



---

Cour I  
A-7006/2015

## Arrêt du 19 octobre 2017

---

Composition

Jérôme Candrian (président du collège),  
Kathrin Dietrich, Claudia Pasqualetto Péquignot, juges,  
Cécilia Siegrist, greffière.

---

Parties

**X.** \_\_\_\_\_,  
représenté par Maître Eric Mangué,  
recourant,

contre

**Centrale de compensation CdC**, Direction,  
Avenue Edmond-Vaucher 18, 1211 Genève 2,  
représentée par Maître Patrick Malek-Asghar  
et Maître Nathalie Bornoz,  
autorité inférieure.

---

Objet

Contentieux de la fonction publique, résiliation des rapports  
de service.

**Faits :****A. Le rapport contractuel entre les parties**

**A.a** X. \_\_\_\_\_ (ci-après aussi : l'employé), né en (...), a été engagé en qualité de contrôleur de gestion, à un taux de 100%, au sein de la Centrale de compensation (CdC ; ci-après aussi : l'employeur) par contrat de travail de durée indéterminée du 1<sup>er</sup> janvier 2002.

**A.b** En date du 1<sup>er</sup> juin 2008, X. \_\_\_\_\_ a été promu chef de la section 32 « Trafic des paiements internationaux (TPI) » au sein de l'unité Centrale de compensation (CENT). Cette unité se composait de quatre sections dont la section 32. Dite section comptait initialement deux services, à savoir le service 321 « Comptabilité CSC » et le service 322 « Prestations et cotisations », auxquels est venu s'adjoindre le service « Processus d'affaires et support » en septembre 2011.

**A.c** Par nouveau contrat de durée indéterminée du 1<sup>er</sup> mars 2009, X. \_\_\_\_\_ a été nommé suppléant du chef d'unité CENT. Dès le 11 avril 2012, il a dû assumer la fonction de chef de l'unité précitée, suite à une longue absence pour raison de maladie de A. \_\_\_\_\_, chef de l'unité en question et son supérieur direct. Dès lors, B. \_\_\_\_\_, adjointe du chef d'unité CENT depuis le 1<sup>er</sup> novembre 2009 – puis promue cheffe du service « Processus d'affaires et support » de la section TPI le 1<sup>er</sup> janvier 2012 – a remplacé *ad interim* X. \_\_\_\_\_ dans sa fonction de chef de section.

**A.d** X. \_\_\_\_\_ a fait l'objet de plusieurs évaluations tout au long de ses relations de travail.

**A.d.a** En 2003, il s'est vu attribuer la note de A+ (barème allant de C à A++). Il a, à cette occasion, été souligné que l'employé constituait un « contrôleur de gestion compétent, auteur de documents de qualité ayant assimilé les spécialités de la CdC et de sa comptabilité analytique, collègue et conférencier très apprécié ».

**A.d.b** En 2004, 2005 et 2006, X. \_\_\_\_\_ a reçu à nouveau la note de A+.

**A.d.c** En 2007, il s'est vu attribuer la note de A+ et il a été mentionné qu'il était « un collègue très compétent, intègre et loyal qui témoigne d'un sens élevé des responsabilités et sur qui on peut compter. Ses qualités humaines favorisent une collaboration fructueuse et cordiale ».

**A.d.d** Lors de l'année 2008, X. \_\_\_\_\_ a reçu la note de A+ et il a été souligné que « au cours de l'année 2008, caractérisée par de multiples changements,

X.\_\_\_\_\_ a témoigné d'un engagement qui dépasse largement les attentes, dans l'intérêt de la continuité du service, aussi bien dans sa fonction de Responsable CdG que dans celle de Chef de section TPI ».

**A.d.e** En 2009, X.\_\_\_\_\_ s'est vu attribuer la note de 4 (dépasse clairement les objectifs) et il a été mentionné que « au cours de l'année 2009 X.\_\_\_\_\_ a témoigné d'une énergie et d'un engagement dépassant clairement les attentes et pris les bonnes initiatives pour assurer la continuité du service (notamment de paiements) dans un environnement en mutation. En même temps, il a poursuivi la réorganisation de sa section».

**A.d.f** En 2010, 2011 et 2012, X.\_\_\_\_\_ s'est également vu attribuer la note de 4. Il n'a pas été évalué en 2013.

## **B. Le rapport des RH de la CdC du 21 novembre 2011**

**B.a** Le 21 novembre 2011, un bilan de fonctionnement de la section TPI a été établi (cf. pièce n. 1 annexée au recours) par C.\_\_\_\_\_, responsable des RH au sein de la CdC. La mise en œuvre de ce rapport faisait suite aux retours négatifs sur l'ambiance de travail que le service des RH recevait depuis plusieurs mois. Il avait par conséquent été décidé de mener des entretiens avec l'ensemble du personnel de la section afin de disposer d'une vision globale de la situation et de trouver une solution.

**B.b** Le rapport précisait en préalable que, depuis son entrée en fonction comme chef de section, X.\_\_\_\_\_ avait conduit de gros chantiers, notamment la description de tous les processus de la section et la rédaction de manuels utilisateurs. Le rapport faisait ensuite état en particulier d'un climat de travail délétère et de craintes généralisées de la section TPI à l'égard notamment des RH. Des problèmes structurels d'ordre général imputables à l'ensemble de la CdC étaient évoqués, ainsi que des problèmes liés au mode de *management* de X.\_\_\_\_\_. Le rapport relevait néanmoins les progrès et améliorations réalisés dans la section sous la conduite de ce dernier.

**B.b.a** Il était notamment ressorti des entretiens effectués, selon les propos rapportés, que trois collaboratrices avaient été transférées à leur demande dans d'autres unités de la CdC (dont la remplaçante du chef de service du groupe 321 qui avait indiqué ne plus souhaiter assurer le remplacement afin de ne plus avoir à interagir avec X.\_\_\_\_\_) et qu'un collaborateur avait quitté la CdC préférant occuper un poste à 50% chez un autre employeur que de conserver son poste à 100% dans la section, les raisons

invoquées lors de l'entretien de sortie ayant été liées au climat de travail. Il a notamment été précisé que, lors de l'entretien visant à organiser le retour du chef de service 321, en arrêt maladie depuis le 12 octobre 2011, au sein de la CdC, X.\_\_\_\_\_ se serait montré agressif, accusateur et décourageant. Il ressortait également dudit rapport que le chef de service 322 aurait démissionné de son poste sans avoir trouvé de nouvel emploi en indiquant avoir subi des pressions et un comportement inadéquat de sa propre remplaçante. Cet employé aurait également demandé d'écourter son délai de congé afin d'être libéré immédiatement.

Le rapport précisait en outre qu'il découlait des entretiens que l'ambiance générale au sein de la section TPI était décrite comme lourde et pesante. Des tensions entre collègues ou collaborateurs et supérieurs avaient été évoquées, de même que des conflits entre la section et d'autres unités organisationnelles. De l'avis des personnes auditionnées, le style de *management* n'était pas adapté aux habitudes acquises, suite aussi au changement de paradigme intervenu avec le nouveau chef de section en 2008, lequel aurait responsabilisé davantage ses collaborateurs et avait bousculé un certain confort.

**B.b.b** Sur les quinze personnes directement ou indirectement subordonnées à X.\_\_\_\_\_, huit d'entre elles avaient émis des critiques ciblées à son encontre.

Ces dernières ont en particulier fait état d'un style de *management* très exigeant, brutal, ne faisant pas confiance à ses collaborateurs (« manque de confiance envers ses collaborateurs », « a des exigences très élevées mais les communique mal », « dirige plus qu'il ne conduit », « n'inspire pas confiance – manque de discrétion », « management brutal », « des collaborateurs ont été livrés à eux-mêmes, dans des domaines qu'ils ne connaissaient pas du tout », « les priorités ne sont pas mises au bon endroit », « attend beaucoup d'introspection des autres mais ne se remet pas lui-même en question »), critique (« est intolérant à l'erreur, explose quand il en trouve ; cela provoque de la peur qui à son tour engendre les erreurs ; des collaborateurs n'osent plus faire remonter les erreurs ce qui n'est pas propice à l'amélioration », « pointe du doigt les personnes qui font des erreurs, les convoque pour les réprimander et leur dire que cela pourrait être le motif de licenciement au lieu de remettre en question l'organisation du travail et chercher à savoir pourquoi les erreurs se produisent ») et négatif (« voit toujours la partie du verre vide », « personne ne fait bien, personne ne trouve grâce à ses yeux », « critique tout, tout le temps et tout le monde », « critique les individus comme MM [...] et D.\_\_\_\_\_ ou au sein de la section », « les erreurs sont protocolées dans les PV de la section, on peut y lire qui a fait quoi » « met tout le monde à dos de la section avec son esprit critique », « se base sur des on m'a dit que pour faire des reproches mais n'apporte pas de faits concrets », « il

n'y a pas de respect »). Il a aussi été fait état d'une communication inadéquate (émet des remarques assassines « le poisson à la tête qui pue » en parlant du chef de service 321, « je vais créer un poste de chef de service pour les collaborateurs spécialistes afin de me dégager du temps pour faire le ménage dans le 321 », « je ne serais pas fâché si vous alliez voir ailleurs » ; à une collaboratrice ayant eu un arrêt de travail d'une semaine durant son temps d'essai lorsqu'elle a appris que son mari était atteint d'un cancer : « on ne vient pas à la Confédération pour prendre des congés, je ne sais pas si je peux encore vous faire confiance », « menace, encourage à aller voir ailleurs, donne le sentiment d'être sur la sellette », « intimide, déstabilise en parlant de licenciement », « des collaborateurs pleurent régulièrement car ils ne se sentent pas à la hauteur », « manque de délicatesse, de psychologie », Mme [...] a demandé au chef de section à être déplacée s'il n'était pas content d'elle il lui a répondu « ici on ne déplace pas, on vire » ), **de pointillisme** (« traque les erreurs ce qui est dévalorisant », « est intolérant à l'erreur, explose quand il en trouve. Cela provoque de la peur qui à son tour engendre des erreurs. Des collaborateurs n'osent plus faire remonter les erreurs ce qui n'est pas propice à l'amélioration », « pointe du doigt les personnes qui font des erreurs, les convoque pour les réprimander et leur dire que cela pourrait être un motif de licenciement au lieu de remettre en question l'organisation du travail et chercher à savoir pourquoi les erreurs se produisent »), **et d'un mode de gouvernance appelant à la délation** (« Concernant l'incitation à la délation les affirmations suivantes ont été émises : « lors d'entretiens bilatéraux avec des collaborateurs, leur demande ce qu'ils pensent de leur chef de service », « cherche à savoir qui sème la mauvaise ambiance », « demande à un nouveau collaborateur lors de l'entretien de fin de temps d'essai « qui est-ce que vous licencieriez dans ce bureau ? » ou « a qui donneriez-vous une sanction ? », « les chefs de service subissent de la pression, ne peuvent pas être eux-mêmes », « des collaborateurs du groupe 322 ont été interrogés pour savoir si à leur avis c'était E. \_\_\_\_\_ qui mettait une mauvaise ambiance dans le 321 »).

Cela étant, les collaborateurs entendus reconnaissent aussi que le chef de section avait apporté des progrès depuis 2008. Tous s'accordaient à dire que la description des processus et la rédaction des manuels étaient nécessaires et que l'introduction des tournus et la responsabilisation avaient valorisé leur travail.

**B.b.c X. \_\_\_\_\_** avait également exprimé son opinion quant à la situation précitée. Il avait déclaré qu'il était « rageant que dans ce groupe certains fassent tout pour gâcher la vie des autres » et avait relevé une tendance à la complaisance au sein du groupe vis-à-vis de la désorganisation générale. Il avait précisé que, dans le service, l'esprit d'équipe était inexistant, que la volonté de surmonter les difficultés n'était pas là. X. \_\_\_\_\_ avait également souligné que le chef de service du groupe 321 ne comprenait pas ce qu'on attendait de lui, était confus, désorganisé et transmettait cela à son équipe. En résumé, l'employé s'était déclaré déçu et écoeuré par la situation. Il

avait indiqué ne plus y croire, car il avait tout tenté, et avait déclaré : « de la carotte, à l'accompagnement en passant par la pression, rien n'y a fait ».

**B.b.d** En conclusion du rapport établi sur la base des propos recueillis au cours de ces entretiens, C. \_\_\_\_\_ a en particulier préconisé un accompagnement rapide du chef de section et des collaborateurs, vu la situation de crise décrite, ainsi qu'un travail de rétablissement de la communication.

### **B.c**

**B.c.a** Ce rapport a été remis à X. \_\_\_\_\_, le 1<sup>er</sup> décembre 2011, lors d'un entretien avec F. \_\_\_\_\_, directrice de la CdC. Dans une note du 2 décembre 2011, l'employé a regretté que le rapport lui eût été remis tardivement. Il relevait qu'aucune mesure n'avait été prise pour en vérifier le contenu et prendre les mesures nécessaires pour améliorer la culture d'entreprise, et qu'il serait contraint d'entreprendre les démarches nécessaires pour rétablir son honneur.

**B.c.b** La directrice de la CdC a alors mandaté une consultante extérieure afin de mener un travail d'analyse et de réflexion, d'une part avec le chef de division et le chef de section et, d'autre part, avec l'ensemble du personnel de la section TPI. Au terme de deux réunions en compagnie des collaborateurs concernés une « synthèse du travail des groupes » datée du 6 mars 2012 a été élaborée. Il en résulte un certain nombre de propositions afin d'améliorer en particulier la communication et la gestion des changements au sein de la section. Aucune suite n'a été donnée quant à la mise en œuvre du rapport en question, notamment en raison de la maladie de A. \_\_\_\_\_.

**B.c.c** L'évaluation annuelle des prestations de X. \_\_\_\_\_, effectuée par la directrice de la CdC le 31 octobre 2012, porte, en appui de l'évaluation maximale globale de 4 (dépasse clairement les objectifs), les commentaires suivants : « X. \_\_\_\_\_ « issu » d'une situation de crise très pénible et « impactante » au plan personnel vécue au sein de sa section, a su, au pied levé, reprendre subitement la direction et la gestion de l'unité CENT. La reprise en main de cette dernière a eu lieu sans heurt, X. \_\_\_\_\_ a su assurer et garantir le bon déroulement de toutes les activités et les projets en cours. Je relève, apprécie et remercie chaleureusement X. \_\_\_\_\_ pour son immense engagement et son exemplaire disponibilité. Il fait preuve, face aux circonstances, de calme, de sang-froid, de ténacité, n'a à aucun moment relâché ses efforts, ni n'a démontré de signe de découragement. Ses réflexions, inputs et propositions ont toujours été des plus pertinentes. Les contacts, échanges avec la soussignée ont été agréables, positifs, ouverts, francs et constructifs ».

**C. Le contrat de location de services de la CdC avec G. \_\_\_\_\_**

**C.a** En mars 2012, la CdC a été autorisée par le Conseil fédéral à réintégrer une partie de ses services informatiques. Cela a conduit à la création d'une nouvelle division Gouvernance d'entreprise et technologies de l'information (GETI) au sein de la CdC.

**C.b** Suite à l'*interim* directionnel assuré par X. \_\_\_\_\_ depuis le 1<sup>er</sup> avril 2012, la section TPI, dirigée par B. \_\_\_\_\_, s'est réorganisée. Pour faire face à une situation tendue en matière de ressources au sein de l'unité CENT, une demande d'engagement pour un chef de projet informatique a été formulée par X. \_\_\_\_\_. La CdC a conclu un contrat de location de services le 19 juillet 2012 avec la société G. \_\_\_\_\_, avec laquelle elle était en relation contractuelle depuis juillet 2010, stipulant la mise à disposition de H. \_\_\_\_\_ à 60% dès le 2 août 2012, pour une durée de six mois, en qualité de chef de projet dans le domaine de la gestion de projets informatiques.

Le contrat a été reconduit pour six mois supplémentaires à compter du 1<sup>er</sup> février 2013 sur validation de X. \_\_\_\_\_ et des Ressources humaines. B. \_\_\_\_\_ avait pour tâche de vérifier le timbrage de H. \_\_\_\_\_ sur le fichier Excel et de signer sa feuille de timbrage. Il est à noter qu'elle avait mentionné dans son *curriculum vitae*, lors de sa promotion, qu'elle avait été employée par la société G. \_\_\_\_\_ de 2007 à 2009.

**C.c** A teneur dudit contrat, il était précisé que le lieu de travail était le siège de la CdC et que H. \_\_\_\_\_ était tenu de respecter les règles internes de la CdC. Ainsi, la clause suivante a été introduite au contrat de travail : « Le bailleur de services garantit la sauvegarde de la confidentialité et du secret d'information relatifs à toutes les données que le travailleur aura à traiter dans le cadre de sa mission. Cette garantie consiste notamment à ne pas divulguer ces informations à des tiers, ni à les utiliser pour son propre compte. Cette obligation de conserver le secret existe avant même la conclusion du contrat et subsiste après la fin du contrat. Le travailleur est tenu au secret de fonction. Les parties s'engagent à respecter la protection des données. Au moment de l'échéance ou de la résiliation du contrat, le travailleur ainsi que le bailleur de services doivent immédiatement retourner les données fournies ».

**C.d** Le 6 juin 2013, une note interne a été établie par le chef de l'Inspectorat à l'intention de F. \_\_\_\_\_ afin de lui exposer des constats faits au sujet de la relation entre la société G. \_\_\_\_\_ et la CdC. A cette occasion, il a été souligné qu'il ressortait du registre du commerce du canton (...) que B. \_\_\_\_\_ avait été associée-gérante à 50% de la société G. \_\_\_\_\_ et

disposait de la signature individuelle, mais que, suite à son engagement au sein de la CdC, H. \_\_\_\_\_ en était devenu l'actionnaire unique. Il a en outre été relevé que la tarification de H. \_\_\_\_\_ pour ses prestations de services se trouvait en haut de la fourchette, de sorte que ses tarifs étaient semblables à ceux d'un responsable de section. Il a également été précisé que la demande d'engagement de H. \_\_\_\_\_ avait été signée par X. \_\_\_\_\_ et qu'aucun appel d'offres n'avait été effectué pour attribuer le mandat de location de personnel temporaire à G. \_\_\_\_\_, ni d'ailleurs pour sa prolongation.

Par ailleurs, la note interne a également relevé que les heures concernant la location de personnel temporaire avaient été approuvées par B. \_\_\_\_\_ d'août 2012 à mars 2013, que H. \_\_\_\_\_ et B. \_\_\_\_\_ travaillaient sur un projet commun et que la société G. \_\_\_\_\_ avait été introduite par l'entremise de B. \_\_\_\_\_. Enfin, il a été relevé qu'il existait un potentiel conflit d'intérêts entre B. \_\_\_\_\_ et G. \_\_\_\_\_ et il a été recommandé qu'une enquête disciplinaire soit ouverte à son encontre.

**C.e** En date du 9 juillet 2013, un avertissement a été prononcé à l'encontre de B. \_\_\_\_\_ en raison d'un conflit d'intérêts personnels et professionnels. Cet avertissement a été contesté par B. \_\_\_\_\_ devant le Tribunal administratif fédéral qui a rendu une décision d'irrecevabilité du recours (arrêt A-692/2014 du 17 juin 2014).

## **D. Les problèmes informatiques au sein de la CdC**

**D.a** En date du 15 août 2013, une collaboratrice de la section TPI a signalé que certains fichiers n'étaient plus disponibles sur le serveur de I. \_\_\_\_\_, qui était l'intermédiaire en charge de leurs exécutions. Suite à plusieurs analyses, il a été constaté que les fichiers de données informatiques avaient été transférés sur un serveur externe à la CdC.

**D.b** Des investigations ont été menées à l'interne de la CdC et ont fait l'objet d'un rapport d'incident, daté du 29 août 2013. Il ressortait de ce rapport d'incident rédigé par la GETI, sous la conduite de J. \_\_\_\_\_, spécialiste sécurité chez la CdC, que, depuis le 4 juin 2013 et pour des raisons inconnues, les fichiers de confirmation de l'exécution du montant global des paiements des rentes ainsi que les transactions non-exécutées et radiées n'étaient plus disponibles pour récupération par la CdC dans le dossier du serveur I. \_\_\_\_\_. Il a également été relevé que ces fichiers disparus contenaient des informations sensibles, car relatives aux assurés. Enfin, il a

été précisé qu'une rapide analyse des logs démontrait qu'une autre connexion avait été effectuée tous les jours à 12h55, depuis une adresse n'appartenant pas à la Confédération. La source de cette adresse a été identifiée comme appartenant à la société G.\_\_\_\_\_.

**D.c** Ces constatations ont, sur demande de l'Administration fédérale de finances (AFF), engendré l'intervention de l'Office fédéral de la police (FED-POL) au sein de la société G.\_\_\_\_\_. Une perquisition policière a eu lieu dans les locaux de G.\_\_\_\_\_, du matériel a été saisi et H.\_\_\_\_\_ a été contraint de se rendre dans les locaux de la CdC.

**D.d** Par courrier recommandé du 9 décembre 2013, le directeur de l'AFF a ouvert, avec l'autorisation du Département fédéral des finances (DFF), une enquête administrative en raison de problèmes liés à la disparition de fichiers de confirmation de paiement de rentes de la CdC chez I.\_\_\_\_\_ et à mandaté l'entreprise K.\_\_\_\_\_ en qualité d'organe externe à cet effet.

**D.e** En date du 13 décembre 2013, un rapport d'audit sur la problématique de la sécurité des données informatiques a été établi par l'Inspectorat interne de la CdC et portant sur le paiement des rentes de janvier à novembre 2013. Il en est résulté de graves lacunes imputables à la GETI, dirigée par L.\_\_\_\_\_, en lien avec d'importantes défaillances en matière de sécurité.

**D.f** En date du 26 août 2014, K.\_\_\_\_\_ a établi son rapport intitulé « enquête administrative suivant une potentielle fuite de données au sein de la Centrale de Compensation de la Confédération suisse (cf. pièce n. 1 annexée au recours).

Il découlait des conclusions du rapport en question que l'accès par des tiers aux informations des fichiers de paiement aurait été rendu possible par la transmission autorisée et directe de ces fichiers à des tiers. Selon le rapport, le traitement desdites données à l'extérieur des infrastructures aurait été rendu possible par la mise en place d'un serveur de test à l'extérieur du réseau informatique de la CdC, ainsi que par la transmission des informations d'authentification avec I.\_\_\_\_\_ à des tiers.

Ensuite, le rapport soulignait qu'il ne pouvait pas être répondu à la question de savoir par quels moyens G.\_\_\_\_\_ s'était procurée les informations de connexion. Il a toutefois été relevé des déficiences critiques notamment quant à la gestion des mots de passe permettant l'accès au serveur hébergeant les informations de connexion et quant au fait que l'autorisation avait

été donnée par un seul collaborateur de la CdC, en l'occurrence X.\_\_\_\_\_, à un tiers de se connecter depuis un serveur externe non accrédité par la CdC à un moyen de paiement.

### **E. Les interventions de X.\_\_\_\_\_ auprès du CDF**

**E.a** A compter du mois de juillet 2012, X.\_\_\_\_\_ a informé le CDF, après avoir saisi la direction de la CdC, de l'existence de dysfonctionnements graves dans le domaine de l'informatique et de la gouvernance d'entreprise au sein de la CdC. Ses échanges se sont intensifiés à partir de mars 2013. La dernière intervention auprès du CDF a eu lieu le 4 septembre 2015. Certaines informations ont été communiquées par X.\_\_\_\_\_ à l'AFF.

**E.b** Il ressort notamment des pièces déposées par X.\_\_\_\_\_ en procédure ce qui suit.

**E.b.a** Par courrier électronique du 28 mars 2013, l'employé a transmis à des collaborateurs du CDF un échange interne entre lui-même et un réviseur de la CdC du 22 mars 2013 relatif à des défaillances dans le système de contrôle interne. Lesdites défaillances auraient eu trait à la validation des factures de prestataires de biens et de services externes ainsi que, plus généralement, au respect des dispositions légales en la matière. Dans le courant du mois d'avril 2013, plusieurs autres courriels ont été échangés entre X.\_\_\_\_\_ et le CDF en relation avec une prétendue série d'incidents en matière de transfert d'ordres de paiement.

**E.b.b** En date du 12 avril 2013, le CDF est intervenu auprès des réviseurs ordinaires de la CdC afin de les inviter, dans le cadre de leur révision de clôture, à faire état de manière détaillée des incidents intervenus en cours d'année dans le transfert d'ordres de paiement.

**E.b.c** Par courriel du 18 juillet 2013, X.\_\_\_\_\_ a informé le CDF des attaques personnelles dont ferait l'objet B.\_\_\_\_\_ ainsi que H.\_\_\_\_\_ de la part de la CdC. X.\_\_\_\_\_ a également invoqué un éventuel conflit d'intérêts résultant de l'attribution de mandats en matière de risques à l'ex-employeur d'un collaborateur de la division GETI en charge des prestations d'informatique pour des montants de plus 1'580'000 francs.

**E.b.d** Par courrier électronique du 9 août 2013, X.\_\_\_\_\_ a informé le CDF de prétendues difficultés de mise en place d'un règlement des signatures conformément aux exigences légales en raison d'un refus de la directrice de la CdC.

**E.b.e** Par courriel du 15 août 2013, X. \_\_\_\_\_ a attiré l'attention du CDF sur l'attribution de mandats à une même personne qui intervenait, selon lui, sous le couvert de diverses sociétés sans résultat tangible et sans que les règles en matière d'attribution de mandats ne soient respectées.

**E.b.f** Par courriel du 30 août 2013 au CDF, X. \_\_\_\_\_ a fait état de problèmes constatés au niveau des prestations informatiques de la GETI en dépit du recours massif à des entreprises externes. Selon l'employé, ces problèmes informatiques affecteraient divers secteurs de la CdC et ne seraient jamais traités de manière adéquate. Ces informations ont également été communiquées au directeur de l'AFF.

### **F. Le mandat des RH de la CdC au MedicalService en septembre 2013**

**F.a** Du 24 avril au 17 novembre 2013, X. \_\_\_\_\_ a été en arrêt de travail à 50%.

**F.b** Par courrier du 6 septembre 2013, la responsable des RH de la CdC a adressé au MedicalService un mandat de vérification en cas de maladie. Ledit mandat des RH indiquait que X. \_\_\_\_\_ était en arrêt maladie depuis le 24 avril 2013 et que l'origine de cette absence était liée à plusieurs facteurs. En outre, il était précisé que l'employé entretenait en tant que cadre des relations conflictuelles avec un certain nombre de personnes, montrait parfois des signes d'agressivité et se renfermait sur lui-même. De plus, le mandat susmentionné précisait que l'attitude de X. \_\_\_\_\_ était ressentie comme pessimiste et négative.

**F.c** En date du 17 septembre 2013, le MedicalService a adressé aux ressources humaines de la CdC une lettre précisant que le mécontentement actuel et la démotivation de X. \_\_\_\_\_ n'étaient pas des signes liés à un trouble psychique. En outre, il a été précisé que l'employé souffrait de douleurs chroniques en rapport avec des problèmes au niveau de l'épaule droite qui pouvaient engendrer une certaine forme d'agressivité. Enfin, il a été souligné qu'il n'existait aucun élément pouvant faire penser que l'employé ne possédait pas toutes les facultés et l'aptitude requise pour exercer sa fonction.

**F.d** Après avoir recouvré sa pleine capacité de travail le 18 novembre 2013, X. \_\_\_\_\_ a postulé le 20 novembre 2013 au poste de chef de l'unité CENT. Cette candidature a toutefois été écartée et D. \_\_\_\_\_ a été nommé à cette fonction.

**F.e** X.\_\_\_\_\_ a sollicité des explications à la responsable des RH relatives aux propos attentatoires, selon lui, au crédit professionnel tenus à son égard dans ses échanges de courriers avec le MedicalService. En début d'année 2014, les RH et la hiérarchie de X.\_\_\_\_\_ lui ont fixé un entretien le 27 mars 2014, avant de l'avancer au 25 mars 2014 par courriel du 13 février 2014. Cet entretien avait, selon la CdC, pour but de rétablir une communication constructive.

**F.f** Afin d'apaiser les tensions qui perduraient au sein de la section CENT, la direction de la CdC et le nouveau chef d'unité CENT ont mandaté un nouveau programme de développement d'équipe, nommé « Futura 21 », qui devait être mis en place par une société externe. X.\_\_\_\_\_ a refusé de participer à ce programme en raison du fait que D.\_\_\_\_\_ n'avait pas accepté de lui fournir la documentation relative à l'attribution du mandat.

### **G. L'altercation du 20 mars 2014 et l'annonce de l'absence-maladie de l'employé**

**G.a** Une altercation a eu lieu le 20 mars 2014 entre M.\_\_\_\_\_, chef de service, et B.\_\_\_\_\_. X.\_\_\_\_\_ est alors intervenu et aurait, selon M.\_\_\_\_\_, demandé le licenciement avec effet immédiat de celui-ci à D.\_\_\_\_\_ en présence de B.\_\_\_\_\_.

**G.a.a** Il est à préciser qu'en octobre 2013, B.\_\_\_\_\_ avait évalué M.\_\_\_\_\_ au niveau 1, ce que ce dernier avait contesté. Le 15 novembre 2013, X.\_\_\_\_\_ avait confirmé cette évaluation. Sur recours de M.\_\_\_\_\_, la Commission d'évaluation des divergences de la CdC avait, par décision du 17 février 2013, annulé l'évaluation de niveau 1 de M.\_\_\_\_\_, en considérant en particulier que les objectifs fixés étaient trop nombreux et mal ciblés.

**G.a.b** Le 21 mars 2014, X.\_\_\_\_\_ s'est rendu à son travail et a rencontré le matin D.\_\_\_\_\_. Alors que ce dernier affirme lui avoir fixé un entretien à 15 heures 30, l'employé conteste avoir été convoqué à un tel entretien.

**G.a.c** Le lundi 24 mars, l'employé a informé par courriel D.\_\_\_\_\_ qu'il n'était pas en mesure de se rendre à son travail et ce dernier lui a souhaité un bon rétablissement. Puis, le 25 mars 2014, le conseil de l'employé a informé par courriel D.\_\_\_\_\_ que son client était en arrêt maladie depuis le 24 mars 2014, en s'excusant de ne pas l'avoir informé avant de son absence à l'entretien du 25 mars 2014. Ce même 25 mars 2014, l'employé

informait son employeur que son certificat médical indiquait une durée indéterminée. En date du 27 mars 2014, le conseil de X. \_\_\_\_\_ a adressé un courrier à N. \_\_\_\_\_, directeur *ad interim* de la CdC, par lequel il s'excusait de n'avoir pas informé en temps voulu la CdC de l'absence de son mandant, tout en relevant que ce manquement trouvait, pour partie, son origine dans une mauvaise information communiquée par la CdC qui n'avait jamais été formellement corrigée.

**G.b** Le vendredi 21 mars 2014 a été le dernier jour de travail œuvré de l'employé, lequel a été absent pour cause de maladie dès le 24 mars 2014.

#### **H. L'avertissement du 25 mars 2014**

**H.a** En date du 25 mars 2014, un avertissement, rédigé le 24 mars 2014 suite au comportement de X. \_\_\_\_\_ les 20 et 21 mars 2014, lui a été signifié. A l'appui de cet avertissement, qui précisait que l'employé avait été entendu, il lui était reproché de ne pas s'être présenté à l'entretien du 25 mars 2014, d'avoir refusé de participer au programme de développement d'équipe mis en place par la division CENT, d'avoir adopté un mode de communication inadéquat avec ses chefs de service et les collaborateurs de sa section, d'avoir refusé de suivre les instructions de son supérieur hiérarchique et d'avoir engendré une collaboration perturbée avec plusieurs services de la CdC, notamment l'assurance facultative, la GETI ainsi que les RH.

Partant, X. \_\_\_\_\_ a été invité à rétablir une communication constructive avec son entourage professionnel, avec la présentation d'un plan d'action à son chef d'unité, à adopter un comportement loyal, à soutenir les décisions prises par sa hiérarchie, à participer lui-même et à donner l'instruction à B. \_\_\_\_\_ de participer au programme de développement d'équipe, ainsi qu'à repositionner M. \_\_\_\_\_ en qualité de chef de service en mettant tout en œuvre pour renouer le dialogue entre ce chef de service et son équipe. Enfin, X. \_\_\_\_\_ a été rendu attentif au fait qu'en cas de manquements répétés ou persistants dans le comportement ou les prestations, une procédure disciplinaire ou une procédure de licenciement pourrait être ouverte à son encontre.

**H.b** En date du 15 avril 2014, X. \_\_\_\_\_ a pris position sur l'avertissement du 25 mars 2014. En substance, il a souligné que, depuis ses dénonciations au CDF, il avait fait l'objet d'un acharnement visant à l'entraver dans l'exercice de sa fonction, notamment par l'intervention des RH au Medical-Service, par un sabotage dans le recrutement des collaborateurs, par la

non-attribution du poste de suppléant de sa fonction après la destitution de B.\_\_\_\_\_, par le sabotage du travail réalisé par H.\_\_\_\_\_ avec pour conséquence la persistance de graves dysfonctionnements informatiques, par le retard dans le paiement des primes annuelles et par l'absence d'évaluation en 2013. En outre, il a estimé que l'avertissement avait été rédigé préalablement à l'entrevue, à laquelle il n'avait pas pu participer en raison de maladie et que, par conséquent, son droit d'être entendu avait été violé.

**H.c** Le 30 avril 2014, le CDF a publié un rapport concernant la gestion de l'informatique de la CdC, qui reprend de nombreux griefs fondés sur des informations communiquées par X.\_\_\_\_\_.

**H.d** Par courrier du 2 mai 2014, la direction de la CdC s'est prononcée sur le courrier de X.\_\_\_\_\_ du 25 mars 2014. A l'appui de ladite écriture, elle a souligné que l'avertissement proféré ne constituait pas une mesure disciplinaire de sorte qu'aucune mesure ne devrait être suivie dans ce cadre. En outre, elle a précisé que, dans la mesure où X.\_\_\_\_\_ avait fait les dénonciations au CDF en toute bonne foi, il lui était garanti qu'il ne subirait pas de désavantages professionnels. Il a toutefois été mentionné que l'employé était tenu de satisfaire pleinement aux obligations découlant du contrat de travail et du règlement de service. Ensuite, il a été souligné que, suite aux derniers événements survenus à fin mars 2014, la communication avec X.\_\_\_\_\_ était totalement rompue. Enfin, il a été précisé qu'afin de mettre un terme à cette situation intolérable, la CdC était disposée à trouver une issue transactionnelle à la fin des rapports de travail.

## **I. La procédure pénale contre X.\_\_\_\_\_ et ses suites**

**I.a** Suite à des articles parus dans la presse en février 2014 faisant état de dysfonctionnements au sein de la CdC, D.\_\_\_\_\_ a, par courriel du 28 mars 2014 au Secrétariat général du DFF, indiqué avoir identifié une personne de la CdC susceptible d'être fortement impliquée dans cette affaire et a demandé à être autorisé à effectuer une analyse de fichiers imprimés à la CdC.

**I.b** En date du 14 mai 2014, et suite à une dénonciation du DFF au Ministère public de la Confédération (MPC) pour violation du secret de fonction (art. 320 du Code pénal suisse du 21 décembre 1937 [CP, RS 311]) en raison de nombreuses fuites intervenues dans la presse ainsi que du rapport d'incident intitulé « disparition de fichiers de confirmation de paiement

de rentes de la CdC chez I. \_\_\_\_\_ », une perquisition a eu lieu au domicile de X. \_\_\_\_\_ dans le cadre d'une procédure ouverte à son encontre pour violation du secret de fonction.

**I.c** Le 14 mai 2014, X. \_\_\_\_\_ a été auditionné par la police judiciaire fédérale en qualité de prévenu dans la procédure ouverte pour violation du secret de fonction.

**I.d** Le 22 août 2014, X. \_\_\_\_\_ a déposé une plainte pénale à l'encontre de O. \_\_\_\_\_, directeur de l'AFF pour dénonciation calomnieuse, calomnie, abus d'autorité et tentative de contrainte. La plainte pénale a fait l'objet d'une demande d'autorisation de poursuivre (art. 15 de la loi fédérale sur la responsabilité de la Confédération, des membres de ses autorités et de ses fonctionnaires du 14 mars 1958 [LRFC, RS 170.32]) du 21 mars 2016 adressée par le MPC au Département fédéral de justice et police DFJP, qui y a donné suite.

**I.e** Par écritures des 17 novembre 2014 et 17 mars 2015, X. \_\_\_\_\_ a déposé auprès du DFF une demande en dommages-intérêts à titre de réparation morale. Par courrier du 19 mars 2015, le DFF a suspendu l'instruction de la demande de dommages-intérêts et d'indemnité à titre de réparation morale jusqu'à droit jugé sur la procédure pénale ouverte contre lui devant le MPC.

**I.f** Le 26 août 2015, le MPC a adressé à X. \_\_\_\_\_ un avis de prochaine clôture de la procédure dirigée à son encontre.

## **J. La résiliation des rapports de travail le 28 septembre 2015**

**J.a** Par courrier recommandé du 28 août 2015, la CdC a informé X. \_\_\_\_\_ qu'elle avait pris bonne note de sa pleine capacité de travail dès le 28 août 2015 et lui a indiqué qu'elle entendait procéder à la résiliation de ses rapports de service conformément à l'art. 10 al. 3 de la loi sur le personnel de la Confédération (LPers, RS 172.220.1). Elle a ensuite précisé que, dans le cadre de cette résiliation, elle prononçait la suspension de X. \_\_\_\_\_ avec effet immédiat. La CdC a octroyé un délai de quinze jours à l'employé afin d'exercer son droit d'être entendu.

**J.b** Par prise de position du 15 septembre 2015, X. \_\_\_\_\_ s'est déterminé sur l'intention de la CdC de résilier ses rapports de service. En bref, il a considéré qu'il faisait l'objet depuis l'été 2013 d'un harcèlement consécutif aux multiples signalements auxquels il avait procédé auprès du CDF

en relation avec de graves dysfonctionnements, tels que le fait que la GETI ne remplirait pas les objectifs qui lui avaient été fixés, que des sommes colossales auraient été détournées durant de nombreuses années. En d'autres termes, le congé envisagé constituerait, de l'avis de l'employé, un congé représailles interdit par l'art. 22a al. 5 LPers.

**J.c** Par décision du 28 septembre 2015, la CdC a résilié le contrat de travail de X.\_\_\_\_\_ avec effet au 31 janvier 2016, en précisant que la résiliation des rapports de travail était due à une faute de l'employé au sens de l'art. 31 de l'ordonnance sur le personnel de la Confédération du 3 juillet 2001 (OPers, RS 172.220.111.3) et en suspendant, en application de l'art. 103a OPers, l'employé pendant toute la durée de son délai de congé.

A l'appui de sa décision, la CdC s'est fondée sur l'art. 10 al. 3 let. a et b LPers. Dite autorité a estimé, d'une part, que l'employé avait, en ayant contrevenu à plusieurs reprises à son devoir de fidélité et de loyauté, violé des obligations légales et contractuelles. Il lui a été reproché, en se fondant sur les conclusions du rapport de K.\_\_\_\_\_, d'avoir donné l'autorisation de procéder au transfert de données informatiques sur un serveur externe, contrevenant aux dispositions légales en matière de sécurité informatique et en mettant gravement en danger les intérêts de la Confédération et de la CdC. La CdC a indiqué que le rapport en question mettait en exergue le fait que les violations des dispositions légales ou contractuelles avaient été accomplies avec l'accord de X.\_\_\_\_\_ ou en raison de son omission de veiller à leur respect. De l'avis de l'employeur, la lecture de ce rapport accablant révélerait que X.\_\_\_\_\_ aurait méprisé de manière crasse les intérêts légitimes de la Confédération et de son employeur.

D'autre part, la CdC a reproché à l'employé des manquements dans les prestations et le comportement, en se fondant sur le bilan de fonctionnement du 21 novembre 2011, par le fait d'avoir insufflé au sein de la CdC un climat de travail délétère et d'avoir adopté un comportement conflictuel non seulement avec son équipe mais également avec d'autres unités, telles que celle de l'informatique. Ensuite, elle a formulé un grief quant au style de *management* de l'employé qui ne permettrait pas d'instaurer une communication saine avec son équipe et son employeur, ni une gestion adéquate des conflits. L'employé aurait ainsi adopté un comportement inapproprié notamment lorsque, le 20 mars 2014, il aurait exigé devant des membres du personnel le renvoi d'un chef de service, en l'occurrence M.\_\_\_\_\_, au recrutement duquel il avait participé. Par ailleurs, il a été opposé à l'employé le fait d'avoir refusé les invitations de ses supérieurs

de résoudre le conflit par la communication et d'avoir adopté une attitude déplorable en mars 2014.

Enfin, la CdC a considéré que, la résiliation étant due à une faute de l'employé, elle n'était pas tenue d'assortir ladite résiliation d'une quelconque mesure, ni d'allouer une indemnité de départ à l'employé.

## **K. L'instance devant le Tribunal de céans**

**K.a** Par mémoire du 29 octobre 2015, X. \_\_\_\_\_ (ci-après aussi : le recourant) a saisi le Tribunal administratif fédéral (ci-après aussi : le Tribunal) d'un recours à l'encontre de la décision de la CdC (ci-après aussi : l'autorité inférieure), en concluant principalement à l'annulation de la décision attaquée ainsi qu'à sa réintégration au sein de la CdC et, subsidiairement, au versement d'une indemnité équivalente à deux années de salaires.

A l'appui de ses conclusions, le recourant fait essentiellement valoir que les alertes qu'il a lancées auprès du CDF auraient eu pour conséquence que des pressions croissantes ont été exercées à son encontre tant par la direction de l'autorité inférieure que par le service des RH. Celles-ci se seraient traduites, selon le recourant, par des entraves dans l'exercice de ses tâches en le privant des ressources nécessaires et par son éviction du poste qu'il occupait par interim depuis deux ans. Selon lui, l'objectif de l'autorité inférieure était qu'il démissionne. Les griefs invoqués par l'autorité inférieure constitueraient, de l'avis du recourant, de simples prétextes infondés par lesquels dite autorité tenterait de masquer ses véritables motifs. S'agissant de l'affaire relative à H. \_\_\_\_\_, le recourant prétend que si les tests étaient intervenus sur le serveur de ce dernier, ce serait en raison du fait que la CdC ne disposait pas de serveur dédié à l'exécution de tels tests. De plus, il précise que la directrice de la CdC et la responsable des RH avaient connaissance de l'existence de ces tests et disposaient même d'un accès à l'application développée par H. \_\_\_\_\_. Enfin, le recourant précise qu'avant la procédure de licenciement aucun grief n'avait été formé à ce sujet à son encontre. Le recourant souligne ainsi que ses relations de travail se sont essentiellement dégradées depuis qu'il a dénoncé diverses irrégularités au CDF, de sorte que le licenciement constituerait un congé représailles en raison de ses activités de lanceur d'alerte.

**K.b** Par mémoire en réponse du 7 décembre 2015, l'autorité inférieure a principalement conclu au rejet du recours et à la confirmation de la décision attaquée.

A l'appui de sa réponse, elle affirme pour l'essentiel que le recourant tente de minimiser ses actes et de les dissimuler derrière ses activités de lanceur d'alerte en essayant de prétendre que les réels motifs de la décision de l'autorité inférieure seraient liés auxdits actes. L'autorité inférieure admet pour le surplus que l'art. 22 al. 5 LPers protège les lanceurs d'alerte, mais précise que cette protection ne permettrait pas, selon elle, de multiplier de graves manquements. Dite autorité souligne à ce sujet qu'un cadre, lanceur d'alerte ou pas, se devrait de remplir ses obligations contractuelles, d'effectuer son travail avec égard pour ses collègues et d'être loyal envers sa hiérarchie. Ensuite, elle précise qu'elle aurait tout entrepris avant d'envisager le licenciement du recourant mais souligne que celui-ci aurait dénigré tout contact envers sa hiérarchie. En outre, elle estime que les affaires H. \_\_\_\_\_ et I. \_\_\_\_\_ seraient inadmissibles. Enfin, ladite autorité considère que le recourant, n'étant ni sous-officier ni garde-frontière, ne pourrait pas bénéficier d'une prolongation de deux mois de son délai de congé.

**K.c** Par mémoire en réplique du 25 janvier 2016, le recourant a confirmé essentiellement le contenu de ses précédentes écritures. Au surplus, il a déposé une requête en restitution de l'effet suspensif, en soulignant qu'il était dans son intérêt que ses rapports de travail perdurent durant la procédure. Outre l'aspect financier, il invoque le fait qu'une rupture des rapports de travail, ainsi que la période de chômage qui s'en suivrait selon toute vraisemblance, seraient considérablement dommageables à sa réputation professionnelle.

S'agissant du fond, le recourant indique que l'autorité inférieure ne s'est pas prononcée dans sa réponse sur son argument tendant à invoquer que la direction de la CdC savait pertinemment qu'il transmettait depuis mars 2013 des informations au CDF. S'agissant des prétendus manquements dans les prestations ou le comportement invoqués par l'autorité inférieure, le recourant précise qu'il aurait fait l'objet d'excellentes évaluations durant les années 2011 et 2012, en obtenant toujours la note maximale de 4. Il ajoute que ces griefs sont toutefois prescrits, puisqu'ils ne lui ont pas été adressés avant son licenciement. En outre, il estime ne jamais s'être soustrait à un entretien ou à une convocation. S'agissant ensuite du transfert de fichiers de paiement sur le serveur de H. \_\_\_\_\_, le recourant précise que cela s'était déjà produit à plusieurs reprises au vu et au su de tous, même de la sécurité. Enfin, le recourant précise que d'autres collaborateurs auraient fait l'objet de pressions en raison de leurs activités de lanceurs d'alerte.

**K.d** Par écriture du 5 février 2016, le MPC a informé le Tribunal de ce que la procédure pénale pour violation du secret de fonction ouverte à l'encontre du recourant avait été classée le 3 février 2016, aucun soupçon ne justifiant une mise en accusation.

**K.e** Par mémoire en réponse sur mesures provisionnelles et en duplique au fond du 10 février 2016, l'autorité inférieure a pour l'essentiel confirmé le contenu de ses précédentes écritures. Au surplus, elle souligne que les manquements du recourant se seraient étendus de 2011 à 2014. Par ailleurs, elle rappelle que le *management* des supérieurs de M.\_\_\_\_\_, à savoir du recourant et de B.\_\_\_\_\_, aurait clairement été désapprouvé par la commission d'élimination des divergences de la CdC. Le recourant aurait, de l'avis de l'autorité inférieure, sabordé la crédibilité de M.\_\_\_\_\_ auprès de ses collaborateurs, notamment en transmettant ses évaluations à des tiers, sans aucune autorisation, et en exigeant auprès du chef d'unité son licenciement. Un tel comportement s'avèrerait, selon ladite autorité, totalement inapproprié et clorait une longue liste de manquements à ses obligations de cadre. En outre, dite autorité précise que les prétendus lanceurs d'alerte cités par le recourant seraient toujours en poste à la CdC, l'un d'entre eux ayant même été promu, et souligne qu'aucun lien de causalité, ni aucune preuve du prétendu harcèlement collectif des *whistle-blowers* au sein de la CdC n'auraient été établis.

**K.f** Par décision incidente du 25 février 2016, le Tribunal a rejeté la requête de prise d'effet suspensif au recours.

**K.g** Par écriture du 13 avril 2016, le recourant a informé le Tribunal de l'état d'avancement des différentes procédures qu'il avait engagées à l'encontre de l'autorité inférieure, respectivement de celle conduite à son encontre.

**K.h** Par ordonnance du 22 septembre 2016, le Tribunal a informé les parties qu'il prévoyait de procéder à leur audition sur les faits de la cause et leur a remis l'état de fait provisoire en tenant compte des observations du recourant. Il a également invité le CDF à lui adresser un bref résumé des interventions du recourant à son autorité.

**K.i** Par écriture du 12 octobre 2016, le CDF a fourni au Tribunal un résumé chronologique des interventions du recourant avec une présentation sommaire de leur objet. Il a précisé que la collaboration de X.\_\_\_\_\_ avait toujours été excellente et qu'il lui avait transmis des informations très utiles pour ses activités de surveillance financière. Le recourant s'est opposé à la remise du résumé du CDF à l'autorité inférieure et le Tribunal a considéré

qu'il était suffisant que l'autorité inférieure soit informée que les démarches du recourant auprès du CDF avaient couvert la période allant du 11 juillet 2012 au 4 septembre 2015, au vu de intérêts privés importants touchés par ces démarches.

### **K.j**

**K.j.a** Par ordonnances des 1<sup>er</sup> et 15 décembre 2016, le Tribunal a avisé les parties qu'il souhaitait procéder à l'audition de B.\_\_\_\_\_, de H.\_\_\_\_\_, et de D.\_\_\_\_\_ et a invité ces derniers à déposer leurs observations.

**K.j.b** Par écriture du 19 et 31 décembre 2016, H.\_\_\_\_\_ et B.\_\_\_\_\_ ont fourni leurs observations.

**K.j.c** En date du 8 février 2017, une audience d'instruction sur les faits de la cause s'est tenue au Tribunal administratif fédéral à St-Gall. Diverses questions ont été posées aux parties afin d'éclaircir l'état de fait de la présente procédure. Le procès-verbal de l'audience a été remis aux parties en date du 7 mars 2017 et un délai leur a été imparti afin de savoir si une conciliation demeurait possible.

**K.j.d** Par courrier du 23 mars 2017, le recourant a indiqué au Tribunal que les positions respectives des deux parties à la procédure s'avéraient trop éloignées pour qu'un accord amiable puisse intervenir. Pour le surplus, il a sollicité l'audition de plusieurs témoins.

**K.j.e** Par courrier du 23 mars 2017, l'autorité inférieure a indiqué que le directeur de la CdC était ouvert à un accord amiable, mais qu'une réintégration du recourant n'était pas envisageable. Elle a en outre estimé que l'instruction de la cause devait être considérée comme achevée, mais que si les témoins sollicités par le recourant devaient être entendus, elle proposerait également une liste de témoins à auditionner.

**K.j.f** Par ordonnance du 26 avril 2017, le Tribunal a indiqué aux parties qu'il entendrait en qualité de témoin A.\_\_\_\_\_, F.\_\_\_\_\_, C.\_\_\_\_\_, N.\_\_\_\_\_, M.\_\_\_\_\_, L.\_\_\_\_\_ et P.\_\_\_\_\_. Par ordonnance du 1<sup>er</sup> juin 2017, le Tribunal a fixé deux jours d'audience en date des 26 et 27 juin 2017. Les témoins P.\_\_\_\_\_, H.\_\_\_\_\_ et A.\_\_\_\_\_ se sont excusés auprès du Tribunal en mentionnant ne pas pouvoir, pour diverses raisons, assister à l'audience.

**K.j.g** Le 26 juin 2017, les témoins L.\_\_\_\_\_, C.\_\_\_\_\_ et N.\_\_\_\_\_ et, respectivement, le 27 juin 2017, B.\_\_\_\_\_, M.\_\_\_\_\_ et F.\_\_\_\_\_ ont

été auditionnés par le Tribunal. A l'issue de l'audience, le Juge instructeur a demandé aux parties si une conciliation entre elles demeurait envisageable.

**K.j.h** Par courrier du 7 juillet 2017, le recourant a informé le Tribunal qu'aucune conciliation n'avait pu aboutir. Par ailleurs, il a persisté dans sa requête en audition de témoins complémentaires ainsi que dans la production par l'autorité inférieure de tous les courriers qui lui ont été adressés depuis avril 2013 par le CDF.

**K.j.i** Par ordonnance du 26 juillet 2017, le Tribunal a transmis aux parties une copie du procès-verbal de l'audience des 26 et 27 juin 2017 ainsi qu'aux témoins une copie de leur audition personnelle. Le Tribunal a également indiqué aux parties qu'il ne prévoyait pas en l'état procéder à d'autres mesures d'instructions complémentaires et leur a imparti un délai afin de déposer des observations finales.

#### **L.**

**L.a** Par observations finales du 25 août 2017, l'autorité inférieure a pour l'essentiel confirmé le contenu de ses précédentes écritures. Au surplus, elle estime avoir été en droit de renoncer au prononcé d'un avertissement au vu de la gravité des faits reprochés au recourant relatifs à l'externalisation des données relevée dans le rapport de K.\_\_\_\_\_.

**L.b** Par observations finales du 11 septembre 2017, le recourant a persisté dans son argumentation. Pour le surplus, il requiert l'audition de Q.\_\_\_\_\_ à titre de témoin susceptible, selon lui, d'établir le lien entre l'activité de lanceur d'alerte et le licenciement prononcé.

#### **M.**

Par ordonnances des 19 et 26 septembre 2017 le Tribunal a signalé aux parties que la cause était gardée à juger sous réserve d'éventuelles autres mesures d'instruction.

#### **N.**

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

#### **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), respectivement la LPers, n'en dispose pas autrement (art. 37 LTAF). Le Tribunal administratif fédéral examine d'office et librement sa compétence (art. 7 PA), ainsi que la recevabilité des recours qui lui sont soumis.

**1.1** La compétence du Tribunal administratif fédéral est donnée au cas d'espèce, sachant que, sous réserve de l'exception prévue à l'art. 32 al. 1 let. c LTAF qui n'est pas ici réalisée, il connaît des recours contre les décisions au sens de l'art. 5 PA prises par l'employeur fédéral (art. 31 LTAF et 36 al. 1 LPers), en l'occurrence la CdC, laquelle est une autorité précédente au sens de l'art. 33 let. d LTAF (annexe 1 let. B ch. IV. 1.4.6 de l'ordonnance du 25 novembre 1998 sur l'organisation du gouvernement et de l'administration [OLOGA, RS 172.010,1]).

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

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

#### **1.4**

**1.4.1** Conformément à 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). En matière de droit du personnel, le Tribunal examine toutefois avec une certaine retenue les questions ayant trait à l'appréciation des prestations des employés, à l'organisation administrative ou à la collaboration au sein du service et, dans le doute, 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 (ATF 131 II 680 consid. 2.3.3 ; ATAF 2007/34 consid. 5 ; arrêts du Tribunal administratif fédéral A-3750/2016 du 2 février 2017 consid. 1.4.1, A-379/2016 du 8 septembre 2016 consid. 2.2 ).

**1.4.2** 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 (ATF 135 I 91 consid. 2.1 ; ATAF 2014/24 consid. 2.2. et réf. cit.).

**1.5** L'objet du présent litige porte sur le point de savoir si la résiliation ordinaire des rapports de travail du recourant est intervenue valablement. Dans la mesure où le recourant se plaint de l'inexactitude des motifs de licenciement sur lesquels l'autorité inférieure affirme s'être fondée, il convient, dans un premier temps, d'examiner si ces motifs de résiliation sont suffisants et, dans un second temps, de vérifier qu'il n'a pas été mis abusivement fin à son contrat de travail.

## **2.**

**2.1** Conformément aux articles 10 al. 3, 13 LPers et 30a OPers, après le temps d'essai, le contrat de durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties, pour la fin d'un mois, en respectant la forme écrite et le délai de congé minimal selon l'art. 30a OPers. L'art. 10 al. 3 LPers spécifie que l'employeur doit faire valoir un motif objectif et suffisant pour résilier un contrat de durée indéterminée. Ce même alinéa contient une énumération exemplative de semblables motifs, notamment des violations d'obligations légales ou contractuelles et des manquements dans les prestations ou dans le comportement (art. 10 al. 3 let. a et b LPers). Les exigences ont dès lors été assouplies par rapport à l'ancien droit, où l'employeur devait faire valoir l'un des motifs exhaustivement prévus par l'art. 12 al. 6 aLPers, lesquels comprenaient notamment (let. a) la violation d'obligations légales ou contractuelles importantes, (let. b) les manquements répétés ou persistants dans les prestations ou dans le comportement, malgré un avertissement écrit, et (let. c) les aptitudes ou capacités insuffisantes pour effectuer le travail convenu dans le contrat ou la mauvaise volonté de l'employé à accomplir ce travail. Cela étant, l'exigence d'un motif de résiliation perdure sous le nouveau droit, motif qui, comme précédemment, doit être reconnu tout à la fois objectif et suffisant (arrêts du Tribunal administratif fédéral A-6428/2015 du 26 avril 2016 consid. 5.1, A-612/2015 du 4 mars 2016 consid. 3.2.1, A-531/2014 du 17 septembre 2014 consid. 4.4).

**2.2** Le motif de *manquement dans les prestations ou le comportement* est expressément prévu à l'art. 10 al. 3 let. b LPers et permet de fonder une résiliation sur la base de cette disposition.

**2.2.1** La *prestation de l'employé est insuffisante* au sens de l'art. 10 al. 3 let. b LPers, lorsqu'elle n'est pas propre à atteindre le résultat du travail attendu, sans que l'employé ne viole toutefois aucune obligation légale ou contractuelle et sans qu'il ne se prévale d'une incapacité de travail. En revanche, dans le cas où l'employé ne met pas à disposition de l'employeur sa pleine capacité de travail ou effectue son travail de manière tellement déficiente qu'aucun résultat exempt de défauts ne soit possible, l'on se trouve en présence non seulement d'une prestation insuffisante mais également de la violation d'une obligation légale ou contractuelle (arrêts du Tribunal administratif fédéral A-6428/2015 du 26 avril 2016 consid. 5.2.1, A-3834/2011 du 28 décembre 2011 consid. 7.5.3 et les réf. cit.).

**2.2.2** La notion de *manquement dans le comportement* – en tant qu'elle ne constitue pas une violation d'obligation 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 (arrêts du Tribunal administratif fédéral A-6898/2015 du 10 mars 2016 consid. 3.2.2, A-3834/2011 du 28 décembre 2011 consid. 7.5.3 et les réf. cit.).

Contrairement aux prestations de travail, lesquelles peuvent être évaluées dans une large mesure d'après des critères objectifs, le comportement d'un employé est apprécié 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 en particulier pas un motif de licenciement. Les manquements dans le comportement du collaborateur concerné doivent pouvoir être *reconnus comme tels (nachvollziehbar)* par un tiers. Par cette approche objective et distancée d'évaluation, il est assuré que les sources de tensions seront analysées objectivement en cas de licenciement à la suite de conflits. Le comportement en cause de l'employé doit conduire à une perturbation de la marche de service ou affecter la relation de confiance entre lui et son supérieur (arrêts du Tribunal administratif fédéral A-6428/2015 du 26 avril 2016 consid. 5.2.1, A-6898/2015 réitéré consid. 3.2.2 et les réf. cit.). Une telle conclusion doit toutefois être apportée avec prudence, en tenant notamment compte du fait qu'elle ne peut s'appliquer à une situation induite par les défaillances de l'employeur ou en raison du fait qu'un employé revendique le respect de ses droits ou de sa personne (cf. VALÉRIE DÉFAGO GAUDIN, in : *Conflit au travail, Prévention, gestion, sanctions*, deuxième partie, Fonction publique, CERT Nr. 6, 2015).

**2.3** Dans le cas où l'employé viole des *obligations légales ou contractuelles importantes*, une résiliation des rapports de service est également admissible sur la base de l'art. 10 al. 3 let. a LPers. Sont notamment considérées comme des obligations légales ou contractuelles importantes, le fait d'effectuer le travail confié avec diligence (devoir de diligence) et de défendre les intérêts de son employeur (devoir de fidélité ; art. 20 LPers).

**2.4** Il résulte des considérations qui précèdent que la délimitation entre les motifs de l'art. 10 al. 3 let. a et b LPers est difficile. Cette démarcation a toutefois perdu de l'importance depuis que le Tribunal fédéral a décidé qu'un licenciement pour l'un ou l'autre des motifs précités nécessitait de toute façon le prononcé d'un avertissement préalable (voir consid. 5.4 ci-après; cf. également Message du Conseil fédéral concernant une modification de la loi sur le personnel de la Confédération du 31 août 2011, FF 2011 6171 ss, 6183 ; arrêts du Tribunal administratif fédéral A-6723/2013 du 28 janvier 2015 consid. 6.2, A-5218/2013 du 9 septembre 2014 consid. 7.4.8).

## **2.5**

**2.5.1** Sous l'ancien droit du personnel, en vigueur jusqu'au 1<sup>er</sup> juillet 2013, la loi précisait que la résiliation ordinaire donnée en raison de manquements répétés ou persistants dans les prestations de l'employé (art. 12 al. 6 let b aLPers) devait être précédée d'un avertissement écrit émanant de l'employeur. Selon la jurisprudence, l'avertissement écrit devait aussi précéder un licenciement se fondant sur l'art. 12 al. 6 let. a aLPers (cf. arrêts du Tribunal fédéral 1C\_245/2008 du 2 mars 2009 consid. 5.4, 1C\_277/2007 du 30 juin 2008 consid. 5.3; arrêts du Tribunal administratif fédéral A-4659/2010 du 14 juin 2011 consid. 4.3, A-5622/2010 du 4 mai 2011 consid. 11.2, A-2164/2009 du 1<sup>er</sup> septembre 2009 consid. 3.2.1 [lequel étend cette exigence à l'art. 12 al. 6 let. c, première partie, LPers, cette disposition n'ayant pas de portée propre par rapport aux motifs de résiliation mentionnés aux let. a et b]).

Dorénavant, l'art. 10 al. 3 LPers ne fait plus mention de la nécessité d'un avertissement préalable à une résiliation des rapports de travail en raison d'un motif objectivement suffisant. Cependant, la jurisprudence a stipulé qu'un tel avertissement devait tout de même être donné 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 le prononcé d'une décision de résiliation. En effet, 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 professionnelle, afin de donner à l'employé concerné la possibilité de s'améliorer (arrêts du Tribunal administratif fédéral A-6428/2015 du 26 avril 2016 consid. 5.3, A-6723/2013 du 28 janvier 2015 consid. 6.2, A-969/2014 du 11 novembre 2014 consid. 6.1 ; cf. Message du Conseil fédéral du 31 août 2011 concernant une modification de la loi sur le personnel de la Confédération, FF 2011 6171, 6183). Le comportement incriminé qui fonde le licenciement doit être en rapport avec celui qui a motivé l'avertissement préalable (ATF 127 III 153 consid. 2b).

**2.5.2** L'avertissement préalable à la résiliation ordinaire remplit deux fonctions : d'une part, il contient un reproche formulé par l'employeur quant au comportement critiqué (*Rügefunktion*); d'autre part, il exprime la menace d'une sanction (*Warnfunktion*). Il doit être compris comme une mise en garde adressée à l'employé et 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 de la Constitution fédérale du 18 avril 1999 (RS 101, Cst.), détermine l'activité de l'Etat à l'équilibre des intérêts publics et privés (cf. arrêt du Tribunal fédéral 8C\_500/2013 du 15 janvier 2014 consid. 7.5; arrêts du Tribunal administratif fédéral A-6428/2015 du 26 avril 2016 consid. 5.3, A-4054/2015 du 15 février 2016 consid. 7.2.2.2 et les réf. cit.).

**2.6** Aux termes de l'art. 34b al. 1 let. a LPers, si l'autorité de recours constate que la résiliation ordinaire des relations de travail a été prononcée en l'absence de motifs objectivement suffisants, l'employeur est tenu de verser à l'employé une indemnité. Cette dernière équivaut, en principe, au minimum à six mois de salaire et au maximum à une année de salaire (art. 34b al. 2 LPers). Au contraire de l'ancien droit sur le personnel de la Confédération, la nouvelle législation ne prévoit pas la poursuite des relations de travail comme sanction à une résiliation sans motif objectivement suffisant (résiliation injustifiée). Celle-ci n'est envisagée que lorsque la résiliation du contrat de travail représente une grave entorse au droit en vigueur, notamment lorsque la résiliation est abusive en vertu de l'art. 336 du Code des obligations du 30 mars 1911 (CO, RS 220) ou si elle est motivée par le fait que l'employé avait signalé une irrégularité en vertu de l'art. 22a al. 4 LPers.

### 3.

Au cas d'espèce, il incombe de se prononcer sur la validité de la résiliation du contrat de travail du recourant avant d'en tirer les conclusions sur une éventuelle réintégration ou le versement d'une indemnité à son profit.

### 3.1

**3.1.1** L'autorité inférieure a essentiellement motivé le licenciement du recourant en se fondant sur l'art. 10 al. 3 let. a et b LPers. Elle estime que le recourant aurait contrevenu à plusieurs reprises à son devoir de fidélité et de loyauté en autorisant l'externalisation de données confidentielles auprès de la société G. \_\_\_\_\_ et aurait insufflé, au sein de la CdC, un climat de travail délétère. De l'avis de l'autorité inférieure, ses agissements alimenteraient une ambiance pesante au sein de la section et de la CdC qu'elle ne saurait tolérer de la part de ses cadres, garants de la santé et du bien-être de ses collaborateurs. Par ailleurs, elle considère que son style de *management* ne permettrait pas d'instaurer une communication saine avec son équipe et son employeur ainsi qu'une gestion adéquate des conflits. Ensuite, elle indique que le fait pour le recourant d'avoir exigé devant les membres du personnel le renvoi du chef de service, au recrutement duquel il avait participé deux ans auparavant, serait exemplatif de son mode de communication. Enfin, elle estime que le recourant aurait opposé des refus aux invitations de ses supérieurs de résoudre le conflit par la communication, ce qui constituerait un comportement intolérable pour la dite autorité.

**3.1.2** Le recourant, quant à lui, considère que la décision de licenciement serait intervenue en raison des alertes qu'il aurait lancées auprès du CDF. Lesdites alertes auraient eu pour conséquence l'exercice de pressions croissantes à son égard, tant par la direction de la CdC que par le service des RH. Celles-ci se seraient notamment traduites par des entraves dans l'exercice de ses tâches, en le privant des ressources nécessaires, et par son éviction du poste qu'il occupait *ad interim* depuis déjà deux ans. Le recourant estime que les griefs avancés par l'autorité inférieure constitueraient des prétextes infondés par lesquels elle tenterait de masquer ses véritables motifs.

**3.2** S'agissant des griefs portés à l'encontre du *mode de gouvernance du recourant*, le Tribunal retient ce qui suit.

**3.2.1** Il ressort du dossier que, en date du 21 novembre 2011, un bilan de fonctionnement de la section a été établi par C. \_\_\_\_\_, cheffe du service RH. Le mandat d'effectuer ledit bilan avait été donné par la directrice de la CdC en raison de remontées d'insatisfactions de la part des collaborateurs du recourant. Le Tribunal constate, à la lecture de ce rapport, que de nombreuses critiques ont été émises sur divers aspects à l'égard du recourant. Plusieurs reproches ont été effectués quant à son style de *management* qui a été jugé comme trop brutal et exigeant. Par ailleurs, un manque de

confiance en ses collaborateurs a été mis en exergue ainsi qu'un manque de discrétion.

**3.2.2** Le Tribunal observe d'ailleurs que ces constatations relatives au mode de gouvernance du recourant sont corroborées par le témoignage de B.\_\_\_\_\_, bien qu'elle ait été la suppléante du recourant et souvent soutenue par ce dernier. Cette employée a en effet déclaré que, sur certaines approches, le style de *management* du recourant lui avait posé problème, notamment concernant le contrôle très pointu qu'il effectuait sur tous les détails. Elle a poursuivi en précisant que, après comparaison avec d'autres styles de *management*, elle aurait constaté que « cela ne se fait pas de la même manière » et a indiqué que, à certaines occasions, elle aurait adopté une approche quelque peu différente. Elle a souligné que, notamment concernant les conflits avec la GETI, elle aurait, à titre personnel, eu une démarche différente (procès-verbal de la séance d'instruction du 27 juin 2017, p. 3). Il ressort de son audition qu'elle a même été contrainte de signer une feuille relative au timbrage de H.\_\_\_\_\_, alors que le libellé de la signature de responsable hiérarchique de H.\_\_\_\_\_ ne correspondait pas à sa fonction effective. Il en allait de même de la signature du recourant, qui n'était apparemment pas non plus habilité à signer ledit formulaire. En réponse aux déclarations de B.\_\_\_\_\_ à ce propos, le recourant s'est contenté de se décharger de la responsabilité de cet acte, en répondant uniquement « sachant que cela vient d'ailleurs » (procès-verbal de la séance d'instruction du 27 juin 2017, p. 16).

Le Tribunal considère qu'une telle manière de procéder ne saurait être admise de la part d'un supérieur hiérarchique censé servir d'exemple pour ses collaborateurs. En effet, encourager ses employés à adopter une attitude contraire aux règles prescrites ne saurait permettre de conclure que le mode de gouvernance du recourant répondait aux attentes de sa direction. Dès lors, force est d'admettre que l'attitude du recourant vis-à-vis de son personnel, ainsi que son *management* à leur égard ne remplissait pas toutes les qualités requises.

**3.2.3** Le rapport du 21 novembre 2011 a également soulevé le mode de faire critique et négatif du recourant notamment quant aux erreurs effectuées par ses collaborateurs. A la lecture de ce bilan, il est possible de constater que le recourant aurait été fréquemment intolérant à l'erreur, ce qui aurait eu pour conséquence que les collaborateurs auraient parfois renoncé à déclarer les fautes commises. Un tel comportement est manifestement susceptible d'entraver le processus d'amélioration des capacités professionnelles des collaborateurs et d'altérer la qualité des prestations

qu'il leur appartient de fournir. Le fait également de pointer les erreurs commises et de les sanctionner, sans chercher à modifier l'organisation du travail, n'est pas non plus propice à l'amélioration et au perfectionnement.

Certes, l'on ne peut reprocher au recourant d'avoir été perfectionniste et parfois exigeant. De telles caractéristiques sont propres à son mode de *management* ainsi qu'à sa personne. Cela étant, il semble, à la lecture du rapport susmentionné, que son attitude à cet égard va considérablement plus loin que le simple fait d'être exigeant. En effet, l'on dénote une certaine intolérance à l'erreur de sa part ainsi qu'une tendance à stigmatiser publiquement les erreurs commises par les collaborateurs, ce qui est susceptible d'altérer la qualité de leur travail et d'entraver la confiance et l'ambiance au sein de l'équipe. Enfin, le fait de donner le sentiment à ses collaborateurs d'être constamment sur la sellette et de les menacer de licenciement est le propre d'un mode de gouvernance inadapté et inéluctablement propre à alimenter un sentiment de terreur à l'égard du recourant et à entraver la bonne ambiance au sein du groupe.

**3.2.4** En outre, un manque de délicatesse et de psychologie de la part du recourant a également été dénoncé par certains de ses collaborateurs. La Cour de céans considère que le genre de déclarations faites par le recourant ne sont manifestement pas appropriées pour un chef assumant de telles fonctions, qui se doit d'agir avec respect et retenue et doit se montrer exemplaire vis-à-vis du personnel dont il s'avère responsable. A cet égard, il sied encore de préciser que, certes, le recourant conteste avoir adopté de telles réactions à l'égard du personnel qu'il dirigeait, sans trop s'attarder toutefois sur le rapport établi par les RH. Cela étant, lors de l'audience du 26 juin 2017, C.\_\_\_\_\_, ancienne cheffe des RH, a confirmé qu'une collaboratrice lui avait rapporté des propos déplacés du recourant, notamment suite à son arrêt de travail en raison de la maladie de son mari. L'on ne voit pas pour quelle raison C.\_\_\_\_\_, assermentée par le Juge instructeur en la cause, apporterait de fausses déclarations en procédure et quel serait son intérêt à le faire. Par ailleurs, force est d'admettre que cette collaboratrice n'est pas la seule à avoir mis en exergue le discours souvent inapproprié du recourant. En effet, le rapport précité mentionne de nombreuses déclarations que le recourant a faites et qui, selon le Tribunal, s'avèrent choquantes à plusieurs égards (« le poisson à la tête qui pue » en parlant du chef de service 321, « je vais créer un poste de chef de service pour les collaborateurs spécialistes afin de me dégager du temps pour faire le ménage dans le 321 », « je ne serais pas fâché si vous alliez voir ailleurs »).

**3.2.5** Enfin, s'agissant des reproches relatifs à l'invitation à la délation, force est d'admettre que ceux-ci sont corroborés par les déclarations de M. \_\_\_\_\_ lors de l'audience d'instruction du 27 juin 2017. En effet, lors de ladite audience, il a déclaré que le recourant invitait régulièrement ses collaborateurs à la délation en leur demandant de lui transmettre les courriels que M. \_\_\_\_\_ leur adressait. Le recourant n'a pas nié lors de l'audience avoir adopté un tel comportement. Il a uniquement précisé qu'il s'agissait de courriels que les collaborateurs écrivaient à M. \_\_\_\_\_ et non pas l'inverse. Or, de telles invitations à la délation sont de nature à rompre le lien de confiance existant entre les collaborateurs et leur supérieur direct et de créer un climat de travail délétère. Il est dès lors intolérable de la part du chef d'unité d'adopter un tel comportement décrédibilisant ses chefs de section.

**3.2.6** Au lieu de contester les reproches effectués dans le rapport en question, le recourant s'est borné d'émettre des critiques sur l'organisation du groupe et sur un de ses chefs de service. Les déclarations utilisées telles que « de la carotte, à l'accompagnement en passant par la pression, rien n'y a fait » démontre qu'il peine à se remettre en question en tant que cadre et à participer à la recherche de solutions partagées afin d'améliorer la situation au sein de son équipe. Une telle attitude ne saurait être tolérée de la part d'un chef, censé diriger et motiver son groupe de la meilleure des manières possibles afin que la qualité du travail fournie et l'ambiance au travail soit optimale.

**3.2.7** Il résulte des considérations qui précèdent que le *management* du recourant a soulevé des problèmes au sein de son *team* qui ne peuvent être niés au vu des déclarations faites par son personnel, d'ailleurs corroborées par les témoignages lors de l'audience des 26 et 27 juin 2017. C'est donc à juste raison que l'autorité inférieure a reproché au recourant ces manquements à la base de la décision de résiliation des rapports de service, puisque, en tant que chef d'unité disposant de responsabilités non négligeables, il se devait d'être irréprochable et respectueux des personnes dans la conduite de sa section. Ces considérations sont d'ailleurs indépendantes du fait qu'aucune suite n'ait apparemment été donnée au rapport en question. Aucun grief ne saurait être tiré de ce qui précède envers l'autorité inférieure.

**3.2.8** Enfin, la référence à l'évaluation de 2012 effectuée par F. \_\_\_\_\_ ne saurait, contrairement à ce que prétend le recourant, contrebalancer ce qui précède. Certes, l'employé s'est vu attribuer la note maximale assortie de

commentaires positifs de la part de la directrice de la CdC, laquelle a expliqué qu'il avait dû reprendre une situation au pied levé et en urgence suite au grave problème de santé de A.\_\_\_\_\_. Toutefois, le caractère positif de cette évaluation ne saurait prendre le pas sur le rapport accablant des ressources humaines. En effet, celui-ci fait état des propos relatés par les collaborateurs du recourant étant quotidiennement en relation avec lui et sur lesquels étaient exercées les compétences managériales du recourant. Dès lors, leurs déclarations paraissent plus concrètes et réalistes que celles de la directrice de la CdC, qui n'a jamais réellement été confrontée directement au recourant d'un point de vue professionnel et à ses compétences managériales.

**3.3** Dans un second temps, la décision de résiliation des rapports de service reproche au recourant d'avoir autorisé l'externalisation de fichiers de données informatiques internes à la CdC. Les fichiers disparus contenaient des informations sensibles relatives aux assurés et il a été souligné, dans un rapport d'incident de la GETI du 13 décembre 2013, qu'une rapide analyse des logs démontrait qu'une autre connexion avait été effectuée tous les jours à 12:55, depuis une autre adresse n'appartenant pas à la Confédération. La source de cette adresse a été identifiée comme appartenant à la société G.\_\_\_\_\_. Sur mandat du directeur de l'AFF, K.\_\_\_\_\_ a établi un rapport aux termes notamment duquel l'autorisation d'externalisation des données avait été donnée par un seul collaborateur de la CdC, à savoir le recourant.

Le recourant ne conteste, pour l'essentiel, pas la situation prédécrite. Il considère toutefois que, tant la directrice de la CdC que le responsable de la GETI, étaient au courant de cette externalisation et l'auraient, d'après lui, avalisée.

**3.3.1** Au cas d'espèce, il n'est pas aisé de déterminer si la direction de la CdC ainsi que la GETI savaient pertinemment que des données réelles d'assurés étaient externalisées sur le serveur de G.\_\_\_\_\_. Certes, le recourant a apporté divers indices tendant à laisser penser que cette externalisation est intervenue au vu et au su des personnes précitées. Cependant, lesdits indices ne sont, de l'avis du Tribunal, pas suffisants pour permettre d'admettre que cette externalisation a été autorisée et maîtrisée par la direction de la CdC ainsi que par les services informatiques.

**3.3.2** En effet, il convient de préciser que cette externalisation est intervenue dans des circonstances particulières, notamment en plein cœur d'un conflit permanent entre la GETI et le recourant. Il ressort clairement du

dossier que le recourant n'était pas satisfait des services de la GETI et émettait certaines critiques sur la qualité du travail fourni. Le recourant a de lui-même indiqué lors de son audition du 8 février 2017 que l'informatique ne voyait que la structure AVS et qu'il n'était pas tenu compte des autres besoins. Il a également souligné qu'il n'y avait plus aucune vue des outils informatiques à disposition, de sorte qu'au bout d'une année il avait énormément diminué les demandes en informatique (procès-verbal de la séance d'instruction du 8 février 2017, p. 8).

Ces constatations sont corroborées par l'audition de B. \_\_\_\_\_ lorsqu'elle précise que le recourant n'a pas été satisfait du résultat des mandats confiés à l'informatique et que cette insatisfaction a engendré un refus de l'ensemble de la GETI de collaborer à l'avenir avec le recourant. Cette employée aurait d'ailleurs assisté à une altercation entre le recourant et un membre de la GETI qui aurait quitté le bureau en claquant la porte (procès-verbal de la séance d'instruction du 27 juin 2017, p. 4). En outre, D. \_\_\_\_\_ a également confirmé l'existence de grosses difficultés dans les relations entre la GETI et la CENT dirigée par le recourant. Il a précisé qu'à force de critiquer le travail de l'informatique, le recourant s'était mis à dos toute la division informatique, de sorte que plus personne ne souhaitait travailler avec lui de manière proactive à des projets menés par la CENT (procès-verbal de la séance d'instruction du 8 février 2017, p. 28).

Les déclarations de F. \_\_\_\_\_ confirment également cette relation quelque peu conflictuelle. En effet, elle a mentionné que, selon ses souvenirs, la GETI n'appréciait pas le fait que H. \_\_\_\_\_ travaillait en solo et n'impliquait pas suffisamment les autres. Elle a également précisé qu'il existait une absence de complémentarité (procès-verbal de la séance d'instruction du 27 juin 2017, p. 39). Enfin, force est de constater que L. \_\_\_\_\_, lors de son audition du 26 juin 2017, est resté très vague et imprécis au sujet de la qualification des relations professionnelles qu'il entretenait avec le recourant. Il a été possible de percevoir dans le comportement du témoin une réticence à se prononcer sur cette question, tout en soulevant le fait que certains problèmes étaient survenus.

**3.3.3** Par ailleurs, il ressort du dossier, ainsi que plus spécialement de l'audition de la directrice de la CdC que celle-ci, ne disposant pas de compétences pointues en informatique, n'a pas réellement eu connaissance de l'ampleur et des risques d'une telle externalisation. En effet, l'on dénote, dans son audition du 27 juin 2017, une certaine distance par rapport aux faits relatés, ce qui peut s'avérer compréhensible au vu de son ancienne position de directrice au sein de la CdC. Il convient de ne pas oublier que

la CdC comptait à cette époque plus de 600 collaborateurs, de sorte qu'il paraît évident que la directrice ne pouvait d'elle-même s'enquérir de la situation prévalant dans chaque division ou section de l'organisation. Il appartenait bien plutôt aux chefs des différentes unités de l'informer de manière complète et précise sur l'ensemble des domaines justifiant sa prise de connaissance, voire son intervention. Ce devoir d'information éclairé est d'ailleurs renforcé dans le cadre de domaines justifiant des connaissances techniques poussées, telles qu'en matière d'informatique, connaissances dont la directrice de la CdC ne pouvait manifestement disposer. Ces considérations sont d'ailleurs admises par le recourant qui, lors de son audition du 8 février 2017, a admis que F.\_\_\_\_\_ devait s'occuper de tout, était mise sous pression, et était poursuivie par tous les dysfonctionnements de la centrale. Il a également précisé qu'il n'aurait pas aimé se retrouver à la place de ladite directrice puisqu'il existait des problèmes à tous les niveaux et que tout remontait à la direction (procès-verbal de la séance d'instruction du 8 février 2017, pp. 38-39).

**3.3.4** Dès lors, sur le vu des considérations qui précèdent et compte tenu du faisceau d'indices résultant des auditions de F.\_\_\_\_\_ et de L.\_\_\_\_\_, le Tribunal considère que ni la directrice de la CdC ni L.\_\_\_\_\_ n'avaient donné leur aval à une telle externalisation de données, pas plus d'ailleurs qu'ils étaient réellement au courant de tous les tenants et aboutissants de cette situation.

**3.3.4.1** Il ressort certes de l'audition de L.\_\_\_\_\_ qu'au sein de la CdC, il était usuel que des fichiers soient externalisés et qu'il n'était pas possible d'être constamment au courant de tous les fichiers sortant des centaines de systèmes de son service. Cela étant, le témoin a également ajouté qu'il n'avait pas signé de document ou de demande tendant à mettre ces fichiers dans un serveur externe. En outre, à la question de savoir pourquoi il existait une difficulté par rapport à l'externalisation opérée par la société G.\_\_\_\_\_, le témoin précité a répondu que ce qui était problématique était le fait que ses services et lui-même n'étaient pas au courant de ce qui se passait sur le système externe en question. Il a également ajouté que ses services ne l'auraient pas alerté en lui expliquant qu'il y avait une fuite de données si tout était sous contrôle, et, d'après lui, lesdits employés savaient pertinemment si cela entraînait dans le courant contractuel normal ou s'il existait quelque chose de particulier. Il a de même précisé qu'il entendait par fuite une présumée fuite, dans le sens où l'on ne savait pas où allaient les données, et a souligné qu'il n'était pas au courant du fait que ces données allaient chez la société G.\_\_\_\_\_. Le témoin a encore ajouté

que, dès le moment où il existait une donnée qui n'était plus dans le paysage informatique sous leur responsabilité, cela posait des problèmes. Enfin, il a indiqué qu'à sa connaissance aucun cas de figure similaire ne s'était produit par le passé et que c'était la première fois que des fichiers de paiement disparaissaient (procès-verbal de la séance d'instruction du 26 juin 2017, p. 10).

**3.3.4.2** L'audition de F.\_\_\_\_\_ démontre également que celle-ci n'avait pas donné son aval à une telle externalisation de données et qu'elle n'était pas suffisamment informée de cette situation. En effet, il sied d'une part de constater que l'ancienne directrice de la CdC n'a que de vagues souvenirs relatifs au mandat attribué à la société G.\_\_\_\_\_, ce qui s'explique par le fait qu'elle n'a pas réellement été impliquée dans toutes les phases de réalisation dudit mandat et qu'elle l'a uniquement approuvé. En effet, F.\_\_\_\_\_ a indiqué que le recourant l'avait certes mise au courant au travers de rencontres bilatérales du but recherché par l'application qui était développée. Cela étant, elle a également affirmé qu'elle n'avait reçu aucune information relative au processus. En outre, à la question de savoir si elle était au courant de l'externalisation des fichiers sur un serveur externe à la CdC et de l'accès au système informatique dont bénéficiait H.\_\_\_\_\_, elle a précisé avoir été mise au courant par P.\_\_\_\_\_ au mois d'août-septembre 2013. Or, force est d'admettre que, à cette époque précise, l'externalisation des données s'était déjà produite puisque P.\_\_\_\_\_, lorsqu'il est venu annoncer la disparition des fichiers à la directrice de la CdC, était soucieux et préoccupé par la situation. Ceci tend également à démontrer qu'il n'était lui-même pas non plus au courant de cette externalisation puisque, sinon, il n'aurait pas réagi de la sorte. La directrice a également confirmé les propos de L.\_\_\_\_\_ en soulignant que, certes, il existait d'autres cas d'externalisation, mais que, cela étant, une telle problématique ne s'était encore jamais produite par le passé. Par ailleurs, et si un tel procédé devait s'avérer normal, la directrice de la CdC n'aurait pas entrepris l'ensemble des mesures effectuées, à savoir le fait d'avertir le directeur de l'AFF qui, pour sa part, a dénoncé le cas à la Police fédérale. Enfin, F.\_\_\_\_\_ a affirmé n'avoir jamais autorisé cette externalisation et a indiqué que tout le monde était surpris d'apprendre l'existence de cette fuite de données (procès-verbal de la séance d'instruction du 27 juin 2017, pp. 34 et 35).

**3.3.4.3** Par surabondance de motifs, il convient encore de préciser que les arguments avancés par le recourant, tendant à laisser entendre que la directrice et le service informatique étaient au courant de cette externalisation et l'avaient autorisée, ne convainquent guère le Tribunal de céans.

Dans un premier temps, le courriel envoyé à F.\_\_\_\_\_ par H.\_\_\_\_\_, et invoqué par le recourant lors de l'audience du 27 juin 2017, dans lequel figuraient des mots de passe pour consulter une application sur un site, ne permet pas encore de conclure que la directrice ait autorisé l'externalisation des données, ni même d'ailleurs qu'elle ait été au courant de dite externalisation. En effet, force est d'admettre d'abord que le courriel a été envoyé peu avant le départ de H.\_\_\_\_\_ de la CdC. De sorte, il est évident que la création de ce système externe ainsi que l'externalisation des données avait déjà eu lieu sans que la directrice ne les ait avertis. Or, un accès a posteriori ne saurait suffire à informer clairement la directrice de l'ensemble des modalités du système en question et des incidences d'une telle externalisation. En tout état de cause, il n'est pas clairement établi au dossier que cette application aurait permis à la directrice de la CdC d'être clairement au courant de toutes les spécificités du système ainsi que des conséquences qu'une telle externalisation pouvait engendrer, d'autant plus que dite directrice n'est pas spécialisée dans le domaine en question. Enfin, il ressort de l'audition de F.\_\_\_\_\_ que celle-ci n'a jamais tenté d'accéder au système en question de sorte que l'on ne voit pas en quoi cet argument serait de nature à changer les considérations qui précèdent (procès-verbal de la séance d'instruction du 27 juin 2017, p. 37).

Par ailleurs, la référence au document « Centrale de compensation – ses prochains défis » ne permet pas non plus d'admettre que la directrice de la CdC était au courant de l'externalisation susmentionnée. En effet, il sied d'une part de relever que F.\_\_\_\_\_ a affirmé lors de son audition du 27 juin 2017 que le texte cité dans ledit document provenait probablement, selon ses souvenirs, de la plume du recourant. A cet égard, elle a expliqué que, lors de l'élaboration de ces rapports, elle faisait intervenir les chefs d'unités pour lui faire des propositions car il s'agissait de domaines métiers qui n'étaient pas dans sa sphère de compétences. Certes, sur question du conseil du recourant, F.\_\_\_\_\_ a confirmé que, pour elle, il était clair que, dans le rapport suscité, il était question de l'application de H.\_\_\_\_\_. Cela étant, et comme l'a souligné à juste raison R.\_\_\_\_\_ – directeur actuel de la CdC – le texte ne fait état que du projet développé par H.\_\_\_\_\_ dans sa globalité, mais ne mentionne aucunement le fait que des données de production confidentielles avaient été externalisées. Force est par ailleurs, dans tous les cas, de constater que F.\_\_\_\_\_, lors de son audition, a expressément réfuté le fait que l'existence d'une telle externalisation pouvait se déduire des deux documents précités et ce, d'autant plus pour une personne non spécialisée dans le domaine informatique (procès-verbal de la séance d'instruction du 27 juin 2017, p. 38).

**3.3.5** Sur le vu de ce qui précède, le Tribunal estime qu'il n'existe aucune raison de considérer que la direction de la CdC ainsi que le service informatique étaient au courant de l'externalisation des données avaluée par le recourant. Or, le fait d'avoir, à l'insu de la direction de la CdC et du service informatique, permis l'externalisation de données réelles d'assurés constitue de toute évidence un manquement grave susceptible de justifier la résiliation des rapports de service. En effet, l'on ne peut admettre d'un cadre supérieur, membre du comité de direction, qu'il fasse fi des dispositions légales en matière de sécurité informatique, qu'il viole une clause de confidentialité et qu'il détourne l'ensemble du système en permettant l'externalisation de données confidentielles sans obtenir l'aval des personnes responsables. De par son comportement, le recourant a clairement mis en péril la sécurité du système et la confidentialité des données relatives aux assurés et a mis gravement en danger les intérêts de la Confédération et de la CdC. C'est donc à juste titre que l'autorité inférieure a retenu ce manquement dans sa décision de résiliation.

### **3.4**

**3.4.1** Ensuite, la décision de résiliation reproche au recourant d'avoir, lors d'une altercation entre B.\_\_\_\_\_ et M.\_\_\_\_\_, exigé devant des membres du personnel le renvoi de M.\_\_\_\_\_ au recrutement duquel il avait pourtant participé. Lors de son audition du 8 février 2017, le recourant a indiqué qu'il était possible qu'il ait effectivement dit à D.\_\_\_\_\_ que, s'il le souhaitait, il pouvait licencier M.\_\_\_\_\_. Cela étant, il a contesté avoir exigé son licenciement avec effet immédiat. M.\_\_\_\_\_, quant à lui, a confirmé le fait que le recourant aurait demandé son licenciement avec effet immédiat à D.\_\_\_\_\_.

**3.4.2** En l'occurrence, il n'est pas aisé de déterminer avec certitude si le recourant a réellement employé ou non de tels mots. Or, il ressort de son audition du 8 février 2017 qu'il n'a pas totalement nié avoir proposé le licenciement de M.\_\_\_\_\_ et a indiqué qu'il ne le considérait plus comme faisant partie de sa section. Ces faits sont confirmés par B.\_\_\_\_\_ qui a, lorsque le recourant lui a demandé de retranscrire par écrit l'altercation précitée, indiqué que le recourant avait prié D.\_\_\_\_\_ de licencier M.\_\_\_\_\_ (voir pièce n. 135 annexée aux observations finales du recourant). Dès lors, le fait d'avoir ou non sollicité son licenciement ordinaire ou avec effet immédiat publiquement ne saurait être doté de la pertinence que le recourant semble lui vouer. En effet, il sied de préciser que D.\_\_\_\_\_ était le supérieur hiérarchique du recourant et que, dès lors, il ne lui appartenait pas de lui proposer ou de lui imposer à chaud et brusquement le licenciement de M.\_\_\_\_\_.

**3.4.3** En outre, il ressort de l'audition de M. \_\_\_\_\_ du 27 juin 2017 que la situation avec le recourant et B. \_\_\_\_\_ était, déjà avant l'altercation, problématique. En effet, M. \_\_\_\_\_, lors de son audition du 27 juin 2017, a fait état de plusieurs événements tendant à démontrer que les rapports entre celui-ci et le recourant étaient plutôt conflictuels. Le témoin a relaté divers problèmes de communication et un ton très directif utilisé par le recourant à son égard. Par ailleurs, M. \_\_\_\_\_ a contesté l'une de ses évaluations effectuée par B. \_\_\_\_\_ et avalisée par le recourant. Il a souligné que les objectifs avaient été fixés dans des circonstances particulières, en situation de sous-effectif. Dès lors, lorsqu'il ne parvenait pas à remplir lesdits objectifs, il annonçait son retard à sa supérieure. Lors de l'évaluation correspondante, les objectifs fixés étaient déjà assortis de la note 1 (note minimale) et plusieurs remarques ont été émises par B. \_\_\_\_\_. Le recourant a toutefois confirmé cette évaluation mais, suite à une contestation de la part de M. \_\_\_\_\_, dite évaluation a été annulée. Par ailleurs, lors de la procédure d'opposition le recourant a transmis des documents personnels relatifs à M. \_\_\_\_\_ sans son autorisation à un tiers. Ces faits ne sont pas contestés par le recourant lui-même qui s'est uniquement contenté d'expliquer qu'il avait procédé de la sorte afin d'éviter de se faire accuser de *mobbing* par M. \_\_\_\_\_. En outre, il ressort du dossier que B. \_\_\_\_\_ ainsi que le recourant organisaient des séances avec les collaborateurs de M. \_\_\_\_\_ à son insu, sans le convier auxdites séances. M. \_\_\_\_\_ a d'ailleurs estimé qu'un processus de mise à l'écart avait été mis en place et que ses propres collaborateurs étaient invités à la délation par le recourant. Il ressort effectivement de l'audition du recourant qu'il se faisait transmettre les courriels que les collaborateurs écrivaient à leur supérieur M. \_\_\_\_\_. Le recourant n'a pas non plus nié que des séances étaient organisées à l'insu de M. \_\_\_\_\_ avec l'ensemble de ses collaborateurs.

**3.4.4** Le Tribunal de céans considère qu'une telle manière de procéder ne saurait être admise de la part d'un supérieur hiérarchique à l'égard de son subordonné, lui-même dirigeant son propre personnel. En effet, et même si certains collaborateurs se plaignaient de leur supérieur, M. \_\_\_\_\_, il aurait fallu le convier aux séances organisées afin de solutionner le problème en question. Le fait de le mettre à l'écart de son personnel est un acte grave de la part d'un supérieur et a inéluctablement altéré les rapports de confiance entre M. \_\_\_\_\_ et ses propres collaborateurs ainsi que l'ambiance au travail. Dès lors, il est compréhensible que M. \_\_\_\_\_ ait été quelque peu discrédité à l'égard de son personnel et que la poursuite des rapports de travail dans ces conditions s'avérait difficile.

**3.4.5** Il résulte dès lors des considérations qui précèdent que la situation entre le recourant, B. \_\_\_\_\_ et M. \_\_\_\_\_ était très conflictuelle et ce, préalablement à l'altercation du 20 mars 2014. Le déroulement de l'altercation n'est en soi pas fondamentalement déterminant et force est d'admettre que les déclarations du recourant, de M. \_\_\_\_\_ et de B. \_\_\_\_\_ à ce sujet ne permettent pas réellement de reporter la responsabilité de cette altercation sur l'une des trois personnes précitées. Par ailleurs, il ressort du dossier de la cause que M. \_\_\_\_\_ a été convié, suite à l'altercation susmentionnée, à rester à la maison pendant quelque temps et que, suite à cette absence, il n'a jamais récupéré son poste de supérieur hiérarchique. Ainsi, l'autorité inférieure n'a pas uniquement tenu le recourant pour responsable de cette altercation. Loin s'en faut.

Cependant, bien plus décisif est le comportement direct ou indirect du recourant – par l'entremise de B. \_\_\_\_\_ – à l'égard du témoin M. \_\_\_\_\_ pendant toute la durée de leur collaboration. La Cour ne voit aucune raison de s'écarter des déclarations du témoin dès lors qu'elles paraissent claires, précises et non contestées pour l'essentiel par le recourant. Comme déjà souligné, une telle attitude de la part d'un cadre de la Confédération à l'égard de son personnel constitue un manquement pouvant lui être reproché dans le cadre d'une résiliation des rapports de service.

**3.5** Enfin, la décision de résiliation des rapports de service reproche au recourant d'avoir opposé des refus aux invitations de ses supérieurs de résoudre le conflit par la communication et de s'être opposé à la direction de la CdC en soutenant ardemment B. \_\_\_\_\_ lorsqu'elle s'est vu infliger un avertissement en raison des liens entretenus avec H. \_\_\_\_\_.

**3.5.1** Il ressort en effet du dossier que le recourant a refusé de participer au programme « Futura 21 » organisé par R. \_\_\_\_\_ lors de son arrivée en tant que directeur de la CdC. Ledit programme consistait en un développement organisationnel de la CENT. Le recourant a, lors de son audition du 8 février 2017, indiqué qu'il n'avait pas souhaité participer à ce programme en raison du fait que D. \_\_\_\_\_, son supérieur hiérarchique, ne lui avait pas fourni les informations complémentaires qu'il avait sollicité à ce sujet. Or, et contrairement à ce que laisse entendre le recourant, D. \_\_\_\_\_ n'avait aucune obligation de lui remettre la documentation sollicitée. En effet, il s'agissait de documents relatifs à l'appel d'offre, à l'offre, au mandat et à l'éventuel contrat concernant l'intervention de l'entreprise en charge du programme « Futura 21 », documents ne concernant nullement le recourant. Ce dernier a toutefois été informé que le contrat avait été signé par N. \_\_\_\_\_, directeur *ad interim* de la CdC. L'on ne voit dès

lors pas en quoi le recourant était en droit d'exiger l'accès à ces documents et de refuser de participer à une séance organisée par la direction suite au refus de transmission desdits documents. Par ailleurs, le fait d'avoir cautionné l'absence de B. \_\_\_\_\_ au programme précité ne saurait être toléré et ce, surtout s'agissant d'un cadre censé être exemplaire vis-à-vis de la direction, mais surtout de ses propres collaborateurs. Quoiqu'il en soit, et comme l'a relevé à juste titre N. \_\_\_\_\_ lors de son audition, le recourant était tenu de participer à ce *team building* puisque le descriptif de son poste prévoyait de suivre des cours de formation lorsque de tels cours s'imposaient. Dès lors, outre l'image négative émise par son comportement vis-à-vis de son personnel et de sa direction, force est d'admettre que le recourant a également violé une obligation professionnelle.

**3.5.2** Ensuite, l'autorité inférieure reproche au recourant de ne pas s'être présenté l'après-midi du 21 mars 2014 à l'entretien fixé par D. \_\_\_\_\_ dans l'optique de s'entretenir au sujet de l'altercation survenue la veille entre B. \_\_\_\_\_ et M. \_\_\_\_\_. En réponse à ce reproche, le recourant a prétendu n'avoir reçu aucune invitation à un tel entretien.

Or, cette version des faits n'est pas concordante avec les déclarations de M. \_\_\_\_\_ qui, lors de son audition du 27 juin 2017, a confirmé que la direction cherchait, suite à l'altercation susmentionnée, à parler avec le recourant, mais que celui-ci ainsi que B. \_\_\_\_\_ avaient quitté le bâtiment. Ces faits sont encore confirmés par N. \_\_\_\_\_, directeur ad interim de la CdC à cette époque, qui a mentionné lors de son audition du 26 juin 2017 que le recourant et B. \_\_\_\_\_ avaient subitement quitté le bâtiment, mais avaient été aperçus par certains collaborateurs en train de discuter dans le parc. Ainsi, et compte tenu des témoignages qui précèdent, la version du recourant selon laquelle il n'aurait jamais reçu une telle invitation ne saurait être retenue par le Tribunal.

**3.5.3** L'autorité inférieure a en outre reproché au recourant de ne pas s'être présenté à l'entretien du 25 mars 2014, ce à quoi le recourant a répondu ne pas s'y être rendu en raison du fait qu'il se trouvait en incapacité de travail, incapacité annoncée la veille à D. \_\_\_\_\_. Ce dernier, quant à lui, a indiqué que le recourant lui avait certes annoncé qu'il ne viendrait pas travailler le 24 mars 2014, mais a précisé qu'il n'avait pas répondu à son courriel visant à lui demander la durée de son incapacité.

Le Tribunal constate certes, à la lecture du dossier, que le recourant avait annoncé son incapacité de travail. Cela étant, il est impossible de déduire

de l'*e-mail* envoyé par ce dernier à D. \_\_\_\_\_ la durée d'une telle incapacité. En effet, il n'était pas exclu que le recourant soit présent le lendemain à l'entretien agencé. Or, ce n'est que suite à l'entretien susmentionné que l'avocat du recourant a annoncé que son absence serait de longue durée. Le Tribunal estime toutefois qu'il semble évident que le recourant savait déjà la veille de l'entretien qu'il ne pourrait pas s'y présenter. L'on peine dès lors à comprendre pour quelles raisons il n'a pas informé son employeur la veille déjà. Un tel comportement ne saurait être admissible et ce, d'autant plus que le directeur de l'AFF devait y assister.

Pire encore, le recourant aurait été vu, selon N. \_\_\_\_\_, le jour même dans le bâtiment ICC et des recherches auraient démontré qu'il aurait imprimé des documents au moyen de son badge (cf. pièce III.4 annexée à la réponse de l'autorité inférieure). Un tel comportement démontre que le recourant n'entendait pas collaborer avec sa direction dans l'optique de trouver une solution afin d'améliorer sa situation au sein de l'autorité inférieure et d'envisager un retour au travail dans les meilleures conditions possibles.

**3.5.4** Enfin, et s'agissant du reproche relatif à B. \_\_\_\_\_, le Tribunal estime qu'il n'est pas anormal pour un supérieur de prendre la défense de sa collaboratrice s'il estime que les mesures entreprises à son encontre sont injustifiées. Cela étant, il ressort du dossier que les démarches effectuées par le recourant dans ce cadre, ainsi que les mots utilisés afin de prendre la défense de cette employée, vont au-delà de ce qui peut être tolérable pour un employeur. En effet, il ressort du dossier de la cause ainsi que de l'audience du 27 juin 2017, que le recourant connaissait, avant l'engagement de H. \_\_\_\_\_, la relation que celui-ci entretenait avec B. \_\_\_\_\_. Force est toutefois de constater qu'il n'en a, au préalable, pas informé sa hiérarchie et que ce silence s'est avéré par la suite problématique. La nature de la relation privée entre les deux personnes précitées était en effet susceptible de poser problème puisque, dans le cadre de leurs relations de travail, B. \_\_\_\_\_ n'était certes pas la supérieure hiérarchique de H. \_\_\_\_\_, mais avait pour tâche de valider les heures qu'il facturait par la suite à la CdC.

Ainsi, il paraissait évident qu'un potentiel conflit d'intérêts était susceptible de mettre en péril les intérêts de l'employeur. Il ne semblait dès lors pas injustifié de la part de l'autorité inférieure de s'interroger à cet égard et d'entreprendre les mesures nécessaires afin de remédier à la situation. Or, la manière dont le recourant a défendu B. \_\_\_\_\_ était pourtant manifestement disproportionnée compte tenu de la situation de fait qui lui était re-

prochée. En effet, il ressort du dossier que le recourant s'est opposé vertement au prononcé de l'avertissement dirigé à l'encontre de B. \_\_\_\_\_ en adressant aux RH ainsi qu'à la direction des courriels dont le ton paraît à certains égards quelque peu agressif tels que « Je perçois vos agissements comme du mobbing dirigé contre B. \_\_\_\_\_ dans un premier temps qui s'est traduit progressivement par une hostilité et un manque d'égards envers ma personne par la suite : (...). Je vous informe que je n'accepte pas ces agissements et vous mets en demeure de cesser ces pratiques tant à l'encontre de B. \_\_\_\_\_ que de moi-même ». Le Tribunal estime que de telles paroles ne reflètent pas celles d'un supérieur apportant son soutien à sa subordonnée mais vont bien au-delà. Le fait d'enjoindre sa direction de cesser ses « agissements », alors que ses craintes quant au présumé conflit d'intérêts n'apparaissent de prime abord pas infondées, et de s'opposer avec ferveur aux décisions prises par cette dernière, ne constitue pas un comportement adapté pour un cadre de la confédération.

En outre, et comme le souligne à juste raison l'autorité inférieure, il appartenait au recourant d'annoncer ce potentiel conflit d'intérêts et, surtout, de ne pas enjoindre sa subordonnée à adopter des comportements qui conforteraient l'autorité inférieure dans ses craintes relatives audit conflit. En effet, il est apparu lors de l'audition de B. \_\_\_\_\_ que celle-ci ainsi que le recourant n'avaient pas la compétence de valider la feuille de timbrage de H. \_\_\_\_\_ puisque leurs signatures ne correspondaient pas aux titres indiqués sur ladite feuille. Ainsi, ni le recourant ni B. \_\_\_\_\_ n'avaient l'autorisation de procéder à de tels actes. Pourtant, le recourant a enjoint sa subordonnée de signer la feuille en question, ce qu'elle n'aurait, selon ses dires, pas fait si elle n'y avait pas été contrainte.

**3.6** Il résulte de l'ensemble des considérations qui précèdent que les manquements reprochés par l'autorité inférieure au recourant, à savoir le fait d'avoir adopté un *management* brutal à l'égard de ses collaborateurs, le fait d'avoir permis l'externalisation de données d'assurés confidentielles, le comportement qu'il a adopté avec M. \_\_\_\_\_, l'altercation avec ce dernier ainsi que les nombreux refus et oppositions opérés à l'encontre des décisions de sa direction justifiaient la résiliation des rapports de service, sous réserve des considérations qui suivent.

#### **4.**

Le Tribunal constate en effet que, suite à l'avertissement prononcé en date du 25 mars 2014, le recourant n'a pas persisté dans ses manquements. L'autorité inférieure soutient toutefois dans ses observations finales que, dans les jours qui ont suivi l'avertissement, le rapport de K. \_\_\_\_\_, faisant

état de graves violations des normes de sécurité en raison de transferts de données de la CdC vers un serveur externe chez G.\_\_\_\_\_, lui a été transmis. Elle estime en outre que, vu la gravité des faits relatés dans ledit rapport, elle était en droit de se passer d'un nouvel avertissement.

**4.1** La jurisprudence développée en matière de droit du personnel n'exclut pas de recourir à celle basée sur l'art. 337 du Code des obligations du 30 mars 2011 (CO, RS 220) en matière d'avertissement préalable (arrêt du Tribunal administratif fédéral A-6723/2013 du 28 janvier 2015 consid. 9.1) Or, en droit privé, l'employeur ne peut notifier un avertissement puis valablement résilier le contrat très peu de temps après, sauf lorsque le travailleur démontre d'emblée, par son attitude, qu'il n'entend faire aucun cas des griefs légitimes de l'employeur (cf. PHILIPPE CARRUZZO, *Le contrat individuel de travail, Commentaire des articles 319 à 341 du Code des obligations*, Zurich 2009, ad art. 337 n. 3) et que, partant, une telle démarche serait inutile (cf. ATF 127 III 153 consid. 1b). Cela se déduit également en droit de la fonction publique du but de l'avertissement qui est de donner l'occasion à l'employé de s'améliorer. Or, pour qu'un tel rappel à l'ordre puisse porter ses fruits, il faut que les faits reprochés dépendent de la volonté du travailleur (voir ég. arrêt du Tribunal administratif fédéral A-546/2014 du 16 juin 2014 consid. 4.3), ce qui laisse entendre que l'employeur peut se dispenser d'un avertissement préalable lorsque des indices montrent que le comportement ne va pas changer et que, partant, une mise en demeure formelle n'est pas indispensable (arrêts du Tribunal administratif fédéral A-969/2014 du 11 novembre 2014 consid. 6, A-969/2014 du 11 novembre 2014 consid. 6.1 ; cf. ég. pour la fonction publique neuchâtoise: arrêts du Tribunal fédéral 8C\_82/2013 du 3 décembre 2013 consid. 5.4.1, 8C\_369/2012 du 22 août 2012 consid. 4.3, 1P. 774/1999 du 14.02.2000 consid. 3 ; REMY WYLER/MATTHIEU BRIGUET, *La fin des rapports de travail dans la fonction publique : principes généraux*, LPers-CH, LPers VD, Berne, 2017, p. 66).

**4.2** Le Tribunal administratif fédéral a déjà considéré dans un arrêt du 11 novembre 2014 (dans la cause A-969/2014) que, dans le cas d'un cadre haut placé au sein d'un département fédéral, doté de la compétence pour un projet informatique concernant le recours à des conseillers informatiques externes, un avertissement préalable à la résiliation des rapports de service n'était pas impératif. En effet, le Tribunal de céans a estimé que, compte tenu de la constellation particulière des faits du cas en question, l'autorité administrative avait à bon droit considéré qu'elle pouvait renoncer à un avertissement, vu que la position de cadre de l'employé engendrait de hautes exigences d'intégrité et de fiabilité. Compte tenu des résultats

du rapport d'enquête effectué dans l'affaire en question, il a été considéré qu'il n'était pas possible de rétablir la confiance exigée pour ce poste au moyen d'un avertissement. Par ailleurs, la Cour de céans a estimé que, comme l'employé disposait dans sa fonction d'une grande liberté d'action et d'autonomie relative à ce projet spécialisé, son comportement n'avait pas pu, pendant une longue durée, être décelable par son employeur. Etant donné que l'employé ne divulguait pas les contacts personnels entretenus, l'autorité administrative ne pouvait pas l'avertir à un stade plus précoce et un avertissement n'aurait, de ce fait, pas été utile afin de lui permettre de changer son comportement (arrêt du Tribunal administratif fédéral A-969/2014 du 11 novembre 2014 consid. 6.2).

**4.3** Au cas d'espèce, le Tribunal estime que l'autorité inférieure pouvait de bon droit renoncer au prononcé d'un avertissement conformément à la jurisprudence précitée.

**4.3.1** L'autorité inférieure s'est fondée sur la réception du rapport de K. \_\_\_\_\_ du 26 mars 2014 pour justifier le licenciement sans avertissement préalable. Ledit rapport faisait état de graves violations des normes de sécurité en raison de transferts de données de la CdC vers un serveur externe chez G. \_\_\_\_\_, de même que de la violation du contrat de locations de service qui prévoyait comme lieu de travail les locaux de la CdC. Certes, et comme l'admet l'autorité inférieure, un pré-rapport avait été transmis au recourant en date du 19 février 2014 afin de lui permettre d'exercer son droit d'être entendu à cet égard ce qui, selon l'employé, permettrait de dire que l'autorité inférieure connaissait, avant le prononcé de l'avertissement les conclusions de l'enquête. Cela étant, ce grief ne saurait être retenu en l'occurrence puisqu'il paraît évident que, avant de prononcer le licenciement du recourant, il appartenait à l'autorité inférieure de l'entendre sur les faits reprochés. Par ailleurs, et préalablement à la rédaction du rapport en question, l'autorité inférieure ne pouvait pas attribuer la responsabilité de l'externalisation des données au recourant puisque son nom n'a été mentionné à aucun moment et ce, pas même dans le rapport d'incident du 29 août 2013. L'on ne voit dès lors pas pour quels motifs l'autorité inférieure aurait pu avertir le recourant à un stade plus précoce. Quoiqu'il en soit, force est d'admettre que l'absence pour maladie du recourant dès le 24 mars 2014 rendait compliqué tout échange entre les parties et ne permettait pas à l'autorité inférieure d'engager une procédure de licenciement ordinaire.

**4.3.2** En outre, il appert que le recourant a agi à l'insu de l'autorité inférieure pendant de nombreux mois en n'informant ni sa direction ni le service informatique pourtant compétent dans ce domaine. De par sa position de cadre et ses compétences en matière d'informatique, il disposait d'une liberté d'action considérable et son comportement ne pouvait élever des soupçons au préalable, d'autant plus qu'aucun membre de la GETI n'avait connaissance de ce système externe. Par ailleurs, en raison de la persistance du recourant à nier l'ensemble des reproches effectués par son employeur ainsi qu'à prétendre que la direction et la GETI étaient au courant de cette externalisation, force est d'admettre qu'un avertissement ne lui aurait pas permis de changer son comportement. Il en va d'ailleurs de même de ses accusations de prétendue « machination » à son encontre de la part de l'autorité inférieure, qui démontrent que le recourant n'a manifestement pas pris conscience de la gravité des faits reprochés et qui confirment le fait qu'un avertissement préalable serait resté lettre morte.

**4.3.3** Enfin, il convient encore de rendre le recourant attentif au fait que le manquement relatif à l'externalisation reproché aurait pu constituer, de l'avis du Tribunal de céans, un motif de résiliation avec effet immédiat et n'aurait pas nécessité le prononcé d'un avertissement préalable. La Cour estime que l'autorité inférieure, en renonçant à un licenciement avec effet immédiat et en proposant une issue transactionnelle au litige, a fait preuve d'une certaine tolérance à l'égard du recourant.

Par ailleurs, il sied de préciser que, selon la doctrine en la matière, une résiliation ordinaire peut intervenir sans avertissement préalable, lorsque l'état de fait est grave au point de rompre définitivement le lien de confiance et aurait dès lors justifié une résiliation immédiate (REMY WYLER/MATTHIEU BRIGUET, op. cit., p. 66). Ainsi, il paraît en l'occurrence évident que les faits reprochés au recourant sont graves et auraient justifié son licenciement avec effet immédiat. De la sorte, un avertissement préalable n'était en toute hypothèse pas indispensable.

## **5.**

Il convient ainsi de déterminer si la résiliation des rapports de travail n'est pas abusive au sens de l'art. 336 CO par renvoi de l'art. 34c al. 1 let. b LPers (violation qualifiée du droit), et pas uniquement dépourvue de motifs objectivement suffisants au sens des art. 10 al. 3 let. c et 34b al. 1 let. a et 2 LPers (violation simple du droit). A ce propos, le recourant soutient en particulier que le licenciement constituerait un congé représailles au sens de l'art. 22a al. 5 LPers du fait d'avoir dénoncé certaines irrégularités au CDF.

## 5.1

**5.1.1** En vertu de l'art. 34c al. 1 let. b LPers, l'employeur propose à l'employé de le réintégrer dans l'emploi qu'il occupait ou, si cela est impossible, lui propose un autre travail pouvant raisonnablement être exigé de sa part, lorsque l'instance de recours admet le recours contre une décision de résiliation des rapports de travail parce que la résiliation était abusive en vertu de l'art. 336 CO. Dans un tel cas, la résiliation des rapports de travail est annulée.

**5.1.2** L'art. 336 CO contient une liste de situations constitutives d'abus. Cette liste n'est pas exhaustive, mais concrétise l'interdiction générale de l'abus de droit (art. 2 al. 2 du Code civil suisse du 10 décembre 1907 [CC, RS 210]), ici applicable à un rapport de droit public, laquelle interdit de voir dans la règle de droit un moyen pour atteindre une autre fin qu'elle-même. 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 (cf. ATF 136 III 513 consid. 2.3). Il appartient à la partie congédiée de prouver le caractère abusif du congé, tout en tenant compte de sa position d'employé (cf. ATF 130 III 369 consid. 4.1 ; arrêt du Tribunal administratif fédéral A-2846/2016 précité consid. 6).

Le caractère abusif de la résiliation peut découler non seulement des motifs du congé, mais également de la manière dont la partie qui résilie exerce son droit, dans la mesure où – sur la base d'une appréciation d'ensemble des circonstances de l'espèce – cela conduit à la reconnaissance du caractère répréhensible d'un motif. Dans cet exercice, l'employeur doit en effet agir avec égard et prévenance et jouer franc jeu. Une résiliation abusive peut aussi apparaître dans le cas où l'employeur porte une atteinte grave à la personnalité de l'employé ou adopte un comportement biaisé ou trompeur contrevenant de manière crasse au principe de la bonne foi. Il en va de même lorsque l'employeur exerce son droit de résiliation de manière inappropriée ou s'il existe une disproportion évidente entre les intérêts en jeu (ATF 136 III 513 consid. 2.3 ; arrêts du Tribunal administratif fédéral A-4128/2016 du 27 février 2017 consid. 6.2 et A-2708/2016 du 16 décembre 2016 consid. 5.7.1). Il est en revanche généralement admis que la résiliation n'est pas abusive du seul fait qu'elle est intervenue en l'absence de motifs objectivement suffisants au sens de l'art. 10 al. 3 LPers (ATAF 2016/11 consid. 10.2).

## 5.2

**5.2.1** A teneur de l'art. 22a al. 1 LPers, les employés sont tenus de dénoncer aux autorités de poursuite pénale, à leurs supérieurs ou au Contrôle fédéral des finances tous les crimes ou délits poursuivis d'office dont ils ont eu connaissance ou qui leur ont été signalés dans l'exercice de leur fonction. Aux termes de l'art. 22a al. 4 LPers, les employés ont le droit de signaler au Contrôle fédéral des finances les autres irrégularités dont ils ont eu connaissance ou qui leur ont été signalées dans l'exercice de leur fonction. Le Contrôle fédéral des finances établit les faits et prend les mesures nécessaires. A teneur de l'art. 22a al. 5 LPers, nul ne doit subir un désavantage sur le plan professionnel pour avoir de bonne foi dénoncé une infraction ou annoncé une irrégularité ou pour avoir déposé comme témoin.

**5.2.2** Le *whistleblowing* (ou alerte professionnelle) peut se définir comme l'acte par lequel une personne active auprès d'une entité publique ou privée, souvent un travailleur, révèle, à l'interne ou à l'externe, certains comportements et/ou omissions illicites ou contraires aux mœurs, ou formule des soupçons qualifiés par rapport à leur existence. Avec l'adoption de l'article 22a LPers, introduit par le chiffre 4 de l'annexe à la loi du 19 mars 2010 sur l'organisation des autorités pénales (LOAP, RS 173.71), la Confédération s'est dotée d'une disposition portant « obligation d'annoncer, droit de dénoncer et protection » du dénonciateur. Rédigé en termes très larges, le *devoir de dénonciation* couvre donc non seulement les cas de crimes et délits commis par les administrés, mais concerne aussi les actes de même nature constatés à l'intérieur de l'administration (quel que soit le service impliqué, la hiérarchie, etc). A l'inverse, la LPers ne prévoit pas d'obligation d'annoncer les actes moins graves tels que les faits non poursuivis d'office ou les faits non constitutifs d'infractions pénales. Elle évite ainsi de transformer chaque collaborateur de la Confédération en un délateur systématique, ce qui créerait inmanquablement un climat de suspicion généralisé particulièrement néfaste. La LPers n'impose pas d'annonce « en cascade » au sein de l'administration, mais laisse le choix au collaborateur entre le supérieur hiérarchique, le Contrôle des finances ou l'autorité pénale. Il n'est en revanche pas question d'annonce à l'extérieur des organes de l'Etat, telles que des communications publiques, des annonces aux médias, une information à des associations privées défendant des buts d'intérêt général, du fait que les infractions poursuivies d'office sont par définition de la compétence d'au moins une autorité : celle de l'action pénale. Par conséquent, si sous l'angle du devoir de fidélité, la dénonciation d'abus ou de soupçons d'abus à l'interne ne soulève guère de problèmes particuliers, il en va différemment de la dénonciation externe, qui est en conflit direct avec le devoir de confidentialité du travailleur.

S'agissant d'autres faits susceptibles d'être dénoncés, mais non constitutifs d'infractions pénales poursuivies d'office (« les autres irrégularités »), l'art. 22a al. 4 LPers prévoit la *faculté sans obligation* pour l'employé de l'Etat de les communiquer au Contrôle fédéral des finances. Le CDF vérifie ces informations à l'occasion de ses révisions et les examine de plus près lorsqu'elles semblent plausibles, et, le cas échéant, il dénonce le cas à l'autorité de poursuite pénale. Par principe, l'origine de ces informations sera traitée confidentiellement. Une telle procédure présente l'avantage de rendre superflue la question de la protection des dénonciateurs (« informateurs ») contre des représailles. Les éclaircissements concernant l'existence d'infractions ainsi que d'autres mesures n'autorisent pas la publicité de la procédure (entrave à la mesure/à la poursuite pénale). C'est pourquoi le CDF n'informe pas le dénonciateur des mesures prises, qu'il s'agisse ou non d'une infraction pénale. Cependant, dans certains cas, le CDF peut estimer devoir demander des informations complémentaires au dénonciateur, pour autant que la personne révèle son identité (cf. REMY WYLER, Droit du travail, 3<sup>ème</sup> éd., Berne, 2014, p. 83 ; CARLOS JAÏCO CARRANZA/SÉBASTIEN MICOTTI, Whistleblowing, Perspectives en droit suisse, in : Quid iuris ? N. 12, 2014, pp. 40-43).

**5.2.3** L'art. 22a al. 5 LPers étend aux employés ayant saisi le CDF de bonne foi la protection contre tout désavantage professionnel. L'art. 34c al. 1 let. a LPers consacre un véritable droit de l'employé à sa réintégration au poste, ou son affectation à un emploi « pouvant raisonnablement être exigé de lui », en cas de licenciement en raison de la dénonciation de bonne foi d'une irrégularité au sens de l'art. 22a LPers. S'agissant de la bonne foi requise, elle ne signifie pas nécessairement que le *whistleblower* (ou lanceur d'alerte) de la fonction publique soit tenu, pour être autorisé à agir, d'être motivé par des considérations purement altruistes. Il faut et il suffit que la dénonciation serve objectivement un intérêt public (CARLOS JAÏCO CARRANZA/SÉBASTIEN MICOTTI, op. cit. p. 46).

**5.3** Au cas d'espèce, le recourant prétend avoir été licencié en raison de son activité de *whistleblower* auprès du CDF, et non pas en raison des prétendus motifs invoqués par l'autorité inférieure à la base de la décision de résiliation. Partant, il estime que son licenciement serait abusif et qu'il bénéficierait par conséquent d'un droit à sa réintégration.

Le Tribunal de céans retient, après un examen approfondi du dossier, que le licenciement prononcé ne saurait être considéré comme abusif et ce, pour les raisons qui suivent.

**5.3.1** Il ressort en effet du dossier de la cause que le requérant a effectué plusieurs dénonciations au CDF relatives à divers dysfonctionnements graves qu'il aurait constatés dans le domaine de l'informatique et de la gouvernance d'entreprise. Ses échanges avec le CDF se sont intensifiés à partir de mars 2013. Le CDF a remercié le requérant pour ses nombreuses informations et a considéré que celles-ci s'étaient, pour certaines, avérées très utiles. Le Tribunal estime donc que le requérant a, dans un premier temps, respecté la procédure en matière de *whistleblowing* et aucun reproche ne peut lui être opposé à cet égard. Il est également établi au dossier que la CdC savait que plusieurs personnes échangeaient avec le CDF notamment sur les problèmes relatifs à la chaîne de paiement. Il n'y a dès lors pas lieu de revenir sur ce point.

**5.3.2** Plus litigieux est la question de savoir si, comme le prétend le requérant, la direction de la CdC connaissait les noms des lanceurs d'alerte et aurait exercé des pressions sur ces personnes par la suite. Le requérant a, tout au long de la procédure, tenté d'établir que tel aurait été le cas. Cela étant, la Cour de céans estime, après un examen approfondi du dossier et l'ensemble des auditions effectuées, que la direction de la CdC ne connaissait pas l'identité des lanceurs d'alertes et, plus particulièrement, le nom du requérant. En effet, tous les témoins entendus à ce sujet sont unanimes sur le fait que, certes, l'autorité inférieure était au courant du fait que plusieurs employés avaient collaboré avec le CDF, mais que, cela étant, elle ignorait l'identité desdites personnes.

**5.3.2.1** Dans un premier temps, ces constatations ont été confirmées par N. \_\_\_\_\_ qui, lors de son audition du 26 juin 2017, a indiqué que la direction de l'autorité inférieure avait su par la suite, en novembre 2013 à l'occasion d'un audit du CDF, qu'il existait des lanceurs d'alerte au sein de la CdC, mais que les noms n'étaient pas connus. Il a toutefois reconnu que l'activité de lanceur d'alerte constituait un droit reconnu par la loi, que cela était parfaitement accepté par la direction, et qu'une fois les dysfonctionnements relevés tout avait été mis en œuvre avec le comité de direction pour y remédier. Cela étant, le témoin a également affirmé que le nom du requérant n'avait jamais été dévoilé. Ce n'est qu'à l'occasion de la parution de l'article dans le *Tagesanzeiger*, où le nom du mandataire du requérant était mentionné, que le témoin avait été en mesure de déduire qu'il était possible que le requérant ait eu une activité de lanceur d'alerte. Enfin, il a confirmé qu'aucun élément ne leur permettait de dire que le requérant avait lancé l'alerte auprès du CDF et qu'il n'avait jamais reçu d'instructions visant à ostraciser les éventuels lanceurs d'alerte (cf. procès-verbal de la séance d'instruction du 26 juin 2017 pp. 27-28 et p. 34).

**5.3.2.2** Dans un second temps, le Tribunal estime que le témoignage de B. \_\_\_\_\_ n'est, contrairement à ce qu'attendait le recourant, pas propre à confirmer que la direction de la CdC connaissait le nom des lanceurs d'alerte.

**5.3.2.2.1** Il convient préalablement de rappeler que B. \_\_\_\_\_ a également lancé des alertes auprès du CDF. Dès lors, il paraît évident qu'au sein de ce cercle des lanceurs d'alerte, et compte tenu de sa relation proche avec le recourant, elle était au courant du fait que celui-ci rapportait également certains dysfonctionnements au CDF. Ces faits sont d'ailleurs confirmés par ses déclarations lors de l'audience d'instruction, aux termes desquelles elle confirme que le recourant lui rapportait l'ensemble de ses interventions de même que les feedbacks du CDF. Cela étant, elle a également précisé qu'elle n'estimait pas normal que le recourant lui transmette toutes ces informations, mais a jugé cela compréhensible en raison de l'ensemble des circonstances et, surtout, de l'état de santé du recourant. Le témoin a précisé qu'un réseau entre les lanceurs d'alerte s'était tissé au sein de la CdC et que les personnes échangeaient entre elles, en ajoutant toutefois que cet échange était toujours resté entre les lanceurs d'alerte mêmes et que cela n'était pas allé plus loin (procès-verbal du 27 juin 2017, pp. 6 et 7). Dès lors, il n'est aucunement possible de déduire des déclarations susmentionnées que l'autorité inférieure avait connaissance de l'identité des lanceurs d'alertes au sein de la CdC.

**5.3.2.2.2** Par ailleurs, sur question du Juge instructeur quant à la question de savoir si les lanceurs d'alerte avaient subi des pressions, B. \_\_\_\_\_ a répondu « Depuis ma réintégration, pas du tout ». Elle a ajouté que la réintégration à son poste, suite à son arrêt maladie, s'était déroulée de manière optimale. Elle a précisé que la CdC n'aurait pas pu faire mieux du point de vue relationnel. S'agissant de la situation prévalant avant son arrêt maladie, elle a certes indiqué qu'il était éventuellement possible de dire qu'il pouvait exister des sentiments de pression, mais a cependant ajouté qu'il était difficile de mettre en lien direct les activités de lanceurs d'alerte avec les pressions subies. Elle n'a pas exclu que l'avertissement prononcé à son égard aurait pu être considéré comme une pression mais a, d'un autre côté, ajouté que d'autres éléments pouvaient également entrer en considération, tels que des aspects stratégiques comme une restructuration. En outre, s'agissant du dossier du recourant, elle a affirmé que S. \_\_\_\_\_ ne s'était pas vraiment prononcé car ledit dossier était complexe. Par conséquent, force est de constater que B. \_\_\_\_\_ a constamment utilisé lors de ses déclarations le conditionnel, n'a établi aucun lien

direct avec les pressions qu'elle aurait pu subir et ses activités de lanceur d'alerte et a justement précisé qu'il était impossible d'établir un tel lien. Ses craintes relatives à d'éventuelles répercussions se sont, selon ses dires, révélées infondées (cf. procès-verbal de la séance d'instruction du 27 juin 2017 pp. 13 et 15). Il en va d'ailleurs de même de son absence pour cause de maladie, puisqu'elle a précisé que dite absence était due à la surcharge de travail à laquelle elle était contrainte de faire face, ainsi qu'à l'altercation intervenue avec M. \_\_\_\_\_, et non à d'éventuelles pressions subies de la part de la direction de la CdC en raison de son activité de lanceur d'alerte.

**5.3.2.2.3** Ensuite, la référence à l'association dont B. \_\_\_\_\_ était la présidente ne permet pas non plus de conclure que la CdC connaissait l'identité des lanceurs d'alerte. En effet, et comme l'a confirmé le témoin précité, dite association n'a pas été constituée dans le dessein de protéger les *whistleblowers* mais bien dans l'optique de défendre les employés subissant toutes formes de harcèlement au sein de la Confédération et des cantons. Par ailleurs, la CdC était parfaitement au courant de l'existence de cette association et a enjoint B. \_\_\_\_\_ de démissionner de la présidence afin de permettre une réintégration optimale. Plus étonnant est le comportement du recourant à cet égard, lequel s'est fermement opposé à sa dissolution à tel point qu'actuellement et sur le papier, l'association existe encore.

**5.3.2.2.4** Enfin, la référence au document « analyse de quatre dossiers de *whistleblowers* de la CdC » ne saurait, contrairement à ce que prétend le recourant contrebalancer les considérations qui précèdent. En effet, B. \_\_\_\_\_ a précisé lors de son audition qu'il s'agissait d'un travail qu'elle n'avait pas réalisé elle-même mais que le recourant et un autre collaborateur avaient eux-mêmes rédigé leurs parties. Elle a précisé que le document pouvait correspondre à ce qu'elle avait écrit, mais a ajouté qu'elle n'était pas sûre que ledit document constituait réellement la version originale. Dès lors, force est d'admettre que le document précité ne permet pas d'établir que la CdC était au courant de l'identité des lanceurs d'alerte ni d'ailleurs que l'association présidée par B. \_\_\_\_\_ avait uniquement pour but de les protéger.

**5.3.2.2.5** Le recourant tente encore d'invoquer la proposition de licenciement à l'amiable faite par le directeur de l'autorité inférieure à B. \_\_\_\_\_ afin de la mettre en lien direct avec son activité de lanceur d'alerte. Certes, B. \_\_\_\_\_ a, dans un premier temps, exprimé son mécontentement quant à la proposition effectuée, mais elle a ensuite fait part de son entière satis-

faction quant à sa réintégration au sein de la CdC. Par ailleurs, les explications de R.\_\_\_\_\_ à cet égard semblent convaincantes. En effet, ce dernier a précisé que le témoin précité avait des craintes de retourner « dans cet enfer » avec tous les gens qui lui en voulaient et qu'il était impossible de la réintégrer du fait de cette impasse dans laquelle ils se trouvaient. Il paraît en effet évident qu'une réintégration à son ancien poste s'avérait, compte tenu des circonstances, compliquée. Comme l'a souligné à juste raison R.\_\_\_\_\_, certains collaborateurs auraient été susceptibles d'émettre certaines rancœurs à l'égard de B.\_\_\_\_\_ en raison de son activité de lanceur d'alerte, de sorte qu'une réintégration à son ancien poste n'aurait pas été optimale. Par conséquent, l'on ne voit aucun acte de représailles dans la proposition faite par le directeur de la CdC à B.\_\_\_\_\_. Loin s'en faut.

**5.3.2.3** Ensuite, l'audition de M.\_\_\_\_\_ démontre également que les noms des lanceurs d'alerte n'étaient pas connus au sein de la CdC. En effet, si le témoin précité confirme qu'il existait de nombreuses rumeurs quant à l'existence de dénonciations au CDF, il affirme également que les noms des informateurs n'étaient pas parvenus à sa connaissance et ce, même à titre de rumeurs. Ce n'est que lors de son absence pour cause de maladie qu'il a appris, par l'entremise de certains collègues, les noms des lanceurs d'alerte.

**5.3.2.4** Enfin, l'audition de F.\_\_\_\_\_ vient inéluctablement corroborer les considérations qui précèdent.

En effet, à la question de savoir si l'ancienne directrice de la CdC savait que le recourant avait échangé avec le CDF, celle-ci a répondu « Non. Je ne l'ai jamais appris. Il ne me l'a jamais dit. Je savais qu'il y avait une personne qui s'est adressée au CDF mais évidemment le CDF n'a jamais dit de qui il s'agissait (...). Il [S.\_\_\_\_\_] ne m'a pas dit les noms. Il m'a même clairement dit que j'étais interdite de toute mesure de représailles si j'apprenais le nom des personnes ». A cet égard, le chiffre 9 « Inspectorat interne » du procès-verbal du comité de direction du 9 avril 2014 (pièce n. 64 annexée au recours), auquel fait référence le recourant, ne permet pas de mettre à néant les déclarations de F.\_\_\_\_\_. Si certes, dans ledit document, l'on affirme être au courant de l'existence de lanceurs d'alerte au sein de la CdC, l'on ne mentionne jamais les noms des lanceurs d'alerte en question. En outre, et contrairement à ce qu'a déclaré B.\_\_\_\_\_, F.\_\_\_\_\_ n'a jamais été informée par le recourant lui-même de sa qualité de lanceur d'alerte. Le Tribunal s'en estime convaincu et les déclarations de B.\_\_\_\_\_ à ce sujet ne sauraient remettre en cause celle de F.\_\_\_\_\_. En effet, il s'avère fort probable que B.\_\_\_\_\_ n'a fait que

répéter ce que le recourant lui a déclaré puisqu'ils échangeaient volontiers ensemble à ce propos. Force est par conséquent d'admettre que les déclarations éloquentes de l'ancienne directrice confirment une nouvelle fois que les noms des lanceurs d'alerte n'étaient pas connus de la direction de la CdC.

**5.3.3** Par surabondance de motifs, il convient encore de relever que les griefs du recourant à cet égard n'emportent pas, pour les raisons qui suivent, la conviction de la Cour de céans.

**5.3.3.1** Il ressort de l'audition de R. \_\_\_\_\_ que celui-ci a appris le nom des lanceurs d'alerte par le courrier de S. \_\_\_\_\_ du 1<sup>er</sup> juin 2015. Certes, dans son mémoire de réponse, l'autorité inférieure a indiqué que le recourant lui avait dévoilé, par son recours, les noms des autres lanceurs d'alerte, ce qui est susceptible de paraître quelque peu contradictoire. Le Tribunal estime qu'il paraît plus probable que cette prise de connaissance ait eu lieu à l'occasion du courrier de S. \_\_\_\_\_. Cela étant, à cette époque, l'avertissement avait déjà été infligé au recourant et ce donc, en méconnaissance de sa qualité de lanceur d'alerte. Il en va d'ailleurs de même de l'avertissement prononcé à l'égard de Q. \_\_\_\_\_ en date du 23 mars 2015, soit avant la révélation de sa qualité de lanceur d'alerte.

**5.3.3.2** S'agissant de Q. \_\_\_\_\_, le Tribunal ne nie pas que celui-ci ait pu subir certaines pressions de la part de son supérieur hiérarchique et qu'il ait dénoncé cet état de fait au CDF. Cela étant, l'on ne voit pas en quoi la référence à ce collaborateur serait en mesure de servir la cause du recourant. En effet, et comme le souligne à juste raison l'autorité inférieure, ce collaborateur travaille toujours au sein de la CdC, tout comme B. \_\_\_\_\_, et a même été promu. De ce fait, aucune mesure de répression directement liée aux dénonciations faites au CDF par Q. \_\_\_\_\_ n'a été entreprise à l'endroit du collaborateur en question. C'est par ailleurs le lieu de rappeler que l'avertissement prononcé l'a été avant la connaissance de l'identité des lanceurs d'alerte.

Le Tribunal de céans estime, sur la base d'une appréciation anticipée des preuves (cf. art. 12 et 33 al. 1 PA ; ATF 131 I 153 consid. 3 ; arrêt du Tribunal fédéral 5A\_450/2016 du 4 octobre 2016 consid. 3.2 et réf. cit. ; arrêts du Tribunal administratif fédéral A-4319/2015 du 16 mars 2016 consid. 2.3, B-644/2014 du 28 octobre 2015 consid. 4.3.2.1 ; MOSER/BEUSCH/KNEUBÜHLER, op. cit., n. 3.144 ; CANDRIAN, op. cit., n. 61 p. 43 s.), que l'audition de Q. \_\_\_\_\_ à titre de témoin ne serait pas susceptible de renverser l'ensemble de ces constatations. En effet, tous les témoins entendus en la

présente cause, et plus particulièrement B. \_\_\_\_\_ – dont le témoignage a été requis par le recourant et directement visée, selon lui, par les prétendues représailles de la CdC –, ont confirmé que, non seulement la CdC n'avait pas connaissance de l'identité des informateurs, mais qu'il était impossible de mettre les éventuelles pressions subies en lien avec l'activité de *whistleblowing*. Dès lors, le Tribunal s'estime suffisamment renseigné sur cet état de fait désormais établi, de sorte qu'il considère être en droit de renoncer à ce témoignage.

Il en va d'ailleurs de même de la requête en production de l'ensemble des courriels que les lanceurs d'alerte auraient envoyés à S. \_\_\_\_\_. En effet, le recourant, en annexe à ses nombreuses écritures, en a déjà produit une certaine partie. Lesdits courriels font certes état de dysfonctionnements constatés au sein de la CdC ainsi que de prétendues pressions subies par les collaborateurs en question. Cependant, le Tribunal estime qu'ils ne sont pas à même d'établir le lien entre les pressions ressenties et l'activité de lanceur d'alerte des employés précités. Dès lors, il y a lieu, par appréciation anticipée des preuves, de renoncer à la production de l'ensemble des courriels adressés par les lanceurs d'alerte au CDF.

**5.3.4** Finalement, et comme le souligne à juste raison l'autorité inférieure, il sied de préciser que, certes, les lanceurs d'alerte bénéficient d'une protection juridique totale. Cependant, dite protection ne justifie pas de commettre des manquements graves aux obligations professionnelles de l'employé, tels que reprochés à la base de la décision de résiliation.

## **6.**

Le recourant prétend encore toutefois que le délai de congé serait de six mois et non de quatre mois, comme l'a retenu l'autorité inférieure dans la décision attaquée.

**6.1** Aux termes de l'art. 30a al. 3 let. b OPers, si, après le temps d'essai, l'employeur résilie le contrat de travail d'un employé exerçant une profession pour laquelle la demande est faible ou inexistante ou qui ne peut être exercée que dans une unité administrative au sens de l'art. 1 al. 1 (professions dites de monopole), les délais de congé selon l'al. 2 sont prolongés de deux mois à partir de la dixième année de service. Selon le Conseil fédéral, les catégories de personnel exerçant une profession de monopole font l'objet d'une réglementation exhaustive dans le cadre de l'ordonnance sur le personnel de la Confédération. Il s'agit en particulier des officiers ou sous-officiers de carrière ainsi que des membres du corps des gardes-frontière (Réponse du Conseil fédéral à l'interpellation n. 09.4240).

**6.2** Au cas d'espèce, il paraît évident que le recourant ne peut entrer dans la catégorie des employés précités. En effet, il n'est ni officier ou sous-officier ni d'ailleurs membre du corps des gardes-frontière. Or, il résulte des considérations qui précèdent que la catégorie précitée est exhaustive, de sorte qu'il ne reste aucune place à une éventuelle extension du groupe d'employé susmentionné. Par ailleurs, force est d'admettre que le poste occupé par le recourant a été repourvu et que les tâches qu'il assumait auparavant ont pu être poursuivies. En outre, l'organisation de la CdC ainsi que d'autres entités de la Confédération démontre que le poste de chef de section est très répandu. Par conséquent, il y a lieu de confirmer la décision de l'autorité inférieure sur ce point, en ce sens que le terme de la résiliation au 30 janvier 2016 doit être maintenu.

## **7.**

En résumé, il ressort des considérants qui précèdent que les motifs invoqués par l'autorité inférieure à l'appui du licenciement du recourant sont des motifs objectivement suffisants pour mettre un terme au contrat de travail selon l'art. 10 al. 3 LPers. Au surplus, la résiliation ne saurait être considérée comme abusive au sens de l'art. 336 CO.

Il s'ensuit que le recours doit être rejeté.

## **8.**

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

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

(le dispositif est porté à la page suivante)

**Par ces motifs, le Tribunal administratif fédéral prononce :**

**1.**

Le recours est rejeté.

**2.**

Il n'est pas perçu de frais de procédure.

**3.**

Il n'est pas alloué de dépens.

**4.**

Le présent arrêt est adressé :

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

Le président du collège :

La greffière :

Jérôme Candrian

Cécilia Siegrist

**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, Schweizerhofquai 6, 6004 Lucerne, dans un délai de 30 jours dès la notification de la décision contestée (art. 82 ss, 90 ss et 100 LTF). Le mémoire doit être rédigé dans une langue officielle et doit indiquer les conclusions, les motifs et les moyens de preuve, et être signé. La décision attaquée et les moyens de preuve doivent être joints au mémoire, pour autant qu'ils soient en mains du recourant (art. 42 LTF).

Expédition :