ordonnance du 3 juillet 2001 sur le personnel de la Confédération (OPers, RS 172.220.111.3). Si la LPers n'en dispose pas autrement, les dispositions pertinentes du code des obligations du 30 mars 1911 (CO, RS 220) s'appliquent par analogie aux rapports de travail (art. 6 al. 2 LPers).

5.1.2 En vertu de l'art. 34c al. 1 let. b LPers, la résiliation est abusive notamment lorsqu'elle intervient dans l'une des situations énumérées à l'art. 336 al. 1 CO. Cette disposition contient une liste de situations constitutives d'abus qui n'est pas exhaustive, mais consacre d'une manière générale l'interdiction de l'abus de droit (art. 2 al. 1 du code civil suisse du 10 décembre 1907 [CC, RS 210] ; cf. ATF 131 III 535 consid. 4.2). 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 mentionnés à l'art. 336 CO. Elle peut découler entre autres de la manière dont le congé a été donné, du fait que l'employeur a exploité sa propre violation du devoir de protéger l'employé ou s'est adonné à un double jeu (cf. ATF 136 III 513 consid. 2.3, 132 III 115 consid. 2, 131 III 535 consid. 4 ; arrêts du TF 8C_637/2022 du 2 juin 2023 consid. 4.1s., 4A_479/2020 du 30 août 2022 consid. 6.1 ; arrêts du TAF A-3323/2024 du 28 mars 2025 consid. 5.1.2, A-4644/2023 du 28 octobre 2024 consid. 4.1.2, A-2821/2022 du 26 septembre 2023 consid. 13.2.1).

5.1.3 L'art. 4 al. 2 let. g LPers et l'art. 328 CO – applicable par renvoi de l'art. 6 al. 2 LPers – garantissent le droit du travailleur à la protection de la personnalité. L'art. 9 let. b OPers ajoute que les départements prennent les mesures propres à empêcher toute atteinte inadmissible à la personnalité de l'employé, soit notamment le fait d'exercer ou de tolérer des attaques ou des actions contre la dignité individuelle ou professionnelle de l'employé. Ces dispositions imposent à l'employeur non seulement le respect, par abstention, de la personnalité du travailleur, mais aussi la prise de

mesures concrètes en vue de la protection de sa vie, de sa santé et de son intégrité personnelle si elle fait l'objet d'atteintes de la part de membres du personnel ou de tiers (cf. ATF 132 III 257 consid. 5.1, 127 III 351 consid. 4b/dd ; arrêts du TAF A-128/2023 du 24 mai 2024 consid. 6.3.3, A-3758/2021 du 13 mai 2022 consid. 5.2.1, A-691/2012 du 1^{er} décembre 2012 consid. 8 ; KARINE LAMPEN, in : Commentaire romand, CO I, 3^e éd. 2021, art. 328 n° 3).

Ainsi, lorsqu'une situation conflictuelle sur le lieu de travail nuit notablement au travail en commun dans l'entreprise, le congé donné à l'un des employés en cause est abusif si l'employeur ne s'est pas conformé à l'art. 328 CO en prenant préalablement toutes les mesures que l'on pouvait attendre de lui pour désamorcer le conflit (cf. ATF 132 III 115 consid. 2.2 ; arrêts du TF 4A_390/2021 du 1^{er} février 2022 consid. 3.1.1, 8C_590/2020 du 8 juillet 2021 consid. 12.1, 4A_266/2020 du 23 septembre 2020 consid. 3.1, 4A_42/2018 du 5 décembre 2018 consid. 3.1). L'étendue et l'intensité des mesures prises doivent être examinées au cas par cas dans le cadre d'une appréciation globale des circonstances respectives, l'employeur disposant d'un large pouvoir d'appréciation dans le choix des mesures à prendre (cf. ATF 132 III 115 consid. 2.5 ; arrêts du TF 4A_259/2022 du 23 février 2023 consid. 4.1.2, 4A_39/2023 du 14 février 2023 consid. 3.2, 4A_384/2014 du 12 novembre 2014 consid. 4.2.2). Selon la situation concrète, il est possible de renoncer à des mesures qui seraient probablement infructueuses (cf. arrêts du TF 4A_39/2023 du 14 février 2023 consid. 3.2, 4A_158/2010 du 22 juin 2010 consid. 3.3 ; arrêts du TAF A-263/2023 du 2 août 2024 consid. 3.4.3, A-76/2022 du 19 décembre 2023 consid. 5.4.2, A-2950/2021 du 20 mars 2023 consid. 6.6.2). Enfin, la jurisprudence impose à l'employeur de témoigner des égards particuliers dans la manière de licencier les employés âgés et fidèles (cf. ATF 132 III 115 consid. 5.3 ; arrêts du TF 4A_39/2023 du 14 février 2023 consid. 3.2, 4A_390/2021 du 1^{er} février 2022 consid. 3.1.2, 4A_44/2021 du 2 juin 2021 consid. 4.3.2 ; arrêts du TAF A-263/2023 du 2 août 2024 consid. 3.4.3, A-2821/2022 du 13 septembre 2023 consid. 13.2.1, A-5255/2018 du 8 juillet 2019 consid. 5.3).

5.2 Les arguments des parties sont les suivants.

5.2.1 Pour le recourant, le licenciement dont il a fait objet est abusif à plusieurs égards.

5.2.1.1 Premièrement, son employeur n'avait pas protégé sa personnalité en ne traitant pas sérieusement la problématique de discrimination et de racisme qu'il subissait de la part de ses collègues et ses supérieurs, ses

remarques à ce propos se retournant au final contre lui. C._____ avait fait preuve d'indifférence à son égard et l'avait mis à l'écart. Le fait que plusieurs personnes avaient déjà démissionné sous ses ordres révélait un style de conduite du personnel dangereux pour la santé des collaborateurs. Le comportement du recourant n'avait d'ailleurs jamais posé problème avant de passer sous ses ordres en 2021. Ne sachant pas comment résoudre le problème de discrimination dont le recourant se plaignait, l'OFEV avait préféré résilier le contrat plutôt que tenter de résoudre la problématique de discrimination dont il s'était plaint.

5.2.1.2 Deuxièmement, les supérieurs du recourant n'avaient pas tenu compte de ses capacités en lui confiant des tâches qui ne faisaient pas partie de son cahier des charges.

5.2.1.3 Troisièmement, la manière dont avait été signifié le congé au recourant contrevenait au principe de la bonne foi : il avait été prononcé alors qu'il venait de fêter ses 60 ans et ses 25 ans de service et alors que son comportement s'était amélioré depuis l'avertissement en matière de droit du travail le concernant.

5.2.2 L'autorité inférieure conteste toute résiliation abusive des rapports de travail.

5.2.2.1 Si tant est que les épisodes lors desquels le recourant s'était senti discriminé se fussent réellement produits, ils tenaient d'une interprétation subjective et n'étaient motivés par aucune preuve. Ces allégations ne sauraient en aucun cas remettre en cause les faits consignés dans les protocoles d'entretien et l'avertissement, qui démontraient que le recourant n'avait pas saisi les chances que son employeur lui avait offertes depuis 2022 pour modifier son comportement. L'autorité inférieure conteste ainsi que le licenciement soit intervenu alors que le comportement du recourant était en voie d'amélioration.

5.2.2.2 De son côté, elle avait respecté son devoir d'assistance à l'égard du recourant. Compte tenu des mauvais rapports avec son supérieur hiérarchique direct et des reproches de discrimination formulés par l'employé, trois entretiens (les 3 et 23 mars et le 7 avril 2022) portant sur ces problématiques avaient rapidement eu lieu, au cours desquels les parties avaient pu exprimer leurs attentes respectives. Le fait que ses efforts pour résoudre le conflit n'aient pas abouti ne permettait pas de conclure que le licenciement était abusif. L'OFEV avait ainsi tenté de résoudre le conflit et n'avait pas failli à son devoir d'assistance.

5.2.2.3 Enfin, contrairement à ce que le recourant affirmait, elle avait fait preuve d'égards particuliers pour tenir compte de son âge et son ancienneté.

5.3 Sur ce vu, le Tribunal retient les éléments suivants.

5.3.1 Invoquant les art. 328 et 336 al. 1 let. a, b et d CO dans le cadre de la discrimination qu'il prétend avoir subi, le recourant s'estime en réalité victime de deux formes distinctes de dévalorisation : premièrement, il aurait été la cible de remarques racistes de la part de ses collègues. Deuxièmement, il se serait senti inférieur par rapport à ses collègues d'équipe, F. _____ et E. _____, en raison d'une mauvaise répartition des tâches qui l'obligeait à accomplir seul les tâches les plus pénibles et risquées, qui pour certaines ne figuraient même pas dans son cahier des charges.

5.3.1.1 Concernant tout d'abord les remarques inappropriées de certains collaborateurs à l'égard du recourant, le Tribunal considère que les supérieurs hiérarchiques ont réagi de manière prompte et appropriée aux dénonciations de celui-ci. Ils ont organisé trois réunions, les 23 mars 2022, 7 avril 2022 et 10 janvier 2023, afin d'aborder puis d'approfondir la question de la discrimination. Ainsi, lors de la réunion du 23 mars 2022, D. _____ a affirmé au recourant qu'il ne tolérerait aucun comportement discriminatoire sur le lieu de travail. Après s'être entretenu avec le secteur des ressources humaines sur les suites à donner aux plaintes du recourant, il lui a confirmé, lors de la réunion du 10 janvier 2023, qu'il ne pouvait s'attaquer au problème de discrimination que si les faits incriminés étaient dénoncés de manière claire et compréhensible. Ainsi, il a demandé que d'éventuels incidents lui soient rapportés par écrit dans un délai d'une semaine. Dans ce cadre, il a assuré qu'il endossait seul la responsabilité d'éventuelles sanctions à l'encontre des collègues concernés, et non le recourant, qui avait des craintes sur ce point.

Ces démarches démontrent que la hiérarchie du recourant a pris la question d'éventuelles discriminations subies au sérieux. Les protocoles d'entretiens ne révèlent pas non plus une attitude désinvolte des supérieurs, qui paraissaient réellement à l'écoute du recourant. Malgré ce cadre mis en place, le recourant a toujours refusé de nommer les collègues impliqués et de rapporter les faits dont il se plaignait. Il a uniquement mentionné qu'on lui aurait demandé, à la mort d'Oussama Ben Laden, s'il était triste que son collègue soit mort. Outre le fait que cet épisode remonte à 2011, cette remarque déplacée a été formulée par B. _____, l'ancien supérieur direct du recourant avec qui les relations de travail se sont, selon les propos

dières du recourant, dans l'ensemble bien déroulées. L'évocation de cet unique épisode par le recourant n'était en tout cas pas suffisant pour contraindre ses supérieurs à prendre davantage de mesures.

L'argumentation du recourant, selon qui ses supérieurs n'ont pas pris au sérieux ses remarques en le renvoyant à dénoncer les faits par écrit, tout en sachant qu'il éprouvait des difficultés à l'écrit, ne convainc pas. Le souhait d'obtenir une dénonciation écrite relatant précisément les faits est justifié par la gravité des reproches formulés par le recourant à l'encontre de ses collègues. Cette démarche a d'ailleurs été approuvée par les ressources humaines. Quoi qu'en pense le recourant, elle démontre la volonté de ses supérieurs de prendre des mesures pour lutter contre de potentielles remarques déplacées. L'exigence de confirmer par écrit les faits dénoncés n'avait ainsi pas pour objectif de dissuader le recourant d'agir, lequel a d'ailleurs démontré, dans sa prise de position par e-mail du 17 août 2023, être en mesure de s'exprimer par écrit sur les reproches à son encontre.

Dans ces circonstances, on ne saurait reprocher à l'autorité inférieure un manque de réaction pour protéger la personnalité du recourant face aux remarques déplacées que ce dernier a toujours refusé de dénoncer par écrit.

5.3.1.2 En ce qui concerne ensuite la potentielle infériorisation du recourant dans l'attribution des tâches, il apparaît que C._____ a certes renoncé, dans un premier temps, à mettre en place des mesures pour assurer une répartition équitable des missions, au motif de l'engagement annoncé de E._____ comme troisième membre d'équipe. Le recourant a néanmoins reconnu lui-même qu'il devait adopter une posture plus proactive auprès des responsables de stations pour clarifier leurs besoins, afin que ces derniers lui attribuent des tâches équivalentes à celles de son collègue d'équipe F._____. De plus, selon le bilan d'évaluation intermédiaire du 3 juillet 2023, C._____ a déclaré se tenir à disposition en cas de doute du recourant sur les besoins des responsables des stations de mesure ou pour la répartition des mandats au sein de l'équipe. Toutefois, le recourant n'a pas requis l'intervention de son supérieur et semble être resté trop passif dans l'organisation du travail avec ses collègues et dans la planification des tâches avec les responsables des stations de mesures, comme cela ressort du protocole d'entretien de suivi du 28 août 2023. Il convient également de relever que les supérieurs du recourant lui ont proposé de suivre des cours de soutien et de formation.

Il ressort de ces éléments que C._____ a mis en œuvre un certain nombre de mesures pour garantir une répartition équitable des tâches entre le recourant et ses collègues. Cependant, la répartition équitable des tâches dépendait largement de l'engagement du recourant lui-même dans l'organisation de son travail en équipe. Son supérieur a su rappeler cette nécessité tout en restant disponible en cas de besoin. Or, le recourant, qui souhaitait, de son propre aveu, réaliser son travail sans trop d'interactions avec ses collègues, n'a pas fait tout ce qui pouvait être attendu de lui pour assurer une collaboration optimale en vue d'une juste répartition des tâches au sein de son équipe.

5.3.1.3 Le recourant affirme encore que certaines tâches qui lui ont été attribuées dépassaient son cahier des charges d'ouvrier spécialiste. Il mentionne notamment la fonction de « responsable régional du support et de l'entretien du SHM » contenue dans l'attente 4 de l'avertissement du 24 avril 2023.

Contrairement à l'avis du recourant, la dénomination de « responsable régional » renvoie uniquement au fait que chaque membre de l'équipe (...) est responsable d'une certaine région, définie dans le planning hebdomadaire préparé en commun. Il n'est ainsi pas attendu autre chose du recourant qu'il s'implique activement au sein de son équipe dans la planification des travaux, notamment en communiquant avec les responsables de stations pour clarifier leurs besoins et consigner ceux-ci par écrit. En d'autres termes, aucune fonction de direction dont aurait à répondre le recourant ne lui a été imposée. En revanche, il est attendu du recourant une bonne capacité à travailler en équipe, selon son cahier des charges. Partant, les tâches décrites ci-dessus apparaissent parfaitement compatibles avec sa fonction d'ouvrier spécialiste. Le recourant relève également que son cahier des charges n'exige pas la maîtrise de certains logiciels informatiques comme *Intervento*, qui permet de noter différentes informations sur les travaux en cours, ainsi que *Acta Nova*, alors qu'on lui a reproché de ne pas maîtriser ces derniers. Il est toutefois compréhensible que de la connaissance de tels logiciels, inutilisés par le grand public respectivement développés spécialement pour l'administration fédérale, ne fasse pas l'objet d'une exigence spécifique dans le cahier des charges. De plus, il a été convenu que le recourant pourrait compter sur l'aide de deux collègues pour l'utilisation de ces programmes informatiques. L'avertissement du 24 avril 2023 a également invité le recourant à exposer les compétences dont il disposait et les lacunes qu'il pourrait combler par une formation ciblée, démontrant le souhait des supérieurs de soutenir le recourant dans son développement professionnel.

5.3.1.4 En tout état de cause, on peut douter que des mesures plus étendues auraient permis de remédier à la situation du recourant. En effet, celui-ci a fait savoir à ses supérieurs lors de la séance du 7 avril 2022 qu'il n'attendait aucune action de leur part, car cela ne changerait rien à sa situation. Il a ajouté que le problème se résoudrait de lui-même lorsqu'il partirait à la retraite, ce à quoi D. _____ a répondu qu'il n'était pas prêt à attendre six ans et demi et que son comportement devait au contraire s'améliorer rapidement.

5.3.1.5 Au vu de ces éléments, il apparaît que le recourant ne s'est pas vu attribuer des tâches qui sortaient de ses compétences ou de son cahier des charges. Par ailleurs, il ressort du dossier que le recourant a parfois fait preuve de réticence face aux mesures proposées par sa hiérarchie pour remédier à la répartition inégale des tâches dont il se plaignait. Sous cet angle, la Cour de céans ne peut pas retenir que l'autorité inférieure a manqué de prendre les mesures qui s'imposaient pour protéger la personnalité du recourant.

5.3.2 En dernier lieu, la manière dont le congé lui a été signifié est mise en cause par le recourant.

Le Tribunal retient que, suite à plusieurs réunions en présence de ses supérieurs, le recourant savait qu'il devait apporter des améliorations à son comportement qui ne donnait pas satisfaction. L'avertissement en matière de droit du travail le mettait explicitement en demeure d'adapter son comportement et précisait que, à défaut, des mesures allant jusqu'à la résiliation des rapports de travail seraient prises. Le supérieur du recourant a jugé, au cours des deux entretiens suivants, que plusieurs attentes n'étaient pas remplies, du moins partiellement. Il n'apparaît donc pas que le licenciement soit intervenu de manière inattendue, bien que l'entretien de licenciement du 18 septembre 2023 devait initialement porter sur le respect des attentes contenues dans l'avertissement. Certes, l'on regrette que, suite à l'annonce de son licenciement, accompagnée de la remise d'une proposition de résiliation d'un commun accord et d'un projet de décision de résiliation, il ait été suspendu de ses fonctions dès le 19 septembre 2023, soit avant d'avoir pu prendre position par écrit le 11 octobre 2023. Le recourant n'a toutefois pas contesté sa suspension. Certes encore, l'on peut regretter que le recourant ait dû rendre son badge d'accès le jour même de l'entretien du 18 septembre 2023. Ces circonstances ne suffisent toutefois pas à rendre le congé abusif en droit.

5.3.3 Au vu de ces éléments, le Tribunal parvient à la conclusion que les supérieurs du recourant n'ont pas failli à leur devoir d'assistance en traitant les problèmes de discrimination avec sérieux et rapidité. Compte tenu du manque de volonté du recourant d'accepter leur soutien selon certaines modalités, il ne saurait leur être fait grief de n'avoir pas pris davantage de mesures. En effet, le recourant a refusé toute dénonciation factuelle et écrite des comportements déplacés qu'il prétendait subir de la part de ses collègues. Ainsi, la thèse du recourant selon laquelle la situation s'est retournée contre lui ne saurait aboutir. Le grief de résiliation abusive pris de la violation des articles 328 et 336 al. 1 let. a, b et d CO doit être écarté. Les conclusions du recourant tendant à sa réintégration, respectivement ordonnant à l'autorité inférieure de lui proposer un autre de travail acceptable au sein de l'administration fédérale sont ainsi appelées à être rejetées.

6.

Il convient encore de déterminer si le licenciement repose sur des motifs objectivement suffisants.

6.1 A l'appui de la décision attaquée, l'autorité inférieure rappelle que le recourant a fait l'objet d'un avertissement en matière du droit du travail du 24 avril 2023. Son comportement ne s'était cependant pas amélioré par la suite, comme cela ressortait des deux entretiens subséquents des 19 juin et 28 août 2023. En effet, le recourant avait violé son devoir de fidélité et contrevenu aux attentes fixées dans l'avertissement à plusieurs reprises. Par ses déclarations, il avait porté atteinte à la crédibilité et la réputation de ses supérieurs hiérarchiques, et avait persisté à formuler des remarques négatives sur certains collègues. De plus, il avait toujours refusé de décrire par écrit les faits dont il se plaignait et respectait peu les délais qui lui étaient impartis pour prendre position sur les entretiens de suivi. En outre, le comportement du recourant avait perturbé considérablement le climat de travail et gravement atteint la relation de confiance avec ses supérieurs. Il avait réagi de manière rigide et avec des explications incompréhensibles face aux décisions de son supérieur. En définitive, son comportement avait entraîné une rupture massive du lien de confiance et constituait un motif suffisant pour résilier les rapports de travail.

Dans ses écritures ultérieures, l'autorité inférieure s'attarde sur l'apparition du recourant à l'entretien du 10 janvier 2023 muni d'un bâton en bois 80cm x 3cm. Elle juge ce comportement menaçant. La découverte, suite au départ du recourant, d'une arme à feu dans son casier non-verrouillé confirmait cette appréciation. Ce dernier épisode constituait une violation grave

du devoir de diligence et contrevenait aux dispositions de la législation sur les armes.

6.2 De l'avis du recourant, la résiliation ne repose sur aucun juste motif car son comportement s'était amélioré suite à l'avertissement. A cet égard, il détaille les raisons pour lesquelles chacune des sept attentes contenues dans l'avertissement aurait dû être considérée comme remplie, à tout le moins partiellement. Aucun reproche ne lui avait été fait depuis l'entretien du 28 août 2023, ce qui démontrait également qu'il se trouvait en bonne voie pour satisfaire les exigences de son supérieur. En outre, son appréciation globale avait été jugée suffisante au terme des entretiens d'évaluation annuelle 2021 et 2022. Selon ceux-ci, ses prestations techniques étaient bonnes et il manquait peu pour que son comportement soit jugé suffisant. Le certificat de travail intermédiaire établi par B. _____ en 2021 différait fortement des appréciations empreintes de subjectivité de ses supérieurs actuels. Partant, ces dernières ne sauraient constituer un motif suffisant de licenciement.

Par ailleurs, le recourant explique s'être présenté à l'entretien du 10 janvier 2023 muni d'un bâton pour illustrer le fait que ses supérieurs, au lieu de lui apporter du soutien, allaient une fois de plus lui taper sur les doigts. Il conteste toute forme de menace dans ce geste. L'autorité inférieure tirait une conclusion frôlant la diffamation en affirmant que l'arme à feu retrouvée dans son casier faisait de lui une personne violente. Ne souhaitant pas conserver chez lui cette arme offerte par un collègue, il l'avait gardée dans son casier, bien fermé à clé contrairement à ce qu'alléguait l'autorité inférieure qui n'avait, en tout état, pas à le fouiller en son absence.

6.3 Le cadre juridique déterminant est le suivant.

6.3.1 L'employeur peut résilier un contrat de durée indéterminée en cas de motifs objectivement suffisants au sens de l'art. 10 al. 3 LPers. Si cette disposition ne définit pas ce qu'il faut comprendre par motifs objectivement suffisants, elle en énumère plusieurs exemples. Les rapports de travail peuvent ainsi être résiliés notamment en cas de violation d'obligations légales ou contractuelles importantes (let. a) ou de manquements dans les prestations ou dans le comportement (let. b).

6.3.1.1 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. Ce devoir général de diligence et de fidélité, à la base de la relation de confiance liant les parties, est réglé à l'art. 20 al. 1

LPers en ce qui concerne les employés de la Confédération. 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. 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. 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. 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-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).

6.3.1.2 La notion de manquements dans le comportement – en tant qu'elle ne constitue pas une violation d'obligations au sens de l'art. 10 al. 3 let. a LPers –, englobe notamment le comportement de l'employé pendant le service envers sa hiérarchie, ses collègues, ses subalternes et les tiers, les comportements inappropriés ou irrespectueux de l'employé, le manque de prise de responsabilités, l'incapacité à travailler en équipe, un refus de coopérer ainsi qu'un manque de dynamisme ou d'intégration (cf. arrêts du TAF A-1454/2021 du 3 mai 2022 consid. 5.3.1, A-448/2020 du 2 août 2021 consid. 6.1.4, A-1314/2020 du 8 juin 2020 consid. 5.3.1, A-5813/2016 du 12 avril 2018 consid. 6.2). Contrairement aux prestations de travail, lesquelles peuvent être évaluées dans une large mesure d'après des critères objectifs, le comportement d'un employé est qualifié par une évaluation subjective, ce qui augmente le risque d'une résiliation arbitraire. Le souhait de l'employeur de se séparer d'un employé difficile ne fonde ainsi pas de motif de licenciement. Les manquements dans le comportement du collaborateur concerné doivent plutôt être reconnaissables (« *nachvollziehbar* ») par un tiers. Par cette approche objective d'évaluation, il est assuré que les sources de tensions seront analysées de près en cas de licenciement à la suite de conflits. Le comportement de l'employé doit conduire à une perturbation de la marche de service ou affecter la relation de confiance entre lui et son supérieur (cf. arrêts du TAF A-2586/2024 du 19 février 2025 consid. 6.1.2, A-6469/2023 du 11 juin 2024 consid. 3.4.2, A-6428/2015 du 26 avril 2016 consid. 5.2.1).

6.3.2

6.3.2.1 La LPers actuellement en vigueur ne fait plus mention de l'avertissement à titre de préalable à une résiliation des rapports de travail, quel qu'en soit le motif (cf. art. 10 al. 3 LPers). Cela étant, le législateur a

clairement exprimé sa volonté de reprendre les principes dégagés à ce sujet par la jurisprudence sous l'égide de l'ancien droit. Ainsi, il s'avère que l'employeur demeure tenu d'adresser à l'employé un avertissement dans un certain nombre de situations, notamment celles décrites à l'art. 10 al. 3 let. a et b LPers, lorsqu'il est apte à provoquer un changement de comportement, avant de prononcer une résiliation (cf. arrêts du TAF A-2821/2022 du 26 septembre 2023 consid. 12.2.2, A-3265/2018 du 2 mai 2019 consid. 4.3.1.1). La résiliation du contrat de travail est l'ultime mesure possible qui entre en ligne de compte. Auparavant, il convient de tout mettre en œuvre pour permettre la poursuite de la collaboration, afin de donner à l'employé concerné la possibilité de s'améliorer. Le comportement incriminé qui fonde le licenciement doit être en rapport avec celui qui a motivé l'avertissement préalable (cf. ATF 127 III 153 consid. 2b ; arrêts du TAF A-448/2020 du 2 août 2021 consid. 6.1.5, A-2663/2017 du 14 mars 2018 consid. 3.5, A-2846/2016 du 18 avril 2017 consid. 3.4.1 ; Message du Conseil fédéral du 31 août 2011 concernant une modification de la loi sur le personnel de la Confédération, FF 2011 6171, 6183).

6.3.2.2 L'avertissement préalable à la résiliation ordinaire (« *Mahnung* ») remplit deux fonctions. D'une part, il contient un reproche formulé par l'employeur quant au comportement critiqué (« *Rügefunktion* ») et, d'autre part, il exprime la menace d'une sanction (« *Warnfunktion* »). Il doit être compris comme une mise en garde adressée à l'employé, destinée à lui éviter des conséquences plus lourdes. L'avertissement revêt, ainsi, également le caractère d'une mesure de protection à l'égard de l'employé. En lui donnant la possibilité de s'améliorer, il concrétise le principe de la proportionnalité qui, conformément à l'art. 5 al. 2 Cst., détermine l'activité de l'Etat (cf. arrêt du TF 8C_500/2013 du 15 janvier 2014 consid. 7.5 ; arrêts du TAF A-4977/2022 du 5 septembre 2023 consid. 5.2, A-448/2020 du 2 août 2021 consid. 6.1.5).

6.4 Sur ce vu, la Cour de céans retient les éléments suivants.

6.4.1 En premier lieu, l'argument du recourant selon lequel ses prestations techniques ont toujours été jugées bonnes et son travail global suffisant, ne saurait recevoir le poids que le recourant veut lui attribuer. En effet, selon la décision litigieuse, l'autorité inférieure reproche au recourant une violation du devoir de fidélité et des manquements dans le comportement, et non la qualité de ses prestations professionnelles.

6.4.2 En deuxième lieu, il est indéniable que les rapports de travail se déroulaient mieux sous les ordres de B._____, parti à la retraite en 2021,

qu'avec C._____. Néanmoins, certains aspects du comportement du recourant vis-à-vis de ses supérieurs et ses collègues avaient déjà été commentés à cette époque. Le bilan d'évaluation 2018 pointait des problèmes de communication dans le cadre des informations et retours transmis par le recourant à ses supérieurs et ses collègues. En 2019, une participation plus active à l'élaboration du planning hebdomadaire était souhaitée dans l'optique d'un meilleur travail en équipe. Il ressort du bilan d'évaluation de l'année 2020 que le recourant ne remplissait pas entièrement son devoir de loyauté, en ce qu'il rapportait à ses collègues des discussions confidentielles avec son supérieur. Il ne s'impliquait pas non plus de manière satisfaisante dans la planification des travaux. Le Tribunal relève également qu'en 2021 et 2022, les bilans d'évaluation relevaient que les comptes-rendus du recourant sur l'avancement des travaux n'avaient que rarement lieu et que les échanges sur l'organisation des travaux étaient difficiles. Il ressort ainsi des bilans d'évaluation que l'origine des reproches adressés au recourant en matière de comportement ne sont pas exclusivement imputables à la relation conflictuelle avec son supérieur hiérarchique actuel. Au passage, il est intéressant de souligner que le comportement du recourant était déjà jugé problématique avant qu'il ne se plaigne de discrimination, ce qui permet d'écartier l'éventualité d'une attitude de repli en réaction à des actes potentiellement rabaissants. Par conséquent et contrairement à ce que le recourant soutient, les évaluations de son comportement ne semblent pas totalement empreintes de la subjectivité de ses supérieurs actuels. Le Tribunal en déduit que les différents protocoles d'entretien, sur lesquels le recourant a toujours pu prendre position, conservent pleine valeur probante pour identifier des manquements objectifs en matière de comportement.

6.4.3 Cela étant, il convient de se pencher sur la manière dont se sont poursuivis les rapports de travail suite à l'avertissement du 24 avril 2023. Celui-ci contenait sept attentes dont le respect serait évalué lors d'entretiens mensuels. Il précisait qu'à défaut de s'y conformer, d'autres mesures allant jusqu'à la résiliation des rapports de travail seraient prises. Dès lors que le recourant avait connaissance de ce qui lui était reproché, de ce qu'il devait impérativement changer et quels risques il encourrait s'il ne satisfaisait pas aux objectifs, l'avertissement remplissait ses fonctions de reproche (« *Rügefunktion* ») et de menace de sanction (« *Warnfunktion* »). Les sept attentes étaient les suivantes :

1. Loyauté envers vos supérieurs et l'Office, en vous abstenant de faire des déclarations, des communications ou des actions négatives qui pourraient nuire à la réputation ou à la crédibilité des supérieurs et/ou de l'Office.

2. Vous restez objectif et contrôlez vos émotions. En cas de conflit, vous décrivez les faits par écrit et contactez votre supérieur hiérarchique dans un délai d'une semaine.
3. Vous participez activement et de manière constructive aux réunions d'équipe et de section.
4. En tant que responsable régional du support et de l'entretien du SHM, vous assumez les tâches définies dans les principes d'organisation « Organisation du support et de l'entretien du SHM 2023 ». Vous clarifiez en particulier les besoins des responsables des stations de mesure concernant l'entretien général des stations et les réparations nécessaires dans votre région et les conseillez par écrit. Vous proposez par écrit des solutions sur la manière d'aborder les travaux. Ceci au plus tard jusqu'à fin septembre 2023.
5. Vous participez à un entretien avec votre supérieur hiérarchique, au cours duquel vous exposez les compétences dont vous disposez pour les travaux à effectuer et où vous avez encore des lacunes qui peuvent être comblées par une formation continue ciblée. Cet entretien aura lieu au plus tard fin juin 2023.
6. Vous donnez un feed-back écrit sur le protocole du 10 janvier 2023 au plus tard le 5 mai 2023.
7. Vous proposez par écrit au chef de section, au plus tard fin mai 2023, des cours pour votre formation continue prévue, comme indiqué dans la convention d'objectifs 2023.

6.4.4

6.4.4.1 En ce qui concerne l'attente 1, C. _____ a estimé, au terme de l'entretien de suivi du 19 juin 2023, qu'elle n'était pas remplie. Il a reproché au recourant d'avoir tenu à plusieurs reprises auprès de son collègue d'équipe E. _____ des propos négatifs au sujet de F. _____, un autre collègue de l'équipe. Le 22 mai 2023, E. _____ avait exprimé au recourant le souhait de ne plus être confronté à de tels propos. Or, le jour même, le recourant avait une nouvelle fois parlé en mal de F. _____. C. _____ a alors indiqué au recourant qu'il attendait un comportement loyal de sa part. Les remarques négatives sur les collaborateurs étaient à proscrire et le souhait de son collègue de ne pas être confronté à des remarques négatives devait être respecté. Lors de l'entretien du 28 août 2023, l'attente 1 a derechef été jugée non-remplie. Pour cause, le recourant avait, lors d'un trajet en voiture le 25 juillet 2023, à nouveau confronté E. _____ à des remarques négatives. C. _____ a également été relevé que le recourant avait indiqué sur le logiciel *Intervento*, visible par un large cercle d'utilisateurs, avoir effectué des travaux dont il n'était pas responsable afin de ne pas se faire réprimander par son chef. Selon C. _____, une telle indication nuisait à sa réputation.

Le recourant objecte que le contenu précis des propos négatifs qu'il aurait formulés en présence de E. _____ ne figure pas dans les protocoles d'entretien. Il ne pouvait donc prendre position correctement sur des

allégations aussi vagues, de sorte que ces dernières ne pouvaient pas servir de critère d'évaluation en sa défaveur. Il relève aussi que ses collègues bénéficiaient d'un traitement plus favorable qui leur permettait de rapporter oralement ce genre d'épisodes à leur hiérarchie, tandis que lui-même devait rapporter toute situation désagréable par écrit. Quant au texte sur *Intervento*, il l'avait supprimé lorsque son supérieur le lui avait demandé. L'attente 1 devait donc être considérée comme remplie.

De l'avis du Tribunal, les objections du recourant ci-dessus ne peuvent être suivies. En effet, les procès-verbaux d'entretien décrivent le jour exact et le lieu et les circonstances dans lesquels les remarques négatives ont été formulées par le recourant, de sorte qu'il disposait des informations nécessaires pour saisir les reproches qui lui étaient adressés. Dans ses observations sur le protocole d'entretien du 19 juin 2023 transmises par e-mail du 17 août 2023, le recourant a d'ailleurs pris position de manière circonstanciée sur les propos échangés avec E. _____, sans déplorer le caractère évasif de ces derniers dans le procès-verbal. Or, malgré la nouvelle mise en garde contenue dans le protocole d'entretien du 19 juin 2023, force est de constater que le recourant a continué à formuler des remarques qui ont importuné un membre de son équipe. Quant au fait que les collègues du recourant seraient favorisés par la possibilité de rapporter oralement les épisodes problématiques qu'ils rencontraient avec lui, il convient une nouvelle fois de souligner que de l'avis du Tribunal, la gravité de la problématique de discrimination et de racisme soulevée par le recourant justifiait que les supérieurs exigent un exposé des faits concrets et les noms des collègues concernés. L'exigence de procéder par écrit avait aussi pour conséquence de protéger le recourant en lui permettant de conserver des traces des dénonciations dont il se prétendait victime dans son dossier, ce qu'il toutefois s'est toujours refusé de faire. Partant, il y a lieu de suivre l'évaluation du supérieur du recourant et de considérer que l'attente 1 n'a pas été remplie.

6.4.4.2 A propos de l'attente 2, il ressort du protocole d'entretien du 19 juin 2023 certains échanges avec le recourant que sa hiérarchie a jugé problématiques. Ainsi, lors d'un entretien le 26 avril 2023, le recourant s'était opposé à une de ses instructions. Lors d'une réunion d'équipe du 5 juin 2023, il avait relevé sur un ton de reproche le fait que les stations de E. _____ étaient traitées en priorité. Au cours d'une conversation téléphonique du 14 juin 2023, il s'était énervé à l'évocation de *Acta Nova*, indiquant qu'il n'était pas informaticien. Dans le protocole du second entretien de suivi du 28 août 2023, trois situations sont décrites où le recourant s'est plaint oralement du traitement réservé par certains collègues ainsi que de l'attribution

d'une tâche qu'il a dû exécuter. Il avait demandé avec véhémence (*sic*) une prise de position immédiate de la part de C. _____ dans ce cadre. Dans les trois cas, ce dernier a demandé au recourant de décrire les faits par écrit. Après avoir été relancé par e-mail, le recourant avait indiqué ne pas vouloir donner suite à cette demande.

Dans ses écritures, le recourant soutient que les appréciations négatives de sa hiérarchie en ce qui concerne l'attente 2 sont exagérées. Il ne ressortait aucunement des observations en question qu'il n'avait pas réussi à contrôler ses émotions ou qu'il n'était pas resté factuel. De plus, il estime normal d'avoir été contrarié lorsque comme en l'espèce, des compétences informatiques qui ne figuraient pas dans son cahier des charges étaient exigées de lui. Quant au fait qu'il n'avait pas souhaité retranscrire ses plaintes par écrit, il estime qu'il lui appartenait de décider lui-même quelle situation il souhaitait dénoncer ou non, et ne devait pas se voir sanctionner pour son choix. Il rappelle une fois de plus que ses supérieurs ne lui avaient pas apporté le soutien nécessaire en le renvoyant à agir par écrit malgré ses difficultés d'écriture, ce qui renforçait son sentiment de discrimination. Fort de ces arguments, il estime qu'il avait rempli l'attente 2.

En premier lieu, le Tribunal renvoie à ses considérations (cf. *supra* consid. 5.3.1) au terme desquelles il a retenu que le recourant ne pouvait tirer argument de ses capacités rédactionnelles ou informatiques limitées et du renvoi à agir par écrit pour dénoncer les faits dont il se plaignait. Sur ce dernier point, il est vrai que le recourant était en droit de décider unilatéralement de rapporter ou non à son supérieur les situations qui l'affectaient. Cela étant, il savait également qu'il s'exposait à ne pas remplir les attentes de sa hiérarchie s'il lui exposait des faits tout en refusant de les retranscrire par écrit. Ainsi, si le choix de dénoncer ou non des situations jugées problématiques lui appartenait, il devait également assumer le choix de ne pas suivre l'instruction de son supérieur de confirmer par écrit les accusations d'une certaine gravité portées à l'encontre de ses collègues. Par ailleurs, il ressort bien des protocoles d'entretien que le recourant a réagi de manière contrariée à certaines remarques ou instructions de son supérieur, adoptant tantôt le ton du reproche, tantôt celui de l'agacement. Conformément à la retenue que le Tribunal s'impose dans l'examen de la collaboration au sein d'un service (cf. *supra* consid. 2.1), il ne substituera pas son propre pouvoir d'appréciation à celui de l'autorité inférieure, qui connaît mieux les circonstances du cas d'espèce. Compte tenu de ces éléments, l'attente 2 ne peut pas être considérée remplie.

6.4.4.3 L'attente 3 a été jugée partiellement remplie au terme de l'entretien de suivi du 19 juin 2023. A cette occasion, C. _____ a relevé que deux réunions d'équipe avaient laissé une impression positive grâce à des échanges constructifs, mais qu'une autre réunion s'était moins bien déroulée, renvoyant dans ce cadre aux remarques figurant à l'attente 2. Quant au protocole d'entretien du 28 août 2023, il mentionne deux réunions. La première lors de laquelle le recourant et C. _____ ont exprimé leurs divergences sur le fait que le recourant n'avait pas la possibilité de faire part de ses besoins lors de la fixation des horaires de rendez-vous et devait s'aligner sur les autres collaborateurs. La seconde lors de laquelle les émotions du recourant avaient pris le dessus, ce qui avait rendu la conduite de la réunion difficile et empêché un dialogue constructif. Dès lors, le supérieur a jugé que l'attente 3 n'était pas remplie.

Le recourant considère, au vu des deux réunions qui se sont bien déroulées, et de la troisième où ses remarques sont restées factuelles, que l'appréciation négative de cette attente était exagérée et qu'elle devait être considérée comme remplie au terme de la réunion du 19 juin 2023. En ce qui concerne la réunion du 28 août 2023, il considère également que les observations négatives sont exagérées. Toute remarque de sa part lors des réunions était considérée comme un comportement destructif. Un tel procédé l'empêchait de participer activement aux réunions d'équipe et de s'améliorer.

Certes, l'appréciation de C. _____ retenant, au terme de l'entretien du 19 juin 2023, que l'attente 3 n'était que partiellement remplie, apparaît sévère et peu étayée au vu des deux réunions qui se sont bien déroulées, et du simple renvoi à l'attente 2 concernant la troisième réunion. Toutefois, ses considérations au cours de l'entretien du 28 août 2023 ne prêtent, elles, pas flanc à la critique. En effet, lors de la réunion d'équipe du 3 juillet 2023, C. _____ a expliqué au recourant, qui se plaignait de devoir s'aligner sur ses collègues pour la fixation des rendez-vous communs, que les collaborateurs devaient faire part de leurs besoins respectifs et s'entendre pour fixer une date ; à défaut, ils devaient le consulter. Or, le recourant, en répétant qu'il devait s'aligner sur ses collègues pour qu'un rendez-vous soit fixé, n'a pas expliqué en quoi il ne pouvait pas demander l'intervention de son supérieur au cas où il ne parvenait pas à s'accorder avec ses collègues sur le choix d'une date. Cet élément pouvait ainsi être retenu contre lui dans le cadre de l'évaluation de sa participation aux réunions d'équipe. Au même titre, le Tribunal ne saurait remettre en cause le fait que l'attitude du recourant a rendu difficile la réunion d'équipe du 21 août 2023 et a empêché un dialogue constructif entre les parties. Partant, il y a bien lieu de

considérer que l'attente 3 n'a pas été remplie au terme de l'entretien du 28 août 2023.

6.4.4.4 L'attente 4 a été jugée partiellement remplie. Certes, les protocoles de travail avaient été remplis et classés dans *Intervento*, mais le recourant était resté trop passif dans l'organisation des travaux avec ses collègues, refusant d'assumer lui-même des tâches de planification. Selon C._____, il devait se manifester davantage avec des propositions concrètes (par exemple : quels étaient les travaux prioritaires, quels étaient les points sur lesquels il avait des questions, quels étaient les travaux qui n'avaient pas été enregistrés, quels étaient les travaux de suivi à effectuer, etc.).

Le recourant rétorque que l'autorité inférieure lui avait attribué un rôle de « responsable régional » qui ne figurait pas dans son cahier des charges, de sorte que l'appréciation de l'attente 4 ne pouvait pas lui être opposée. Au demeurant, C._____ n'avait pas pu constater de manquement dans les référencements de document sur *Intervento*.

Comme l'a déjà indiqué le Tribunal (cf. *supra* consid. 5.3.1.3), la fonction de « responsable régional » ne fait pas référence à une quelconque fonction de direction et entre parfaitement dans le cahier des charges d'ouvrier spécialiste du recourant. Celui-ci n'était ainsi pas fondé à refuser d'assumer des tâches de planification et d'organisation des travaux. De même, le fait que le recourant ait rempli et classé correctement ses documents sur *Intervento* ne le dispensait pas d'être davantage proactif avec les responsables des stations de mesure, ce que le recourant reconnaît d'ailleurs lui-même. Ainsi, c'est à bon droit que l'autorité inférieure a retenu que l'attente 4 n'était que partiellement remplie.

6.4.4.5 Pour terminer, les attentes 5, 6 et 7 ne faisaient plus partie de la discussion du 28 août 2023. Cela étant, elles contenaient avant tout des délais impartis au recourant, de sorte que leur observation ou inobservation ne donne pas d'indication déterminante pour juger l'amélioration du comportement du recourant.

6.4.5 En conclusion, malgré l'avertissement formel qui lui a été notifié, le recourant n'a pas amélioré son comportement à satisfaction de son supérieur. Plusieurs attentes clairement formulées, notamment en matière de collaboration au sein du service, de respect des consignes de la hiérarchie et de communication professionnelle, sont restées sans suite. Compte tenu de manquements dans le comportement dont le recourant a fait preuve, la

décision de résiliation des rapports de travail repose sur un motif suffisant (cf. art. 10 al. 3 let. b LPers). Au vu de ce résultat, il n'est pas nécessaire de déterminer si les actes du recourant constituent également une violation de son devoir de diligence et de fidélité (cf. art. 10 al. 1 let. a LPers), en particulier son apparition à la réunion du 10 janvier 2023 avec un bâton de bois, jugée menaçante, et la détention d'une arme à feu retrouvée dans son casier. Partant, la conclusion du recourant tendant au versement d'une indemnité en raison d'un congé donné sans motif suffisant est rejetée.

7.

En dernier lieu, le recourant requiert le paiement du solde de ses vacances non-prises, de ses heures supplémentaires, et de sa prime de fidélité. L'autorité inférieure s'y oppose au motif que le recourant a bénéficié d'une libération de l'obligation de travailler d'une durée de plus de dix mois qui a permis la compensation de ces prétentions.

7.1 Aux termes de l'art. 17a al. 1 LPers, les dispositions d'exécution régissent le temps de travail ainsi que les vacances et les congés ; elles régulent également le volume et la compensation des heures d'appoint et des heures supplémentaires. L'art. 17a al. 2 LPers précise que les heures d'appoint et les heures supplémentaires ne sont indemnisées que si elles sont ordonnées ou si elles ont été reconnues comme telles. Selon l'art. 65 al. 4 OPers, les heures supplémentaires sont compensées par du temps libre d'une durée égale, dont le moment est fixé d'un commun accord entre les supérieurs et l'employé. Si aucun accord n'est trouvé, les supérieurs hiérarchiques décident du moment de la compensation en respectant l'intérêt des employés. Une compensation en espèces n'est prévue que si une compensation par du temps libre n'est pas possible (art. 65 al. 5 OPers). Il en va de même pour le solde positif accumulé dans le contexte d'un contrat de travail qui – comme c'est le cas en l'espèce – prévoit un horaire de travail flexible (« *gleitende Arbeitszeit* »). Dans ce cadre, les parties conviennent que le travailleur, dans un cadre prédéfini, détermine librement la durée de son temps de travail journalier, pourvu qu'à l'issue d'une période de référence, il ait accompli le nombre d'heures contractuellement dues. Généralement, des heures de présence obligatoire (« plages bloquées ») doivent être respectées, le travailleur pouvant s'organiser librement le reste du temps. En contrepartie de cette autonomie, le travailleur doit, dans un délai raisonnable, spontanément compenser par un congé le solde de travail excédentaire qu'il a librement accumulé. S'il laisse croître ce solde positif dans une mesure importante, il assume le risque de ne pas pouvoir le compenser en cas de résiliation du contrat, laquelle peut survenir en tout temps. Une indemnisation du travail effectué en plus n'entre en

considération que si les besoins de l'entreprise ou des directives de l'employeur empêchent le travailleur de récupérer ses heures en dehors des plages bloquées, à l'intérieur de l'horaire de travail flexible (cf. arrêts du TF 4A_518/2020 du 25 août 2021 consid. 5.4.4, 4A_227/2016 du 24 octobre 2016 consid. 4.2, 4A_611/2012 du 19 février 2013 consid. 3.2 ; arrêt du TAF A-2950/2021 du 10 mars 2023 consid. 10.2). En d'autres termes, le solde positif au moment de la résiliation du contrat ne se transformera en heures supplémentaires que si les besoins de l'entreprise ou des directives de l'employeur empêchent le travailleur de récupérer ce solde durant le délai de préavis. Si le travailleur est libéré de son obligation de travailler durant cette période, l'employeur rend possible cette compensation, sous la seule réserve des jours de vacances non encore pris (cf. ATF 123 III 469 consid. 3b ; RÉMY WYLER/BORIS HEINZER/AURÉLIEN WITZIG, *Droit du travail*, 5^e éd., Berne 2024, p. 143).

7.2 La compensation en espèces des heures supplémentaires, respectivement du solde positif de l'horaire de travail flexible doit être évaluée de manière analogue aux dispositions de droit public relatives à la compensation des vacances (cf. arrêts du TAF A-2950/2021 du 10 mars 2023 consid. 10.2, A-3912/2016 du 14 novembre 2016 consid. 8.2 ; PETER HELBLING, in : *Stämpflis Handkommentar zum BPG*, Berne 2013, art. 17 n° 28). Le but des vacances étant de permettre au travailleur de se reposer, l'art. 329d al. 2 CO – applicable par renvoi de l'art. 6 al. 2 LPers – consacre l'interdiction de remplacer les vacances par des prestations en argent tant que durent les rapports de travail. Dans ce cadre, l'art. 38 al. 1 et al 2 let. a de l'ordonnance du DFF du 6 décembre 2001 concernant l'ordonnance sur le personnel de la Confédération (O-OPers, RS 172.220.111.31) dispose que les vacances d'employés rémunérés par un salaire mensuel ne doivent pas être compensées ni en espèces ni par d'autres prestations. Exceptionnellement, elles peuvent être compensées si elles ne peuvent pas être prises avant la résiliation des rapports de travail, pour des raisons liées à l'exploitation. Le devoir de fidélité de l'employé, ancré à l'art. 20 al. 1 LPers, implique également, durant la libération de l'obligation de travailler précédent la fin des rapports de travail, que l'employé prenne ses vacances en nature de manière à limiter dans une mesure acceptable les frais occasionnés à l'employeur, même sans instruction expresse de ce dernier. Toutefois, la présence d'une incapacité de travail suffisamment sérieuse, au point d'entraver la récupération physique ou psychique du travailleur, empêche en principe la réalisation du but des vacances (cf. arrêt du TF 4A_163/2024 du 21 mars 2025 consid. 5.3 ; WYLER/HEINZER/WITZIG, *op. cit.*, pp. 546 ss.). Dans une telle configuration, où le travailleur n'est pas responsable de l'impossibilité de compenser en nature le solde de vacances ou d'horaire de

travail flexible, il se justifie d'accorder une indemnité en argent à l'égard de ces prétentions (cf. arrêt du TAF A-3912/2016 du 14 novembre 2016 consid. 8.2). Il convient également de tenir compte du temps dont le travailleur a besoin pour la recherche d'un autre emploi, conformément à l'art. 329 al. 3 CO. Ce droit du travailleur prime sur la compensation des heures supplémentaires ou le droit aux vacances. Il est donc nécessaire que le rapport entre la durée du délai de congé et la durée des vacances résiduelles et/ou du solde d'horaire de travail flexible soit suffisamment important. Selon la jurisprudence du Tribunal fédéral, les vacances résiduelles doivent être prises en nature lorsque leur durée n'excède pas, approximativement, le quart ou le tiers du délai de congé ; s'il y a lieu, elles doivent être prises partiellement en nature et remplacées par une prestation en argent pour le surplus. Cela étant, il n'est pas possible de définir un rapport fixe et les circonstances du cas d'espèce sont déterminantes : il convient à cet égard de tenir compte de la durée du délai de résiliation, du fait que l'employé a été libéré de son obligation de travailler durant cette période, de la situation personnelle de l'intéressé et de sa situation sur le marché du travail (cf. arrêts du TF 4A_283/2022 du 15 mars 2023 consid. 6.1, 4A_526/2020 du 26 juillet 2021 consid. 5.2.1, 4A_38/2020 du 22 juillet 2020 consid. 6.1, 4A_319/2019 du 17 mars 2020 consid. 8 ; arrêt du TAF A-2950/2021 du 10 mars 2023 consid. 10.2 ; WYLER/HEINZER/WITZIG, op. cit., pp. 555s.).

7.3

7.3.1 A titre liminaire, il convient d'écarter l'argumentation de l'autorité inférieure selon laquelle le recourant était en mesure de prendre ses vacances entre le 20 septembre 2023 et le 31 janvier 2024 où il a présenté une incapacité de travail totale. En effet, rien dans le dossier ne laisse supposer que tel puisse avoir été le cas. Au contraire, la durée de l'incapacité de travail de plusieurs mois du recourant, succédant directement à l'entretien de licenciement qui lui a été signifié au terme d'une longue procédure d'évaluation de son comportement, permet de conclure qu'il se trouvait dans un état de santé ne permettant ni récupération physique et psychique, ni recherche un nouvel emploi. Si l'autorité inférieure avait des doutes à ce sujet, elle disposait de la possibilité d'échanger avec le recourant en temps utile, voire de le soumettre à l'examen d'un médecin-conseil (cf. art. 11a OPers), ce qu'elle n'a pas fait.

Il convient ainsi de considérer que le recourant n'était pas en capacité de réduire son solde de vacances ou d'heures supplémentaires au cours de son incapacité de travail totale. Toutefois, son état de santé connu une nette amélioration dès le 1^{er} février 2024, date à partir de laquelle il était uniquement en incapacité de travail à son poste habituel, disposant d'une

pleine capacité de travail dans tout autre emploi. Dans ces circonstances, il était pleinement exigible du recourant qu'il réduise son solde résiduel de vacances et d'horaire de travail flexible à partir de cette date, ce d'autant qu'il avait été libéré de son obligation de travailler (cf. en ce sens : arrêt du TAF A-2821/2022 du 26 septembre 2023 consid. 6.2.3.1, confirmé par arrêt du TF 1C_595/2023 du 26 mars 2024). Au même titre, le recourant disposait des capacités nécessaires pour chercher et trouver un nouvel emploi dès la décision de licenciement du 18 mars 2024. Partant, le recourant disposait de six mois, soit 125 jours ouvrés entre le 1^{er} février et le 31 juillet 2024 pour compenser en nature le solde de ses vacances et de son horaire de travail flexible.

7.3.2 Se pose au demeurant la question de savoir s'il se justifie d'imputer au recourant – du moins en partie – la responsabilité de l'accumulation de son solde d'horaire de travail flexible. Pour cause, la thématique de la réduction continue de son solde a été abordée bien avant la survenance de son incapacité de travail. Ainsi, au terme du bilan d'évaluation de l'année 2022, l'objectif fixé en ce sens n'avait pas été rempli. Cela étant, la question n'a plus été abordée dans la convention d'objectifs 2023, pas plus que dans l'avertissement du 24 avril 2023. Dans ses écritures, l'autorité inférieure n'affirme pas non plus que le recourant aurait d'ores et déjà dû procéder en ce sens avant le début de son incapacité de travail. Quoiqu'il en soit, l'application de l'art. 65 al. 7 OPers, qui prévoit qu'un total de 100 heures au maximum peuvent être reportées sur l'année civile suivante au titre des heures supplémentaires, permet de déterminer le nombre d'heures maximum qui peuvent être reconnues en faveur du recourant à compter du 1^{er} février 2024. Cela équivaut à 12,05 jours dès lors que le recourant était engagé à temps plein, à raison de 41,5 heures par semaine ($100h \times [41,5h \div 5 \text{ jours}] = 12,05 \text{ jours}$).

7.3.3 Quant au solde de vacances non-prises, ce dernier s'élevait à 28 jours pour l'année 2023 (droit à 35 jours de vacances + 6 jours de solde de vacances non-prises en 2022 – 13 jours de vacances prises en 2023 = 28 jours non-pris en 2023), et à 20,42 pour la période entre le 1^{er} janvier et la fin des rapports de travail, le 31 juillet 2024 ($35 \text{ jours} \times [7\text{mois} \div 12\text{mois}] = 20,42 \text{ jours}$). Il convient d'opérer une réduction de ces vacances compte tenu de la maladie du recourant. Conformément à l'art. 67a al. 1 let. a OPers, les vacances sont réduites en proportion de la durée de l'absence si, au cours d'une année civile, l'employé est absent de son poste plus longtemps que 66 jours ouvrés en tout pour cause de maladie.

Pour l'année 2023, le recourant a présenté une incapacité de travail à compter du 20 septembre 2023, soit 71 jours ouvrés d'absence, auquel il conviendrait d'ajouter les éventuels jours d'absence du recourant au cours de l'année civile dont le Tribunal n'a pas connaissance. Compte tenu du résultat ci-dessous, il est toutefois possible de se dispenser d'instruire sur ce point. Selon les règles de calcul figurant à l'art. 67a al. 2 et 3 OPers, le droit aux vacances du recourant en 2023 s'élève, après réduction, à 27,48 jours au maximum ($[71 \text{ jours ouvrés} - 66 \text{ jours de carence}] \div 251 \text{ jours ouvrés en 2023} = \text{réduction de } 1,85\%$. $28 \text{ jours} - [28 \text{ jours} \times 1,85\%] = 27,48 \text{ jours}$). Quant aux jours de vacances réduits du recourant pour la période du 1^{er} janvier au 31 juillet 2024 qui compte 146 jours ouvrés, ils se montent à 9,23 jours ($[146 \text{ jours ouvrés} - 66 \text{ jours de carence}] \div 146 \text{ jours ouvrés entre le } 1.1.2024 \text{ et le } 31.7.2024 = \text{réduction de } 54,8\%$. $20,42 \text{ jours} - [20,42 \times 54,8\%] = 9,23 \text{ jours}$).

Le recourant dispose donc d'un solde de vacances de 36,71 jours au plus (27,48 + 9,23), et d'un solde d'horaire de travail flexible de 12,05 jours, soit un total de 48,76 jours à compenser sur la période du 1^{er} février au 31 juillet 2024. Cette dernière compte 125 jours ouvrés, ce qui aboutit à un rapport de 39%. Certes, ce taux est légèrement supérieur au rapport d'un quart à un tiers admis en règle générale par la jurisprudence. De plus, il ne faut pas négliger les difficultés auxquelles le recourant, âgé de 60 ans au moment de son licenciement et disposant exclusivement d'expériences dans des métiers manuels, pourrait faire face sur le marché du travail pour retrouver un emploi. Cependant, outre les éventuels jours d'absence non comptabilisés dans la réduction des vacances pour l'année 2023, il convient de souligner que le recourant a été libéré de son obligation de travailler, de sorte qu'il pouvait pleinement se consacrer à la recherche d'un nouveau poste durant six mois entiers. Le Tribunal en conclut qu'il était raisonnablement exigible du recourant qu'il prenne entièrement son solde de vacances et d'heures supplémentaires en nature au cours durant sa suspension.

7.3.4 Partant, les conclusions du recourant tendant à la compensation financière du solde de ses heures supplémentaires et de ses vacances non-prises sont rejetées.

7.4 Il demeure à examiner la question du versement au recourant de sa prime de fidélité pour l'accomplissement de 25 ans de service au sein de l'OFEV.

7.4.1 Aux termes de l'art. 73 OPers en lien avec l'art. 32 let. b LPers, une prime de fidélité est octroyée après 10 années de travail puis tous les 5 ans jusqu'à ce que l'employé ait accompli 45 années de travail (al. 1). Elle consiste en la moitié d'un salaire après 10 années et 15 années de travail, et en un salaire après chaque nouvelle tranche de 5 années de travail (al. 2). La prime de fidélité est en principe versée en espèces. En accord avec le supérieur hiérarchique, la totalité ou la moitié de cette prime peut, à titre exceptionnel, être prise sous la forme d'un congé payé (al. 3). Si la prime est accordée sous la forme d'un congé, la personne aura droit même en cas de maladie prolongée au nombre de jours correspondant à son ancienneté, faute de base légale permettant de réduire en pareil cas cette forme de prime de fidélité (cf. Office fédéral du personnel OFPER, Publication interactive du droit du personnel, janvier 2024, art. 73 OPers). L'art. 52 O-Opers précise que la prime de fidélité est échue le jour où l'employé a accompli les années de travail nécessaires (al. 1). Le montant en espèces est fonction des éléments du salaire assurable selon l'annexe 2 OPers perçus par l'employé le jour de l'échéance (al. 2). La prime de fidélité est soumise aux cotisations sociales de l'AVS, de l'AI, des APG et de l'AC. En revanche, elle n'est pas assurée auprès de PUBLICA et échappe donc à la déduction correspondante (cf. Publication interactive du droit du personnel, op. cit., art. 52 O-OPers).

7.4.2 En l'espèce, l'autorité inférieure a reconnu au recourant le droit à une prime de fidélité pour ses 25 années de service, arrivé à échéance le 30 septembre 2023. Toutefois, elle n'explique pas pourquoi elle lui a accordé cette prime sous la forme d'un congé payé de 22 jours et non d'un salaire, comme le prévoit l'art. 73 OPers ci-dessus. Aucun élément du dossier ne permet de conclure que l'octroi d'un congé payé aurait fait l'objet d'un accord entre le recourant et son supérieur. L'autorité inférieure fait uniquement référence au droit du personnel de la Confédération pour justifier l'octroi de 22 jours de congé payé, à tort. Pour cette raison déjà, il y a lieu d'allouer au recourant une prime équivalente à un mois de salaire. Cela étant, même à supposer que le recourant ait requis le versement d'une prime sous la forme d'un congé payé, il y aurait lieu de retenir, au vu du résultat auquel le Tribunal est parvenu concernant le rapport entre la durée de la suspension et le solde de vacances et d'horaire de travail flexible du recourant (cf. *supra* consid. 7.3.3), que le recourant a droit à la compensation financière de son congé payé de 22 jours non réductibles, car il ne serait pas exigible qu'il prenne davantage de vacances durant sa suspension.

7.4.3 Partant, et conformément à l'art. 73 al. 2 let. c OPers, il se justifie d'octroyer au recourant le versement d'une prime de fidélité équivalente à un mois de salaire, calculé selon l'annexe 2 OPers et sous déduction des charges sociales AVS/AI/APG/AC. L'échéance de la prime étant fixée au 30 septembre 2023, le salaire de référence est celui qu'il percevait à ce moment-là (cf. art. 52 al. 3 O-OPers). Cette créance porte intérêts à 5% dès le 1^{er} octobre 2023 (cf. art. 102 al. 2 CO applicable par analogie au droit public : ATF 143 II 37 consid. 5.2).

8.

En conclusion, la décision de licenciement attaquée n'est pas abusive et repose sur un motif objectivement suffisant. En outre, le recourant ne peut prétendre à la compensation financière de son solde d'heures de vacances et d'horaire de travail flexible. En revanche, il a droit au paiement d'un mois de salaire au titre de sa prime de fidélité pour ses 25 ans de service. Compte tenu de ses éléments, le recours est partiellement admis.

9.

9.1 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.

9.2 Le Tribunal peut, d'office ou sur requête, allouer à la partie ayant obtenu gain de cause une indemnité de dépens (cf. art. 64 al. 1 PA et 7 al. 1 du règlement du 21 février 2008 concernant les frais, dépens et indemnités fixés par le Tribunal administratif fédéral [FITAF, RS 173.320.2]). Lorsqu'une partie n'obtient que partiellement gain de cause, les dépens auxquels elle peut prétendre sont réduits en proportion (art. 7 al. 2 FITAF). Les dépens comprennent les frais de représentation et les éventuels autres frais de la partie (art. 8 al. 1 FITAF). Les frais de représentation comprennent les honoraires d'avocat, les débours et la TVA sur ces indemnités, pour autant qu'elles soient soumises à l'impôt et que la TVA n'ait pas déjà été prise en compte (art. 9 al. 1 FITAF). Selon l'art. 10 al. 1 et 2 FITAF, les honoraires d'avocat, dont le tarif horaire est compris entre 200 francs et 400 francs, sont calculés en fonction du temps nécessaire à la défense de la partie représentée. L'art. 14 FITAF prévoit que les parties qui ont droit aux dépens doivent faire parvenir au Tribunal, avant le prononcé de la décision, un décompte de leurs prestations. Le tribunal fixe les dépens et l'indemnité des avocats commis d'office sur la base du décompte. A défaut de décompte, le tribunal fixe l'indemnité sur la base du dossier.

En l'espèce, le mandataire du recourant n'a pas produit de décompte de ses prestations. Au vu de l'admission très partielle du recours, il y a lieu de

lui octroyer des dépens réduits de 80%. Compte tenu des écritures de son mandataire, une indemnité de 1'000.- francs est allouée au recourant, à la charge de l'autorité inférieure.

(Le dispositif est porté à la page suivante)

Par ces motifs, le Tribunal administratif fédéral prononce :

1.

Le recours est partiellement admis. La décision attaquée est annulée dans le sens des considérants. Pour le surplus, le recours est rejeté dans la mesure où il n'est pas devenu sans objet.

2.

L'autorité inférieure versera au recourant une prime de fidélité équivalente à un mois de salaire, sous déduction des charge sociales AVS/AI/APG/AC, portant intérêts à 5% dès le 1^{er} octobre 2023.

3.

Il n'est pas perçu de frais de procédure.

4.

Une indemnité de 1'000.- francs est allouée au recourant à titre de dépens, à charge de l'autorité inférieure.

5.

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 ne court pas du 15 juillet au 15 août inclus (art. 46 al. 1 let. b 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 :