



Cour I
A-4644/2023

Arrêt du 28 octobre 2024

Composition

Jérôme Candrian (président du collège),
Alexander Mistic, Stephan Metzger, juges,
Frédéric Lazeyras, greffier.

Parties

A. _____,
représenté par Maître Olga Collados Andrade,
recourant,

contre

Agroscope,
Direction Agroscope,
Schwarzenburgstrasse 161, 3003 Bern,
autorité inférieure.

Objet

Résiliation des rapports de travail.

Faits :**A.**

A._____ (ci-après aussi : l'employé), né le (...) 1972, a travaillé à compter du 1^{er} août 1991 au sein du Haras national suisse (ci-après : le haras), rattaché à Agroscope (ci-après aussi : l'employeur), en qualité de collaborateur chevaux, dans l'équipe « Team jeune chevaux », au sein du groupe « Préservation franchises-montagnes et exploitation (...) ».

B.

B.a Au cours de l'année 2020, l'employé a fait l'objet de plusieurs reproches de la part de son employeur.

B.a.a Il a notamment reçu un avertissement écrit daté du 20 février 2020, pour avoir volontairement endommagé un escabeau et avoir été aperçu en train d'uriner devant les locaux du haras. L'employé a contesté cet avertissement par courrier du 13 mars 2020 et a demandé que celui-ci soit retiré, ce que l'employeur a refusé.

B.a.b Le 19 juin 2020, l'employé a fait l'objet d'un rappel écrit concernant les règles de service. L'employeur a relevé qu'au cours des mois de mai et juin 2020, il n'avait pas respecté les directives en ne portant pas de masque de protection contre le Covid-19 et en n'attelant pas un cheval dans la cour. Par courrier du 9 juillet 2020, l'employé, représenté par Maître Olga Collados Andrade, a contesté ne pas porter de masque de protection et a affirmé prendre plus de mesures d'hygiène que demandé.

B.a.c Le 23 septembre 2020, une réunion a eu lieu pour que l'employé et son nouveau supérieur hiérarchique, B._____, communiquent leurs attentes réciproques dans le contexte de la réorganisation du haras. A la fin de la séance, il a été reproché à A._____ de ne pas s'être tenu aux consignes au motif qu'il s'était occupé d'ânes en quarantaine.

B.a.d Pour la période d'évaluation de l'année 2020, l'employé s'est vu attribuer la note de 1 sur 4, soit une évaluation globale jugée « insatisfaisante ».

B.b

B.b.a Le 28 janvier 2021, une convention d'objectifs a été établie pour l'année 2021. Les objectifs suivants ont été convenus :

1. Garantie de prestations de haute qualité telles que convenues dans le descriptif du poste, avec un accent sur l'organisation et l'administration ;

2. Aider activement à façonner et à promouvoir la coopération et l'esprit d'équipe ;
3. Réalisation des objectifs des chevaux attribués avec un travail efficace et ciblé des chevaux, conformément aux règles de protection des animaux ;
4. Gestion de projets : acquisition de connaissance et de savoir-faire dans l'attelage de travail.

L'employé a indiqué qu'il acceptait ces objectifs et qu'il mettrait en œuvre les changements nécessaires.

B.b.b Le 21 juillet 2021, une séance s'est tenue en présence de l'employé, de ses supérieurs hiérarchiques, B._____, responsable de l'équipe « Team jeune chevaux », et C._____, coresponsable avec D._____ du groupe « Préservation franchises-montagnes et exploitation (...) », ainsi que d'une collaboratrice des ressources humaines. Selon les supérieurs de l'employé, des améliorations dans son comportement avaient certes été constatées en début d'année 2021, mais de nouveaux problèmes étaient apparus lors des derniers mois. A ce titre, les supérieurs ont mentionné un problème de communication et de collaboration entre l'employé et ses collègues survenu le 12 juin 2021, un manque de suivi des consignes par rapport au programme établi lors du service de garde entre le 9 et le 25 juin 2021, et une erreur technique dans l'alimentation des chevaux. L'employé a pris position sur le procès-verbal de cette séance par courrier du 31 juillet 2021. En substance, il estimait faire l'objet d'accusations infondées.

B.b.c Une nouvelle séance s'est tenue le 2 septembre 2021 avec les mêmes intervenants pour procéder à l'évaluation intermédiaire des objectifs convenus pour l'année 2021 (cf. *supra* let. B.b.a). En résumé, les supérieurs de l'employé ont considéré que leurs attentes n'étaient pas remplies, que la collaboration était difficile et qu'elle ne pouvait continuer ainsi. Par courrier du 6 septembre 2021, A._____ a une nouvelle fois contesté les reproches qui lui étaient faits.

B.b.d Le 27 septembre 2021, Agroscope a reçu un e-mail de la part d'une promeneuse relatant un incident survenu le jour même, sur une plage proche du haras. Elle expliquait qu'un âne avait été agressivement fouetté par un employé du haras pour l'obliger à pénétrer dans l'eau, puis à en ressortir. Elle a affirmé que les témoins de la scène avaient tous été outrés par ce comportement, qui faisait bien mauvaise publicité au haras. Lors d'une séance qui s'est tenue le 29 septembre 2021 en l'absence de l'employé, une apprentie d'Agroscope a confirmé qu'elle avait effectué une balade sur un attelage composé d'un âne et d'un cheval, dirigé par

A._____. Ce dernier avait forcé l'âne à rentrer dans le lac et avait dû le fouetter pour ressortir l'attelage de l'eau.

B.c

B.c.a L'employé a présenté une incapacité de travail totale à compter du 29 septembre 2021.

B.c.b Le 16 octobre 2021, Agroscope a déposé une demande d'examen certifié de la capacité de travail auprès du service médical de l'administration fédérale. Selon le rapport d'évaluation psychiatrique du 17 mars 2022 réalisé par le Dr E._____, psychiatre, l'incapacité de travail de l'employé demeurait totale dans toute activité.

B.c.c Le 31 août 2022, Agroscope a proposé à A._____ un entretien afin de faire le bilan sur sa situation médicale et sur les perspectives de réintégration. L'employé a informé Agroscope qu'il ne pourrait se rendre à l'entretien, étant toujours en incapacité de travail pour des raisons psychiques, des interventions chirurgicales venant s'y ajouter. Il n'était pour l'heure pas en mesure de se prononcer sur une éventuelle reprise de son activité à court terme, ni de se confronter à ses supérieurs.

B.c.d Par courrier du 26 septembre 2022, l'employeur a informé A._____, en raison de la persistance de son incapacité de travail, de l'ouverture d'un dossier auprès de la consultation sociale du personnel de l'administration fédérale (ci-après : CSPers) et de la mise en œuvre d'un nouvel examen de la capacité de travail auprès du service médical de l'administration fédérale. Le 23 décembre 2022, le Dr F._____, spécialiste en médecine interne générale et en médecine du travail, a rendu un rapport médical de réintégration. Bien qu'une certaine amélioration de l'état de santé de l'employé était objectivement constatée, il était trop tôt pour envisager une reprise du travail. De l'avis du médecin, un entretien avec sa hiérarchie devrait pouvoir avoir lieu au printemps 2023.

B.c.e Un entretien s'est effectivement tenu le 21 avril 2023 en présence de l'employé, de sa supérieure C._____, d'une collaboratrice des ressources humaines et de deux personnes de confiance, à savoir la personne en charge du dossier de l'employé auprès de l'Office de l'assurance-invalidité du canton X._____ (ci-après : OAI) et un spécialiste « conseil et accompagnement professionnel » (ci-après : CAP). Au cours de l'entretien, A._____ a indiqué qu'il envisageait un retour chez Agroscope, sans pouvoir donner de date précise. L'employeur a assuré qu'il soutiendrait, jusqu'à l'échéance d'une incapacité de travail de deux ans mais pas au-

delà, un processus de réintégration de l'employé en cherchant des solutions de placement au sein de son organisation ou des autres offices du département, tout en indiquant qu'une nouvelle expertise médicale serait prochainement mise en œuvre, compte tenu de l'incertitude d'une reprise du travail au sein d'Agroscope.

B.c.f Selon le rapport médical du Dr F. _____ du 14 juin 2023, une reprise du travail à un taux de 100% d'ici le mois de septembre 2023 semblait peu réaliste compte tenu de l'évaluation de la Dre G. _____, psychiatre-traitante de l'employé.

B.c.g Sur proposition de l'OAI acceptée par Agroscope, l'employé a effectué une mesure d'entraînement progressif auprès de H. _____ à (...) du 4 juillet 2023 au 27 septembre 2023, qui s'est bien déroulée et a été prolongée.

B.c.h Par courrier du 6 juillet 2023, Agroscope a fait part à A. _____ de son intention de résilier ses rapports de travail. Il l'a invité à un entretien afin de lui remettre les documents de résiliation. Après avoir refusé le report de cet entretien requis par l'employé, Agroscope lui a transmis, par courrier du 13 juillet 2023, un projet de décision de résiliation des rapports de travail et une convention de résiliation des rapports de travail. L'employé a exercé son droit d'être entendu le 25 juillet 2023. Il a contesté son licenciement en affirmant que son incapacité de travail était due aux conditions de travail et au mobbing qu'il avait subi. Il a refusé de signer la convention de résiliation.

B.d Par décision du 26 juillet 2023, Agroscope a résilié de manière ordinaire les rapports de travail le liant à A. _____ pour le 31 décembre 2023. L'employeur a fondé sa décision sur l'art. 10 al. 3 let. c de la loi du 24 mars 2000 sur le personnel de la Confédération (LPers, RS 172.220.1), compte tenu de l'incapacité durable de l'employé à fournir ses prestations. En effet, ce dernier était en incapacité de travail totale depuis le 29 septembre 2021 et les perspectives de reprise du travail jusqu'au terme du délai de protection étaient nulles, comme attesté par le Dr F. _____. Agroscope a contesté les accusations de mobbing émises par l'employé dans son courrier du 25 juillet 2023.

C.

C.a Par mémoire du 28 août 2023, l'employé (ci-après : le recourant) a saisi le Tribunal administratif fédéral (ci-après : le Tribunal) d'un recours à l'encontre de la décision du 26 juillet 2023 d'Agroscope (ci-après aussi : l'autorité inférieure). Il conclut principalement à la délivrance par Agroscope

d'un certificat de travail, ainsi qu'à l'octroi de trois indemnités équivalentes chacune à une année de salaire brut : la première en raison d'une résiliation abusive, la deuxième en raison d'une résiliation non-fondée sur des motifs objectivement suffisants, la troisième en raison de ses longues années de service ; subsidiairement, il conclut au renvoi de la cause à l'autorité inférieure.

Le recourant a présenté de nombreuses réquisitions de preuve, notamment l'audition de 14 témoins, une expertise médicale visant à établir les causes de son incapacité de travail, et deux rapports établis par sa psychiatre-traitante et l'OAI.

Sur le fond, le recourant a détaillé le harcèlement psychologique qu'il invoque avoir subi pendant de nombreux mois de la part de ses supérieurs et qui avait entraîné son incapacité de travail de longue durée. Contrairement à ce qu'affirmait l'autorité inférieure, elle avait depuis longtemps connaissance de ses plaintes sur le climat anxigène qui régnait sur son lieu de travail. De plus, l'autorité inférieure, ne proposant aucune solution concrète, n'avait pas mis en œuvre les moyens nécessaires pour qu'il puisse réintégrer un poste dans sa structure.

C.b Par écriture du 30 novembre 2023, l'autorité inférieure conclut principalement au rejet du recours, subsidiairement à la résiliation du contrat à l'échéance la plus précoce possible, sans versement de salaire ou d'indemnité. Elle a fermement contesté les accusations de mobbing. Elle a affirmé avoir tout mis en œuvre pour détecter une situation d'atteinte envers le recourant et, cas échéant, l'éliminer. Compte tenu du caractère flou et imprévisible de l'état de santé du recourant au cours de son incapacité de travail, elle n'avait jamais pu entreprendre des démarches de réintégration au sein du haras ou d'une autre entité. Pour finir, l'autorité inférieure a joint à son écriture un projet de certificat de travail et s'est opposée aux réquisitions de preuve du recourant.

C.c Par réplique du 19 janvier 2024, complétée par une écriture complémentaire du 8 février 2024, le recourant a maintenu ses conclusions et requis en outre la production d'un audit externe mené en début d'année 2021 au sein de l'équipe « Team jeune chevaux » suite à des soupçons de mobbing au sein du haras.

C.d Aux termes de sa duplique du 25 mars 2024, l'autorité inférieure a maintenu ses conclusions et s'est opposée à la production du rapport d'audit externe.

C.e Dans ses observations finales du 24 avril 2024, le recourant a maintenu ses conclusions.

C.f Par ordonnance du 14 août 2024, le Tribunal a requis de l'autorité inférieure la production du rapport d'audit externe datant du 10 février 2021, et du recourant de deux rapports médicaux de la Dre G. _____ sur lesquels étaient basés les rapports médicaux des 23 décembre 2022 et 14 juin 2023 du Dr F. _____ (cf. *supra* consid. B.c.c. et B.c.e). Ces documents ont été transmis au Tribunal par courriers des 27 et 29 août 2024.

C.g Le Tribunal a transmis au recourant une version caviardée du rapport d'audit externe ainsi qu'un diaporama de présentation des résultats du rapport aux employés. Le recourant s'est déterminé sur ces documents par écriture du 2 octobre 2024.

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

Droit :

1.

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

1.1 Conformément à l'art. 31 LTAF, en relation avec l'art. 36 LPers, le Tribunal administratif fédéral est compétent pour connaître du recours du 28 août 2023, en tant qu'il est dirigé contre une décision au sens de l'art. 5 PA, prise par un employeur fédéral au sens de l'art. 3 al. 2 LPers qui, comme en l'espèce, est une autorité précédente (cf. art. 33 let. e LTAF).

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

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

2.

2.1 Selon l'art. 49 PA, le Tribunal administratif fédéral contrôle les décisions qui lui sont soumises sous l'angle de la violation du droit fédéral, y compris l'excès ou l'abus du pouvoir d'appréciation (let. a), de la constatation inexacte ou incomplète des faits pertinents (let. b) et de l'inopportunité (let. c). Conformément à la jurisprudence en matière de droit du personnel, le Tribunal examine avec 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 (cf. ATF 131 II 680 consid. 2.3.3 ; ATAF 2007/34 consid. 5 p. 422 s. ; arrêts du Tribunal administratif fédéral [TAF] A-680/2022 du 30 juin 2022 consid. 2.1, A-1112/2021 du 5 novembre 2021 consid. 2.1).

Le Tribunal vérifie d'office les faits constatés par l'autorité inférieure (art. 12 PA), sous réserve du devoir de collaborer des parties (art. 13 PA). Il applique le droit d'office, sans être lié par les motifs invoqués (art. 62 al. 4 PA), ni par l'argumentation juridique développée dans la décision entreprise. Il se limite en principe aux griefs soulevés et n'examine les questions de droit non invoquées que dans la mesure où les arguments des parties ou le dossier l'y incitent (cf. ATF 135 I 91 consid. 2.1 ; ATAF 2014/24 consid. 2.2).

2.2 L'objet du litige présentement soumis au Tribunal administratif fédéral est défini de la manière suivante.

2.2.1 En procédure de recours, l'objet de la contestation (« *Anfechtungsgegenstand* ») est déterminé par la décision entreprise, plus spécifiquement par son dispositif. L'objet du litige (« *Streitgegenstand* ») peut être réduit, mais ne saurait être ni élargi, ni transformé par rapport à ce qu'il était devant l'autorité précédente. Les conclusions du recourant, qui, selon la maxime de disposition, déterminent l'objet exact du litige devant l'autorité de recours (« *Streitgegenstand* »), doivent s'inscrire dans ce cadre prédéfini, sous peine d'irrecevabilité (cf. ATF 142 I 255 ; ATAF 2010/12 consid. 1.2.1 ; arrêts du TAF A-612/2015 du 4 mars 2016 consid. 1.2, A-3018/2013 du 16 décembre 2013 consid. 2.1).

2.2.2 Au cas d'espèce, l'objet du litige est circonscrit à la question de savoir si la résiliation ordinaire des rapports de travail par l'autorité inférieure est conforme au droit. Cela étant, la conclusion du recourant tendant à la délivrance d'un certificat de travail est irrecevable, faute de décision formelle

rendue sur cet objet, ou, à tout le moins, de demande du recourant en ce sens au cours de la procédure devant l'instance précédente. Le fait que l'autorité inférieure ait joint à son mémoire de réponse au recours un projet de certificat de travail ne peut étendre le litige à son objet.

2.3 Sur ce vu, le Tribunal exposera, dans les considérants qui suivent, après avoir examiné les réquisitions de preuve du recourant (cf. *infra* consid. 3), le cadre légal régissant la résiliation abusive des rapports de travail en cas de mobbing. Il déterminera si, en l'espèce, l'autorité inférieure a invoqué à raison l'incapacité de travail du recourant pour justifier son licenciement, ou si ce motif doit être qualifié d'abusif en raison de l'éventuel mobbing subi par le recourant (cf. *infra* consid. 4). Le Tribunal appréciera ensuite si la résiliation des rapports de travail est intervenue pour des motifs objectivement suffisants, en examinant en particulier si l'autorité inférieure a mis en œuvre tous les moyens nécessaires pour réintégrer le recourant (cf. *infra* consid. 5), et enfin si ce dernier peut prétendre à une indemnité en raison de ses longs rapports de service (cf. *infra* consid. 6).

3.

Le recourant a requis l'administration de différents moyens de preuve dans le cadre de la présente procédure de recours.

3.1 Il a ainsi requis la mise en œuvre d'une expertise médicale visant à établir les causes de son incapacité de travail, la production de son dossier personnel en main d'Agroscope, y compris les trois expertises médicales mandatées, la production d'un rapport médical détaillé de la Dre G._____, la production du compte-rendu de l'entretien du 21 avril 2023 par la collaboratrice de l'OAI en charge de son dossier, la production de l'audit externe du 10 février 2021, ainsi que l'audition de 14 témoins.

3.2 Le Tribunal admet les moyens de preuve offerts par une partie s'ils paraissent propres à élucider les faits. Dans le cadre d'une appréciation anticipée des preuves, il peut renoncer à l'administration d'une preuve offerte s'il appert qu'elle porte sur des considérations sans rapport pertinent avec le litige ou qu'elle n'est pas de nature à emporter sa conviction, sur le vu du dossier à sa disposition (cf. art. 12 et 33 al. 1 PA ; ATF 145 I 167 consid. 4.1, 140 I 285 consid. 6.3.1, 131 I 153 consid. 3 ; arrêts du TAF A-4091/2022 du 29 février 2024 consid. 4.5.3, A-4076/2021 du 28 novembre 2022 consid. 4.1). Cette faculté de renoncer à administrer une preuve proposée en raison de son défaut de relevance est conforme au droit d'être entendu garanti par l'art. 29 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst., RS 101) et l'art. 29 PA (cf. ATF 144 II 427

consid. 3.1.3 ; arrêts du TAF A-584/2023 du 10 juin 2024 consid. 3.2, A-4627/2022 du 19 décembre 2023 consid. 7.4.1). Par ailleurs, en termes de moyens de preuves, l'audition de témoins apparaît comme étant subsidiaire. En effet, l'art. 14 al. 1 let. c PA spécifie que le Tribunal administratif fédéral peut ordonner l'audition de témoins si les faits ne peuvent pas être suffisamment élucidés d'une autre façon.

3.3 En premier lieu, il peut être relevé que le dossier personnel a été produit avec la remise du dossier de la cause par l'autorité inférieure, au même titre que le rapport d'audit externe du 10 février 2021. En ce qui concerne les 14 témoins dont 11 ont travaillé avec le recourant, leur audition n'apparaît pas nécessaire compte tenu du rapport d'audit externe à l'occasion duquel l'ensemble des membres de l'équipe du recourant ont été entendus. L'audition requise du sous-chef de l'équipe de concours équestres « Franches-Montagnes » n'apparaît pas non plus pertinente, dès lors qu'il n'a pas travaillé avec le recourant. Quant à l'audition d'une employée du SSP, elle n'était pas présente lors de l'entretien du 21 avril 2023, contrairement à ce que le recourant affirme. Enfin, l'audition du spécialiste CAP, respectivement la production d'un compte-rendu de la collaboratrice de l'OAI, tous deux présents lors de l'entretien du 21 avril 2023, ne paraissent pas utiles dès lors que ladite séance a fait l'objet d'un procès-verbal et d'échanges d'e-mails figurant au dossier. En outre, la production d'un nouveau rapport de la Dre G._____ ne sera pas ordonnée, car le Tribunal se trouve déjà en possession de deux rapports médicaux de sa part. Au même titre, la mise en œuvre d'une expertise médicale permettant d'établir les causes de l'incapacité de travail apparaît superflue compte tenu des trois expertises médicales figurant déjà au dossier. Le recourant n'explique pas quel élément utile à la résolution du litige une nouvelle expertise médicale serait susceptible d'apporter, étant précisé que la qualification juridique du mobbing ressort de l'appréciation du juge (cf. arrêt du TF 4A_652/2018 du 21 mai 2019 consid. 3 ; JEAN-PHILIPPE DUNAND/MARIE MAJOR, Caractéristiques et preuve du harcèlement psychologique (mobbing) dans le contexte du télétravail, in : Le télétravail, Centre d'étude des relations du travail (CERT), 2022, p. 175).

4.

Dans un premier grief matériel, le recourant soutient que l'incapacité de travail à l'origine de son licenciement est due au mobbing qu'il invoque avoir subi durant de nombreuses années de la part de ses supérieurs. Partant, son licenciement serait abusif. Pour ce motif, il prétend à une indemnité équivalant à un an de salaire brut.

4.1 Le cadre légal applicable est le suivant.

4.1.1 Les rapports de travail entre la Confédération et son personnel sont régis par LPers et par l'ordonnance du 3 juillet 2001 sur le personnel de la Confédération (OPers, RS 172.220.111.3). En vertu de l'art. 34c al. 1 let. b LPers, la résiliation est abusive notamment lorsqu'elle intervient dans l'une des situations énumérées à l'art. 336 al. 1 du code des obligations du 30 mars 1911 (CO, RS 220). Si le recours est admis à ce titre, et que l'employé en fait la demande, l'instance de recours lui accorde une indemnité correspondant en règle générale à six mois de salaire au moins et à un salaire annuel au plus en lieu et place de la réintégration visée à l'art. 34c al. 1 LPers (al. 2).

4.1.2 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. 1 du code civil suisse du 10 décembre 1907 [CC, RS 210]), ici applicable à un rapport de droit public. D'autres situations constitutives de congés abusifs sont 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 (cf. ATF 130 III 369 consid. 4.1 ; arrêts du TAF A-2821/2022 du 26 septembre 2023 consid. 13.2.1, A-2632/2020 du 5 août 2021 consid. 7.4.5, A-4913/2016 du 26 juillet 2017 consid. 5.1.2).

4.1.3

4.1.3.1 L'art. 4 al. 2 let. g LPers et l'art. 328 CO – applicable par renvoi de l'art. 6 al. 2 LPers – garantissent le droit du travailleur à la protection de la personnalité. L'art. 9 let. b OPers ajoute que les départements prennent les mesures propres à empêcher toute atteinte inadmissible à la personnalité de l'employé, soit notamment le fait d'exercer ou de tolérer des attaques ou des actions contre la dignité individuelle ou professionnelle de l'employé. Ces dispositions imposent à l'employeur non seulement le respect, par abstention, de la personnalité du travailleur, mais aussi la prise de mesures concrètes en vue de la protection de sa vie, de sa santé et de son intégrité personnelle si elle fait l'objet d'atteintes de la part de membres du personnel ou de tiers (cf. ATF 132 III 257 consid. 5.1, 127 III 351 consid. 4b/dd ; arrêts du TAF A-128/2023 du 24 mai 2024 consid. 6.3.3, A-3758/2021 du 13 mai 2022 consid. 5.2.1, A-691/2012 du 1^{er} décembre 2012 consid. 8 ; KARINE LAMPEN, in : Commentaire romand, CO I, 3^e éd. 2021, art. 328 n° 3).

4.1.3.2 Le harcèlement psychologique, ou mobbing, constitue une violation de l'art. 328 CO. Selon la définition donnée de cette notion par la jurisprudence, qui vaut pour les relations de travail fondées tant sur le droit privé que sur le droit public (cf. arrêt du TF 8C_398/2016 du 17 mai 2017 consid. 4.1.1), il s'agit d'un enchaînement de propos et/ou d'agissements hostiles, répétés fréquemment pendant une période assez longue, par lesquels un ou plusieurs individus cherchent à isoler, à marginaliser, à discréditer, voire à exclure une personne sur son lieu de travail. La victime est souvent placée dans une situation où chaque acte pris individuellement peut éventuellement être considéré comme supportable alors que l'ensemble des agissements constitue une déstabilisation de la personnalité, poussée jusqu'à l'élimination professionnelle du travailleur visé. Il n'y a toutefois pas harcèlement psychologique du seul fait qu'un conflit existe dans les relations professionnelles, qu'il règne une mauvaise ambiance de travail, qu'un membre du personnel serait invité par son supérieur hiérarchique – même de façon pressante, répétée, au besoin sous la menace de sanctions disciplinaires ou d'une procédure de licenciement – à se conformer à ses obligations résultant du rapport de travail, ou encore du fait qu'un supérieur hiérarchique n'aurait pas satisfait pleinement et toujours aux devoirs qui lui incombent à l'égard de ses collaborateurs. Selon la jurisprudence, il n'est pas arbitraire de considérer qu'un seul acte hostile, ni même deux, ne suffisent pas à former un enchaînement d'agissements constitutifs d'un harcèlement psychologique. Le harcèlement étant généralement difficile à prouver, son existence peut être admise sur la base d'un faisceau d'indices convergents, tout en gardant à l'esprit qu'il peut n'être qu'imaginaire, sinon même être allégué abusivement pour tenter de se protéger contre des remarques et mesures justifiées (cf. arrêts du TF 4A_215/2022 du 23 août 2022 consid. 3.1, 8C_590/2020 du 8 juillet 2021 consid. 4.1, 8C_398/2016 du 17 mai 2017 consid. 4.1.1, 8C_1033/2010 du 10 juin 2011 consid. 5.2.2, 8C_446/2010 du 25 janvier 2011 consid. 4.2.3, 8C_358/2009 du 8 mars 2010 consid. 5.3 ; arrêts du TAF A-2821/2022 du 26 septembre 2023 consid. 13.2.2, A-3758/2021 du 13 mai 2022 consid. 5.2.2, A-2634/2016 du 5 décembre 2017 consid. 4.1.1, A-691/2012 du 1^{er} décembre 2012 consid. 8; JEAN-PHILIPPE DUNAND/MARIE MAJOR, op. cit., p. 164).

4.1.3.3 En soi, l'existence d'une situation de mobbing ne conduit pas automatiquement à rendre un licenciement abusif. Des situations sont cependant concevables dans lesquelles une résiliation devient abusive dès lors que le motif de licenciement invoqué est l'une des conséquences du harcèlement psychologique dont fait l'objet l'agent de la part de son employeur (cf. ATF 125 III 70 consid. 2a), par exemple en cas de manquements dans les prestations (art. 10 al. 3 let. b LPers), d'aptitudes ou capacités

insuffisantes ou de mauvaise volonté de l'employé à accomplir son travail (art. 10 al. 3 let. c LPers) qui découleraient eux-mêmes du mobbing exercé. L'employeur ne peut ainsi pas justifier un licenciement en se fondant sur des motifs découlant d'une violation de ses propres obligations. En définitive, l'examen du Tribunal ne se réduit pas à savoir si le recourant a fait ou non l'objet de mobbing. Il s'agit bien plutôt de déterminer si le motif invoqué par l'employeur pour justifier le licenciement constitue une conséquence d'un harcèlement dont son employé aurait fait l'objet (cf. arrêts du TAF A-2821/2022 du 26 septembre 2023 consid. 13.2.2, A-448/2020 du 2 août 2021 consid. 7.3, A-5300/2014 du 19 mai 2016 consid. 5.2.2).

4.2 En l'espèce, la position des parties quant à la présence d'une incapacité de travail qui serait consécutive à un mobbing se divise sur les points suivants.

4.2.1 Le recourant affirme que l'autorité inférieure n'a pris aucune mesure pour protéger sa personnalité, alors qu'elle connaissait depuis longtemps ses plaintes à cet égard. Par conséquent, son incapacité de travail lui était imputable. A l'appui de son recours, il détaille le harcèlement psychologique subi de la part de ses supérieurs, qui avaient formé à son égard toute une série de reproches injustifiés.

4.2.1.1 Il avait tout d'abord reçu un avertissement écrit par courrier du 20 février 2020, dans lequel on lui reprochait d'avoir endommagé volontairement un petit escabeau d'une dizaine de francs seulement. Deux de ses collègues, témoins de la scène, avaient attesté dans une lettre écrite qu'il n'avait aucunement eu l'intention de le casser. Dans le même avertissement, Agroscope l'accusait également d'harcèlement sexuel pour avoir uriné devant les locaux du haras, alors qu'il avait été pris d'une envie pressante en dehors des heures de travail et qu'il avait pris soin d'être à l'abri des regards, dans une forêt à l'arrière du haras.

4.2.1.2 Par un rappel écrit concernant les règles de service du 19 juin 2020, Agroscope l'a accusé de ne pas avoir respecté les règles de service en ne portant pas de masque de protection contre le Covid-19 et en n'attelant pas un cheval à l'extérieur. Le recourant conteste ce reproche en objectant qu'il avait pris davantage de précautions que ce qui était demandé pour éviter toute transmission du virus. Il relevait également qu'à la même période, certains de ses supérieurs avaient discuté sans masque lors d'une séance dans un local fermé, en pleine violation des directives internes.

4.2.1.3 Lors d'un entretien du 21 juillet 2021, ses supérieurs lui avaient fait savoir que ses collègues se seraient plaints de problèmes de communication le concernant dans le cadre de la préparation d'un attelage le 12 juin 2021, d'avoir mal suivi des consignes par rapport au programme établi lors de son service de garde du 19 au 25 juin 2021, et d'avoir trop nourri certains chevaux un jour du mois de juin. Le recourant avait présenté une « *lettre de clarification* » signée par ses collègues présents le 12 juin 2021, qui attestaient qu'ils n'avaient eu aucun problème de communication ; au contraire, tout le travail avait été décidé d'un commun accord, dans une très bonne ambiance. Il leur avait bien communiqué le changement de programme de dernière minute voulu par les supérieurs, permettant que tout se déroule très bien. Le recourant avait également transmis un message de sa supérieure C. _____, qui affirmait être très contente du travail réalisé ce jour-là. Bien que son unique intention avait été de se défendre face à des arguments fallacieux, ses supérieurs avaient déclaré, lors de la séance suivante du 2 septembre 2021, que la lettre signée de la part de ses collègues relevait d'un comportement peu loyal envers la hiérarchie. Concernant les consignes qu'il n'avait soi-disant par respectées durant son service de garde du 19 au 25 juin 2021, il relève que ses supérieurs lui reprochaient d'avoir rentré les chevaux à l'écurie, alors qu'il avait pris la bonne décision compte tenu des inondations engendrées par les orages qui s'étaient abattus dans la région le 20 juin 2021. Quant à l'erreur sur l'alimentation des chevaux, il déplorait qu'une telle remarque n'ait pas été émise immédiatement, car un risque de colique représentait un sérieux danger pour la santé d'un cheval. Le reproche était toutefois infondé car les chevaux en question recevaient davantage de nourriture afin d'atteindre le poids requis en vue d'un prochain concours, auquel ils avaient d'ailleurs pu participer.

4.2.1.4 Le recourant a aussi pris position sur trois évènements débattus entre les parties : le premier concernait un épisode survenu le 27 septembre 2021, au cours duquel il avait dû vigoureusement fouetter un âne afin d'éviter que son attelage ne s'embourbe sur une plage publique ; le deuxième concernait un avertissement écrit datant de 2013 dont il avait fait l'objet au motif erroné qu'il avait dérobé deux balais ; le troisième portait sur une visite de la police chez lui en janvier 2024 pour un vol dans les locaux d'Agroscope, dont il était soupçonné à tort. Le recourant a encore relaté que l'autorité inférieure lui aurait reproché d'avoir mal débourré une jument grise, ce qui était faux car la jument avait finalement réussi le concours de « jument d'élite ».

4.2.1.5 Le recourant allègue encore que le harcèlement psychologique s'est poursuivi durant son incapacité de travail. L'expertise médicale mise en œuvre quelques semaines seulement après le début de son incapacité de travail avait été ressentie comme une nouvelle tentative d'Agroscope de douter de sa bonne foi. Non seulement l'autorité inférieure l'avait convoqué à plusieurs entretiens avec ses supérieurs alors qu'il avait pointé du doigt leur comportement, mais elle avait également demandé à plusieurs reprises la levée du secret médical en faveur de ces derniers, en violation flagrante de ses droits liés à la protection des données. Par ailleurs, elle avait remis en cause son incapacité de travail au motif qu'il avait participé à une course d'attelage en septembre 2022. Or, cette activité avait été recommandée par la Dre G. _____, et il y avait participé en simple « touriste » accompagnant l'équipe « Franches-Montagnes » dont il faisait habituellement partie.

4.2.1.6 En dernier lieu, le recourant fait grief à l'autorité inférieure de ne pas avoir respecté les règles de sécurité du personnel. Il devait régulièrement atteler les chevaux seul en raison du manque de personnel, ce qui était dangereux. Enfin, il avait régulièrement dénoncé le fait que les directives étaient données en allemand alors qu'il ne maîtrisait pas cette langue. Or, Agroscope n'avait pris aucune mesure pour régler cette problématique. Il n'avait jamais non plus bénéficié d'un accompagnement informatique alors qu'il avait demandé à pouvoir suivre des cours.

4.2.2

4.2.2.1 Pour sa part, l'autorité inférieure dément toute accusation de harcèlement psychologique, rappelant qu'une situation conflictuelle sur le lieu de travail ne rend pas déjà l'employeur coupable de mobbing. Elle affirme que le recourant ne s'était jamais plaint d'une quelconque atteinte à la personnalité avant la procédure en cours. De son côté, elle était souvent insatisfaite des prestations et surtout du comportement du recourant, comme cela ressortait des avertissements, des évaluations annuelles et des nombreux entretiens dont il avait été l'objet. Celui-ci persistait à outrepasser les directives et instructions claires de ses supérieurs, fournissait des prestations insuffisantes ou alors au prix d'un engagement de ressources plus important que nécessaire puisqu'il sollicitait inutilement ses collègues sans en informer ses supérieurs, alors que ces derniers étaient capables d'assumer seuls des actes analogues. Ses actes maladroits, sa désorganisation chronique et son entêtement à ne pas suivre les instructions provoquaient le chaos et l'énerverment de tous. Au demeurant, sa sécurité avait été assurée en tout temps ; s'il avait contourné certaines règles de sécurité,

il l'avait fait de sa propre initiative et n'y avait jamais été contraint par son employeur.

4.2.2.2 En ce qui concerne les prétendues situations de mobbing subies par le recourant, l'autorité inférieure explique qu'en prononçant l'avertissement du 20 février 2020, il s'agissait de ne pas tolérer un geste irrespectueux envers le matériel, même si l'escabeau endommagé était une bagatelle en termes financiers. Elle explique aussi qu'elle dispose de commodités dans tous les recoins du site et que le recourant n'a jamais prétendu souffrir d'incontinence, de sorte que son comportement sur un site ouvert au public était intolérable. Quant au port du masque, le recourant n'avait sciemment pas respecté les instructions.

4.2.2.3 Durant l'incapacité de travail du recourant, l'autorité inférieure avait mandaté trois expertises médicales compte tenu de l'absence d'informations fournies par l'intéressé sur son éventuel retour au haras. En effet, une rencontre n'avait été possible qu'après 18 mois d'incapacité de travail, au cours de laquelle le recourant s'était limité à indiquer qu'il ne savait pas comment il allait. Du reste, la signature du formulaire de libération du secret médical de son médecin était une formalité administrative standard qui ne constituait en aucun cas une forme de harcèlement.

4.2.2.4 L'autorité inférieure prétend avoir assumé en tout temps son devoir d'assistance à l'égard du recourant, qui, comme le montrait son bilan d'évaluation de l'année 2020, avait eu du mal à accepter les changements induits par la réorganisation d'Agroscope en 2020. Elle s'était appliquée à soutenir le recourant pour qu'il intègre ces changements. Elle avait défini le plus précisément possible ses objectifs pour l'année 2021, qu'il avait acceptés. Il avait également bénéficié d'un accompagnement personnel de la part de son supérieur pour la maîtrise des outils digitaux, d'entretiens hebdomadaires avec ses supérieurs hiérarchiques ainsi que d'entretiens formalisés en présence d'une partenaire des ressources humaines. Ses lacunes en allemand avaient été prises en compte. En effet, il avait toujours pu s'exprimer en français et les responsables de groupe, parfaitement bilingues, étaient toujours disponibles et présents aux séances pour s'assurer de la compréhension des informations et instructions données. Malheureusement, ces mesures d'accompagnement avaient été vaines.

4.2.2.5 L'autorité inférieure explique qu'elle a eu l'écho d'un dysfonctionnement dans le « Team jeunes chevaux » à la suite de la réorganisation du haras en août 2020 et qu'elle a fait examiner la situation par une entreprise externe en début d'année 2021, laquelle a également entendu le recourant.

Le rapport final du 10 février 2021 n'a mis à jour aucune situation de mobbing et a proposé plusieurs recommandations pour améliorer la situation. Suivant les recommandations de l'audit, l'autorité inférieure a mis en place des mesures qui avaient porté leurs fruits, comme par exemple l'établissement d'un code de conduite, des séances d'équipe hebdomadaires et la présence régulière d'un membre des ressources humaines sur le site.

4.2.2.6 L'autorité inférieure précise encore que ni les auteurs de l'audit, ni la CSPers, ni les médecins-experts ne l'ont averti d'une atteinte à la personnalité psychique ou physique du recourant.

4.3 Sur ce vu, le Tribunal se détermine d'abord comme suit.

4.3.1 A titre liminaire, il n'est pas contesté que le climat de travail conflictuel entre le recourant et ses supérieurs pendant plusieurs mois ait pu conduire à un certain mal-être du recourant et engendrer son incapacité de travail. Il convient ensuite de relever que les reproches formulés à son égard s'inscrivaient dans le cadre de la réorganisation du haras en 2020, où le travail et les processus s'organisaient désormais différemment et répondaient à des objectifs politiques et stratégiques. Ainsi, il ressort des formulaires d'évaluation annuelle du recourant que l'observation de certaines règles et son aptitude à travailler en équipe avaient été évaluées plus sévèrement à partir de ce moment par son nouveau supérieur hiérarchique, B. _____, ce qui a abouti à l'attribution de la note 1 sur la période d'évaluation 2020.

Suite à cette évaluation insuffisante, un encadrement plus étroit a été mis en place, avec la fixation de quatre objectifs clairs pour l'année 2021 et un accent particulier mis sur la communication, que le recourant a acceptés sans réserve. Ces objectifs ont fait l'objet d'un suivi, notamment lors d'entretiens qui se sont déroulés en juillet et septembre 2021. Si, comme nous le verrons, certaines critiques formulées à l'occasion de ces entretiens s'avéraient infondées, il ressort toutefois des procès-verbaux que les échanges du recourant avec sa hiérarchie pour la planification de ses tâches ont été qualifiés de trop succincts et tardifs. Les échanges concernant le travail effectué sur les chevaux étaient également trop irréguliers, notamment lorsqu'une consigne n'était pas suivie. Même si le recourant s'entendait bien avec la plupart de ses collègues, il a admis dans le même temps un problème de communication avec certains d'entre eux. Ainsi, il apparaît que les reproches formulés, qui ont certes pu mettre sous pression le recourant par leur répétition et leur insistance, avaient pour unique objectif de le rendre attentif au fait que les objectifs fixés n'étaient pas atteints, tant en termes de comportement que de prestations.

Un tel cadre de travail, pour désagréable qu'il soit pour le collaborateur et insatisfaisant qu'il puisse être, n'est pas encore suffisant pour considérer que ce dernier a fait l'objet d'un harcèlement psychologique. Eu égard à la réserve dont le Tribunal fait preuve dans l'appréciation des prestations de l'employé et la collaboration au sein du service (cf. *supra* consid. 2.1), rien n'indique que les exigences posées visaient à dénigrer le travail du recourant au point d'entraîner une pression sur ses épaules au-delà de ce qui était raisonnablement supportable.

4.3.2

4.3.2.1 En ce qui concerne les reproches essuyés par le recourant, dont l'accumulation serait d'après lui constitutive d'harcèlement psychologique, le Tribunal commence par écarter la pertinence de certains événements sous l'angle de l'analyse d'un potentiel mobbing. A ce titre, le rappel écrit du 19 juin 2020 concernant les règles de service pour non-port du masque de protection a été adressé à plusieurs collaborateurs, ce qui exclut l'intention de marginaliser ou d'isoler le recourant. En outre, ce dernier ne saurait tirer argument du non-respect des règles de sécurité du fait qu'il aurait été seul à atteler les chevaux tandis que ses collègues travailleraient en binômes, dès lors qu'il requiert le témoignage de l._____ en indiquant qu'elle était son binôme durant 15 ans. Par ailleurs, l'incident du 27 septembre 2021 au cours duquel il avait dû vigoureusement fouetter un âne ne lui a pas directement été reproché puisqu'il était absent de la réunion au cours de laquelle cet événement a été thématiqué. Enfin, il ne sera pas discuté de leurs positions divergentes quant à un potentiel vol de balais survenu en 2013, et de la visite de la police au domicile du recourant le 31 janvier 2024 suite à un nouveau vol de matériel dénoncé par Agroscope, ces événements ne se situant pas dans la période où il convient d'identifier la présence de la situation de mobbing en cause.

4.3.2.2 Certes, le Tribunal constate que le recourant parvient à démontrer que certaines critiques formulées par ses supérieurs étaient à tout le moins disproportionnées et pouvaient s'apparenter à des agissements hostiles à son encontre. Il est ici fait référence aux lettres signées par les collègues du recourant, qui réfutent le bien-fondé des reproches qui lui sont faits au sujet de l'escabeau involontairement endommagé et à la journée de travail du 12 juin 2021, ainsi qu'à ses explications suite à l'avertissement du 20 février 2020 pour avoir uriné dans une forêt non loin du haras. On relèvera que, dans le cadre de ce dernier épisode, le recourant a déclaré que l'accusation de harcèlement sexuel s'apparentait à du mobbing, de sorte que contrairement à ce que la décision indique, le recourant s'est bel et bien plaint de mobbing avant son licenciement.

Toutefois, même à supposer que le recourant soit parvenu à apporter la preuve du caractère infondé de certains autres reproches, la fréquence et la durée de ces événements ne suffisent à atteindre un niveau d'intensité caractérisant une situation de mobbing. En effet, aucun entretien ne s'est déroulé entre le 28 janvier et le 21 juillet 2021, car des améliorations avaient été constatées dans le comportement du recourant en début d'année, ce qui sous-entend que le recourant n'a pas ou peu subi de reproches durant presque six mois. Suite à l'entretien du 21 juillet 2021, le recourant a indiqué qu'il souhaitait recevoir un *feed-back* plus régulier et direct si des problèmes étaient constatés. Force est ainsi de relever que les reproches formulés à son encontre n'étaient, de son propre aveu, pas aussi fréquents qu'il le prétend à l'appui de son recours. Ses supérieurs lui ont du reste indiqué qu'ils attendaient une certaine autonomie de sa part dans l'exécution des consignes qui lui étaient données, ce qui met en doute l'affirmation du recourant sur le caractère systématique des reproches endurés. Partant, les reproches de ses supérieurs constituent des événements trop isolés pour atteindre un seuil d'intensité caractérisant le mobbing. Le fait que les reproches aient principalement été formulés à l'occasion d'entretiens (le 23 septembre 2020, le 21 juillet 2021 et le 2 septembre 2021), en présence d'une partenaire des ressources humaines, plaide également en défaveur d'une situation de mobbing : de l'avis du Tribunal, un tel cadre de réunion permet d'éviter une accumulation quotidienne de reproches et l'employé peut prendre position sur ceux-ci dans un cadre approprié.

4.3.3 En outre, le rapport d'audit externe du 10 février 2021 n'apporte pas d'indice sur l'existence d'une situation de mobbing au sein du haras au cours de la période analysée. Réalisé dans la foulée de la réorganisation du haras en août 2020, il conclut à une absence de mobbing sur la base des entretiens menés avec l'ensemble des collaborateurs de l'équipe de l'époque, dont l'anonymat a été préservé. Certains comportements sont certes qualifiés de préjudiciables à un climat de travail favorable, ce qui ne suffit toutefois pas à conclure à la présence de mobbing. Le Tribunal relève aussi que les agissements problématiques proviennent pour l'essentiel de collaborateurs, ou de supérieurs d'autres équipes, à l'exclusion de la hiérarchie du recourant, en particulier B._____. La majorité des collaborateurs interrogés ont au contraire attesté que celui-ci disposait de nombreuses qualités personnelles appréciées, mais qu'il devait davantage s'imposer en tant que chef d'une équipe qualifiée de difficile. De plus, alors que le recourant était invité, comme chacun de ses collègues, à s'exprimer sur les accusations de mobbing, il n'a pas fait état d'une telle situation. Bien qu'il ne soit pas nommé directement dans le rapport, le Tribunal déduit qu'il a déclaré avoir eu le sentiment d'avoir été traité de manière injuste dans le

cadre des évaluations annuelles et d'avertissements reçus, mais n'avoir pas été directement victime de mobbing de la part de la hiérarchie (cf. rapport, page 6). En conclusion, le rapport d'audit externe n'apporte pas la preuve que le recourant aurait été victime de mobbing. Les mesures préconisées par le rapport, notamment l'établissement d'un code de conduite lors d'un *workshop*, n'avaient ainsi pas pour objectif direct de remédier à une situation de harcèlement moral.

4.3.4 Ensuite et contrairement à l'avis du recourant, il n'a pas non plus subi de violation de son droit à la protection de la personnalité après la survenance de son incapacité de travail totale.

4.3.4.1 Tout d'abord, le Tribunal est d'avis que les deux premières expertises médicales n'ont pas été mandatées par l'autorité inférieure afin de mettre en doute sa bonne foi quant à son incapacité de travail. Pour rappel, l'art. 11 OPers permet à la Confédération de soumettre ses collaboratrices et collaborateurs à l'examen d'un médecin-conseil (cf. WERNER GLOOR/URSULA MARTI, L'expertise médicale ordonnée par le juge civil et le juge administratif dans les relations de travail, in : Les certificats dans les relations de travail, CERT 2018, p. 172). En l'espèce, la première expertise, mandatée le 26 octobre 2021, fait suite à l'incapacité de travail totale du recourant survenue le jour où un entretien d'évaluation devait avoir lieu. Peu avant, l'autorité inférieure lui avait indiqué que la poursuite des relations de travail n'était pas garantie, ce dont il était d'autant plus conscient suite à l'incident où il avait vigoureusement fouetté un âne sur une plage publique le 27 septembre 2021. Dans ces circonstances, l'autorité inférieure était légitimée à requérir une expertise médicale un mois seulement après le début de l'incapacité de travail du recourant. Au même titre, la deuxième expertise médicale, mandatée le 10 octobre 2022, était justifiée par le fait que le recourant avait refusé un entretien au motif qu'il n'était en mesure ni de se prononcer sur une éventuelle reprise de son activité à court terme, ni de se confronter à ses supérieurs. L'opinion du recourant selon lequel l'autorité inférieure avait mis en doute son incapacité de travail au seul motif qu'il avait demandé des vacances pour participer à une course d'attelage en septembre 2022 – ce qu'elle a du reste accepté sans réserve – ne peut être suivie. Au vu de ces éléments, l'autorité inférieure a mandaté à bon droit à un examen médical visant à clarifier les possibilités d'un retour à son poste de travail et d'un entretien avec ses supérieurs.

4.3.4.2 En ce qui concerne les demandes de levée du secret médical adressées au recourant en faveur de ses supérieurs et d'une représentante de la CSPers, le Tribunal ne décèle aucune violation des dispositions

relatives à la protection des données, dès lors que l'autorité inférieure a respecté le refus du recourant de communiquer ses données médicales. Au demeurant, le recourant n'affirme, pas plus qu'il ne démontre, que les constatations livrées par les médecins-conseil à l'autorité inférieure excéderaient ce qui est nécessaire à l'appréciation de l'aptitude à exercer son travail (cf. art. 34 al. 1 de la loi fédérale du 25 septembre 2020 sur la protection des données [LPD ; RS 235.1] *cum* art. 28 al. 2 LPers ; cf. ég. art. 328b CO *cum* art. 6 al. 2 LPers ; arrêt du TAF A-5326/2015 du 24 août 2016 consid. 4.2.2). Partant, le Tribunal conclut que l'autorité inférieure a respecté les droits du recourant relatifs à la protection des données.

4.3.4.3 Ensuite, bien que le recourant ait manifesté son incapacité à être confronté à ses supérieurs durant son incapacité de travail, on ne saurait faire grief à l'autorité d'avoir tenté d'organiser des entretiens pour évaluer les perspectives d'un possible retour au sein d'Agroscope. De telles démarches s'inscrivent pleinement dans le cadre de l'obligation de l'employeur de prendre toutes les mesures raisonnablement exigibles pour maintenir l'employé à son service (cf. *infra* consid. 5). Dans ce cadre, les égards d'Agroscope face à la situation psychique dans laquelle se trouvait le recourant excluent une volonté de déstabilisation. En effet, elle a reporté *sine die* l'entretien qu'il avait refusé, et lui a conseillé de se rendre aux entretiens en étant accompagné d'une personne de confiance.

4.3.5 En dernier lieu, le Tribunal partage l'avis selon lequel l'autorité inférieure n'a pas contrevenu à son devoir d'assistance à l'égard du recourant. En effet, après avoir fait part de ses difficultés à travailler avec des outils informatiques indispensables, il a bénéficié d'une formation de base auprès de B._____, qui s'est également déclaré à disposition pour répondre à ses questions. Quoi qu'en dise le recourant, il n'a jamais été question de développer des compétences poussées, mais uniquement qu'il soit en mesure de relever ses mails, de sorte qu'un accompagnement personnel s'avérait suffisant. En ce qui concerne la compréhension de l'allemand, il est établi que le recourant s'est plaint à plusieurs reprises de difficultés de communication, notamment avec B._____ qui ne maîtrisait pas le français. On peut ainsi regretter que le recourant n'ait pas bénéficié des cours d'allemand qu'il avait requis, respectivement que son supérieur n'ait pas acquis plus rapidement les connaissances linguistiques essentielles au bon exercice de sa fonction de cadre. Toutefois, le recourant échoue à démontrer que certaines consignes lui auraient échappé en raison de difficultés linguistiques. Il n'indique pas dans quel contexte une instruction donnée en allemand aurait mené à une erreur qui lui aurait été reprochée. De plus, en cas de doute sur la teneur des instructions, les deux

responsables bilingues du groupe se tenaient à disposition. Il convient également de souligner que les entretiens avec les supérieurs du recourant se sont toujours déroulés en français, en présence d'une personne maîtrisant les deux langues. Partant, le Tribunal ne peut conclure que les difficultés linguistiques rencontrées par le recourant ait pu conduire à une situation d'atteinte à sa personnalité.

4.4 En définitive, les faits dont se plaint le recourant ne sont pas juridiquement constitutifs d'une atteinte confinant au harcèlement psychologique, dont son employeur devrait répondre. Partant, la position du recourant selon laquelle son incapacité de travail serait due au mobbing exercé par ses supérieurs ne peut être suivie. Le congé n'est pas abusif. Le droit à une indemnité sur la base de l'art. 34c al. 2 LPers doit par conséquent être rejeté.

5.

Dans un second grief matériel, le recourant soutient que la résiliation n'est pas fondée sur des motifs objectivement suffisants, car l'autorité inférieure n'a mis en œuvre aucune mesure pour le réintégrer. Il prétend à une indemnité sur la base de l'art. 34b al. 1 let. a LPers équivalent à un an de salaire brut.

5.1

5.1.1 Selon le recourant, aucune solution concrète n'avait été proposée par l'autorité inférieure pour la suite de leur collaboration. Lors de l'entretien du 21 avril 2023, l'autorité inférieure n'avait fait que maintenir l'ensemble des reproches injustifiés à son égard et avait rappelé qu'un éventuel retour à son poste s'effectuerait aux mêmes conditions que par le passé. Aucun travail d'apaisement ou un processus visant à protéger sa personnalité n'avait ainsi été mis en place en vue de sa réintégration. Agroscope ne proposait aucune alternative en termes de postes de travail ou de mesures lui permettant de réintégrer sa structure dans le respect de sa personnalité, de sorte qu'un retour à son poste était inenvisageable.

5.1.2 Pour sa part, l'autorité inférieure rappelle que le recourant a été licencié en raison de sa longue incapacité de travail, laquelle n'offrait aucune perspective de reprise de travail. Dans ce cadre, elle soutient avoir mis tout en œuvre pour tenter de le réintégrer. En effet, elle avait tenté de fixer un entretien en août 2022, mais le recourant n'avait pas été en mesure d'y participer. Elle avait attendu le 21 avril 2023, soit plus de dix-huit mois après le début de l'incapacité de travail, pour qu'une discussion sur une reprise du travail ait lieu. Lors de cet entretien, le recourant avait indiqué

qu'il n'était disposé qu'à travailler au haras. Une réintégration à un autre poste ou dans une autre entité n'avait ainsi pas pu être approfondie. De plus, toute rencontre du recourant avec ses supérieurs était anxiogène, ce qui ne laissait pas d'ouverture sur une perspective de réintégration au haras. Les conseillers de l'OAI avaient exclu toute perspective de reprise du travail avant l'échéance du délai de protection de deux ans, ce qui avait été confirmé par l'expertise médicale du 14 juin 2023 du Dr F._____. L'autorité inférieure avait attendu les résultats de ce dernier rapport, procédant ainsi au licenciement au-delà de l'échéance de garantie de salaire. Enfin, elle avait soutenu la mesure de réinsertion dans une entreprise externe en poursuivant le versement du salaire.

5.2 Le droit applicable à cet égard est le suivant.

5.2.1 L'employeur peut résilier un contrat de durée indéterminée en cas de motifs objectivement suffisants au sens de l'art. 10 al. 3 LPers. Si cette disposition ne définit pas ce qu'il faut comprendre par motifs objectivement suffisants, elle énumère à titre exemplatif différents motifs en ses lettres a à f. Les rapports de travail peuvent ainsi être résiliés notamment en raison des aptitudes ou capacités insuffisantes pour effectuer le travail convenu dans le contrat ou de la mauvaise volonté de l'employé à accomplir ce travail (let. c).

Par aptitudes ou capacités insuffisantes, il faut comprendre des motifs liés à la personne de l'employé qui l'empêchent totalement ou en partie de fournir les prestations convenues dans le contrat de travail. En cas de maladie, il n'est possible de partir du principe que les aptitudes et les capacités sont insuffisantes au sens de l'art. 10 al. 3 let. c LPers que lorsque cet état dure déjà depuis une longue période et que les circonstances ne permettent pas de s'attendre à une amélioration prochaine de l'état de santé de l'employé concerné. Il n'est toutefois pas nécessaire que la maladie puisse être considérée comme définitive. Ceci dit, de jurisprudence constante, ce n'est en principe qu'au plus tôt après une durée de deux ans que l'on peut parler d'une maladie durable (cf. arrêts du TF 9C_718/2022 du 14 novembre 2023 consid. 4, 8C_391/2021 du 27 avril 2022 consid. 4.2, 8C_36/2020 du 21 avril 2020 consid. 4.1 ; ATAF 2016/11 consid. 8.5 ; arrêts du TAF A-3758/2021 du 13 mai 2022 consid. 5.3.2.2, A-2850/2018 du 1^{er} mai 2019 consid. 3.1).

L'art. 31a al. 1 OPers – qui couvre les autres motifs de licenciement de l'art. 10 al. 3 LPers (cf. arrêt du TAF A-6102/2020 du 10 septembre 2021 consid. 5.2) – prévoit lui aussi qu'en cas d'incapacité de travailler pour cause de

maladie ou d'accident, l'employeur peut, une fois la période d'essai écoulée, résilier les rapports de travail de manière ordinaire au plus tôt après une période d'incapacité de travail d'au moins deux ans. Le Tribunal fédéral a précisé que, en cas d'incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident, les rapports de travail pouvaient être résiliés – on parle ici de la notification de la décision de résiliation – avant la fin de la période de deux ans pour autant que ses effets, à savoir la cessation des rapports contractuels de travail, ne se produisent qu'à l'échéance de la période de deux ans à compter du début de l'incapacité de travail (cf. arrêt du TF 8C_714/2017 du 7 mars 2018, consid. 7.2). Il en résulte qu'une interprétation restrictive du texte français de l'art. 31a al. 1 OPers s'impose (cf. arrêts du TAF A-5890/2020 du 24 novembre 2021 consid. 5.1.4, A-4921/2018 du 11 juin 2019 consid. 3.3.1).

5.2.2 A teneur de l'art. 11a al. 1 OPers, si un employé est empêché de travailler pour cause de maladie ou d'accident, l'autorité compétente met en œuvre tous les moyens pertinents et raisonnables pour le réintégrer dans le monde du travail (mesures de réadaptation de l'employeur). Elle peut faire appel à la Consultation sociale du personnel de l'administration fédérale. Lorsque l'employé est absent pour cause de maladie, l'autorité compétente doit, avant de pouvoir le licencier de manière valable, tenter de mettre en œuvre les mesures préconisées par cette disposition (cf. arrêt du TAF A-1402/2014 du 8 avril 2015 consid. 5.3 et 6.1). Les mesures de réadaptation comprennent notamment des prescriptions d'ordre médicale, des mesures préconisées par la CSPers dans le cadre d'un *case management* ou encore les directives de l'employeur dans le cadre de la réintégration (cf. arrêt du TAF A-1129/2022 du 30 juin 2023 consid. 5.3). De plus, l'art. 19 al. 1 LPers prévoit qu'avant de résilier le contrat de travail sans qu'il y ait faute de l'employé, l'employeur prend toutes les mesures qui peuvent raisonnablement être exigées de lui pour garder l'employé à son service.

Suite à l'abrogation de l'art. 31 al. 2 aOPers dès le 1^{er} janvier 2017, une résiliation prononcée en raison d'une incapacité de travail pour cause de maladie durable au sens de l'art. 10 al. 3 let. c LPers est désormais considérée comme due à une faute de l'employé (art. 31 al. 1 OPers ; cf. arrêts du TAF A-104/2020 du 19 avril 2021 consid. 4.1, A-3006/2017 du 4 décembre 2018 consid. 4.3.3.2). En pratique toutefois, on ne considère pas la résiliation comme fautive de la part de l'employé lorsque l'employeur n'a pas rempli son obligation d'épuiser les possibilités de maintenir celui-ci à son poste ou de le réintégrer et qu'il a ainsi résilié les rapports de travail sans motif objectivement suffisant au sens de l'art. 10 al. 3 let. c LPers (cf.

arrêts du TAF A-2950/2021 du 20 mars 2023 consid. 4.2, A-2360/2020 du 12 octobre 2020 consid. 8, A-2650/2018 du 1^{er} mai 2019 consid. 4.3).

5.3

5.3.1 En l'espèce, la décision de licenciement du 26 juillet 2023 est fondée exclusivement sur l'art. 10 al. 3 let. c LPers, de sorte que, pour en examiner la validité, il n'est pas nécessaire de déterminer si l'autorité inférieure était en droit de résilier le contrat pour un des autres motifs figurant à l'art. 10 al. 3 LPers. Dans ce cadre, les parties s'accordent sur le fait que le recourant a présenté une incapacité de travail totale depuis le 29 septembre 2021 jusqu'à la fin des rapports de travail, le 31 décembre 2023. Il n'est pas non plus contesté que, selon le rapport du Dr F. _____ du 14 juin 2023, une reprise du travail à plein temps d'ici le terme du délai de protection en septembre 2023 semblait peu réaliste, ce qui est confirmé par les propos de l'employée de l'OAI et du recourant lors de l'entretien du 21 avril 2023 dans les locaux d'Agroscope. Partant, en résiliant le contrat de manière ordinaire pour le 31 décembre 2023, l'autorité inférieure a respecté le délai de protection de deux ans institué par la jurisprudence et l'art. 31a OPers.

5.3.2 Par ailleurs, le Tribunal parvient à la conclusion qu'Agroscope s'est conformée à son devoir d'assistance dans l'optique de la réintégration du recourant. En effet, l'autorité inférieure a tenté de fixer un entretien avec le recourant dès le mois d'août 2022 pour évaluer les perspectives de sa réintégration. Il n'a toutefois pas pu avoir lieu car le recourant n'était alors pas encore en mesure d'être confronté à ses supérieurs. Suite à cela, l'autorité inférieure a décidé l'ouverture d'un *case management* auprès de la CSPers, conformément à l'art. 11a al. a OPers, et mandaté une nouvelle expertise médicale. Après que cette dernière a conclu qu'un entretien avec les supérieurs pourrait avoir lieu au printemps 2023, Agroscope a repris contact avec le recourant pour fixer l'entretien du 21 avril 2023. Durant celui-ci, l'autorité inférieure a assuré qu'elle soutiendrait, jusqu'à l'échéance d'une incapacité de travail de deux ans, un processus de réintégration de l'employé en son sein ou au sein d'autres offices du département.

On ne saurait ici reprocher à l'autorité inférieure de ne pas s'être déclarée prête à soutenir une mesure de réintégration au-delà de deux ans, d'une part en raison de l'incertitude régnant autour d'une reprise du travail, d'autre part vu le soutien qu'elle a apporté à la mesure de réinsertion mise en place par l'OAI au sein d'une entreprise externe qui a pu être prolongée au-delà du délai de deux ans. En outre et contrairement à ce qu'affirme le recourant, l'autorité inférieure n'a pas maintenu l'ensemble des reproches

qui lui avaient été faits en septembre 2021, mais a fait référence à l'incident du 27 septembre 2021 qui n'avait jamais pu être discuté avec lui compte tenu de son absence pour cause de maladie. Cet incident, survenu sur une plage publique et relayé par un témoin de la scène qui s'est dite attristée par un tel comportement agressif envers les animaux, impliquait à n'en pas douter un besoin d'éclaircissement compte tenu du dégât d'image qu'il est susceptible de provoquer. Partant, l'autorité inférieure était en droit de rappeler au recourant que les exigences liées au descriptif du poste resteraient identiques et que des clarifications sur les tâches attribuées devraient être discutées suite à cet événement.

5.4 Au vu de l'ensemble de ces éléments, il ne saurait être reproché à l'autorité inférieure de n'avoir pas mis en œuvre toutes les mesures raisonnablement exigibles en vue de la réintégration du recourant. Dès lors que l'incapacité de travail du recourant a duré plus de deux ans, la résiliation est fondée sur un motif objectivement suffisant au sens de l'art. 10 al. 3 let. c LPers. Il ne peut ainsi prétendre à une indemnité sur la base de l'art. 34b al. 1 let. a LPers.

6.

Le recourant prétend enfin à une indemnité sur la base de l'art. 19 LPers en raison de ses longues années de service.

6.1 Aux termes de l'art. 19 al. 3 LPers, l'employeur verse une indemnité à l'employé si ce dernier travaille dans une profession où la demande est faible et inexistante (let. a) ou s'il est employé de longue date ou a atteint un âge déterminé (let. b). Les conditions sont alternatives (cf. RÉMY WYLER / MATTHIEU BRIGUET, *La fin des rapports de travail dans la fonction publique*, 2017, p. 104).

Le Conseil fédéral a précisé, à l'art. 78 al. 1 OPers, la teneur de l'art. 19 al. 3 LPers. Reçoivent l'indemnité visée à l'art. 19 al. 3 LPers en particulier l'employé de longue date, soit depuis 20 ans (let. b), ou qui a atteint un âge déterminé, à savoir 50 ans (let. c). Selon l'art. 78 al. 3 OPers, aucune indemnité n'est toutefois versée aux personnes dont le contrat de travail est résilié au terme des délais fixés à l'art. 31a al. 1 OPers, pour cause d'incapacité ou de capacité insuffisante (let. b), et aux personnes dont le contrat de travail est résilié en application de l'art. 31 OPers (faute de l'employé) (let. c).

6.2 En l'espèce, le recourant était âgé de 51 ans au moment où les rapports de travail ont pris fin, et travaillait depuis le 1^{er} août 1991 au sein

d'Agroscope, soit depuis 32 ans. Cependant, le Tribunal a retenu que le contrat de travail avait été résilié au terme du délai de protection de deux ans de l'art. 31a al. 1 OPers (cf. *supra* consid. 5.3.1). Il est également parvenu à la conclusion que la résiliation était due à la faute de l'employé, en application de l'art. 31 al. 1 let. a OPers (cf. *supra* consid. 5.3.2). Partant, le recourant ne peut prétendre à aucune indemnité sur la base de l'art. 19 al. 3 LPers, malgré son ancienneté et son âge.

7.

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

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.

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

(le dispositif est porté à la page suivante)

Par ces motifs, le Tribunal administratif fédéral prononce :

1.

Le recours est rejeté dans la mesure de sa recevabilité.

2.

Il n'est pas perçu de frais de procédure.

3.

Il n'est pas alloué de dépens.

4.

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

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

Le président du collège :

Le greffier :

Jérôme Candrian

Frédéric Lazeyras

Indication des voies de droit :

Les décisions du Tribunal administratif fédéral concernant les rapports de travail de droit public peuvent être contestées auprès du Tribunal fédéral, pourvu qu'il s'agisse d'une contestation pécuniaire dont la valeur litigieuse s'élève à 15'000 francs au minimum ou qui soulève une question juridique de principe (art. 85 al. 1 let. b et al. 2 LTF). S'il s'agit d'une contestation non pécuniaire, le recours n'est recevable que si celle-ci touche à la question de l'égalité des sexes (art. 83 let. g LTF). Si le recours en matière de droit public est ouvert, il doit être déposé au Tribunal fédéral, 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 :