



CRP 2005-038

Président : André Moser
Juges : Minh Son Nguyen ; Reto Venanzoni
Greffière : Liliane Subilia-Rouge

Décision du 19 décembre 2005

en la cause

X, recourant,

contre

Le Département fédéral de la défense, de la protection de la population et des sports (DDPS), Amthausgasse 4, 3003 Berne,

concernant

un déplacement ; mobbing

I. En fait :

A.– Monsieur X est « chef de ... A. Association » à l'I (I). Des problèmes relationnels ayant surgi au cours de l'année 2003 entre M. X et sa supérieure directe, Mme B, quelques entretiens furent organisés dans le but de trouver une solution ; ils n'aboutirent cependant pas à une amélioration concrète.

En date du 10 février 2004, M. X reçut un avertissement de la part de M. C, directeur de l'I, lui reprochant divers faits liés à son activité professionnelle, en particulier un manque d'acceptation et de soutien à l'égard de sa supérieure. L'avertissement prévoyait en outre notamment les mesures suivantes :

- à partir dudit jour, M. X serait directement subordonné au chef de l'E (E) ;
- M. X dirigerait de façon autonome les modules du ... jusqu'à leur conclusion. La direction du ... serait confiée ad interim à Mme B. Ses autres tâches lui seraient attribuées directement par le directeur de l'E ;
- dans le cadre de son 60%, il était tenu d'être présent 3 jours par semaine à F ;
- un nouveau bilan serait dressé fin août 2004 et, sur cette base, il serait décidé de la suite à donner à la relation de travail.

B.– Par recours du 17 mars 2004, M. X, représenté dès ce moment par Me G, avocat à H, conclut à l'annulation de la décision entreprise. Bien que l'avertissement ne fût pas assorti de voies de droit, il estima qu'un recours interne était ouvert à son encontre au sens de l'art. 35 de la loi fédérale du 24 mars 2000 sur le personnel de la Confédération (LPers ; RS 172.220.1). Sur le fond, il réfuta les reproches qui avaient été formulés à son égard, soutenant qu'ils étaient le fruit d'une déformation des faits, voire qu'ils reposaient sur des faits inexistantes. Alors que le différend existant entre sa supérieure et lui-même portait sur des problèmes de conception de la formation d'entraîneur, celle-ci s'efforçait de porter le débat dans une direction personnelle. Par ailleurs, les mesures instituées par la décision attaquée nuisaient au bon fonctionnement de l'I. A l'appui de ses dires, il produisit de nombreuses pièces, relevant qu'il ne s'agissait que d'une partie des pièces relatives à l'affaire.

C.– Par décision du 7 mai 2004, le Département fédéral de la défense, de la protection de la population et des sports (DDPS) déclara le recours irrecevable. La lettre du 10 février 2004 ne pouvait pas être considérée comme une décision susceptible de recours. Elle attirait certes l'attention de M. X sur ses mauvaises prestations mais ne modifiait pas sa situation juridique. Il ne se révélait par ailleurs pas défavorable pour lui d'être subordonné à un nouveau chef. On ne pouvait pas non plus soutenir que de nouvelles tâches lui avaient été confiées. De l'avis du DDPS, la lettre de l'I du 10 février 2004, se référant à des mesures organisationnelles, ne comportait à juste titre pas de mention des voies de droit.

D.– Par acte du 9 juin 2004, X interjeta un recours auprès de la Commission fédérale de recours en matière de personnel fédéral (ci-après : la Commission de recours ou de céans) contre cette décision. Il conclut à l'admission du recours, à l'annulation de la décision entreprise et à ce que le DDPS soit invité à instruire et à statuer sur le recours du 17 mars 2004.

E.– Par décision du 30 septembre 2004, la Commission de recours rejeta le recours de X du 9 juin 2004 et confirma la décision d'irrecevabilité du DDPS 7 mai 2004, considérant en premier lieu que l'avertissement du 10 février 2004 de l'I n'était pas un avertissement disciplinaire au sens de l'art. 25 LPers, mais un avertissement au sens de l'art. 12 al. 6 let. b LPers et qu'à ce titre il ne constituait pas une décision susceptible de recours. La Commission de recours estima également que les mesures prises par acte du 10 février 2004, à savoir la subordination directe de M. X au chef de l'E, l'attribution de la direction du ... ad interim à Mme B, l'obligation d'être présent 3 jours par semaine à F ainsi que la décision de dresser un nouveau

bilan fin août 2004 constituait des mesures organisationnelles ne pouvant pas faire l'objet d'un recours.

F.– Le conflit opposant M. X à Mme B ne s'étant pas apaisé, l'I décida, 24 novembre 2004, que les domaines d'activité de M. X et de Mme B devaient être séparés et communiqua ce qui suit à M. X :

- à partir du 1^{er} janvier 2005, un nouveau domaine d'activité lui était assigné : il ne serait plus chef de ... A., mais des tâches lui seraient confiées dans le domaine sport de compétition et études de sport ;
- T., directeur de K, serait son nouveau supérieur ;
- le taux d'occupation de 60% et le salaire restaient identiques.

Le 24 décembre 2004, M. X déposa un recours contre cette mesure auprès du DDPS, concluant à l'annulation de la décision entreprise. Il exposait que l'acte entrepris devait être examiné à la lumière de l'ensemble des faits, en particulier des actes de mobbing de Mme B. Vu la complexité de l'affaire, il sollicitait la possibilité de déposer un mémoire complémentaire.

Le 1^{er} février 2005, l'I transmit sa position sur le recours.

G.– A partir du 24 janvier 2005, M. X fut en arrêt maladie et n'a pas réapparu sur son lieu de travail à ce jour.

Le 11 février 2005, M. X s'adressa à ses supérieurs, puis à toutes les personnes impliquées dans la formation des entraîneurs, en leur indiquant qu'il devait continuer à être considéré comme chef de ... et que son suppléant et lui-même étaient ainsi toujours responsables de toutes les décisions concernant cette formation.

En raison de cet envoi de courriers électroniques, l'I demanda le 15 février 2005 que l'effet suspensif soit retiré au recours, de sorte que le bon déroulement des activités puisse être assuré. Le 2 mars 2005, le DDPS retira l'effet suspensif du recours. Cette décision ne fit pas l'objet d'un recours.

Dans le délai prolongé pour déposer une réplique, M. X indiqua le 14 avril 2005 que la décision entreprise devait être considérée comme l'aboutissement d'un long processus d'actes illicites tendant à son isolement et à son exclusion. Il renvoyait pour le détail à une demande dirigée contre la Confédération suisse à raison des actes illicites commis à son endroit qu'il entendait déposer le lendemain et dont il transmettait une copie. Le 15 avril 2005, M. X déposa dite demande auprès du DDPS.

Par lettre du 18 mai 2005, le DDPS communiqua à M. X que la plainte déposée n'était pas liée aux faits à examiner dans la procédure de recours et que, s'il s'agissait d'une action en responsabilité, elle devait être déposée auprès du Département fédéral des finances (DFP).

Suite à cette lettre, M. X se prononça par courrier du 23 mai 2005, premièrement sur le recours du 24 novembre 2004, priant le DDPS de procéder à l'instruction du recours, deuxièmement, concernant sa demande d'indemnisation, estimant que la compétence du DFF était douteuse. Le 25 mai 2005, M. X s'étonna d'avoir reçu ses écritures du 15 avril 2005 en retour, sans autre forme de traitement, et les renvoya au Secrétariat général du DDPS, demandant que la plainte soit transmise à l'autorité compétente.

Par décision du DDPS du 16 juin 2005, la procédure de recours contre la décision du 24 novembre 2004 fut séparée de la procédure de demande d'indemnité du 15 avril 2005. La demande fut envoyée à l'I qui fut chargé de prendre contact avec le DFF pour clarifier l'autorité compétente.

Quant au recours du 24 décembre 2004, le DDPS le rejeta par décision du 17 juin 2005. Il estima que la modification du domaine d'activité de M. X avait été rendu nécessaire dans la mesure où une collaboration entre celui-ci et Mme B n'apparaissait plus possible, suite à l'échec des tentatives de conciliation. Il considérait aussi que l'employeur était libre de transférer M. X à l'interne plutôt que de confier d'autres tâches à Mme B. Le DDPS confirma également le caractère raisonnable du changement exigé de M. X : ni son lieu de travail, ni son taux d'occupation, ni son salaire n'étaient modifiés. De plus ses nouvelles tâches étaient d'une grande importance pour F et M. X disposait des compétences nécessaires.

H.– Par acte du 22 août, X (ci-après : le recourant) interjeta un recours auprès de la Commission fédérale de recours en matière de personnel fédéral (ci-après : la Commission de recours ou de céans) contre cette décision. Il conclut à l'admission du recours, à l'annulation de la décision entreprise et à ce que le DDPS soit invité à instruire dans le sens des considérants. Subsidiairement, il requiert que l'instruction du recours soit suspendue jusqu'à droit connu sur le sort de la procédure introduite contre la Confédération par demande du 15 avril 2005. Le recourant estime tout d'abord que la décision entreprise viole son droit d'être entendu dans la mesure où le DDPS n'a pas instruit le recours dont il était saisi et a ignoré la demande d'apprécier le contentieux dans son ensemble, ce qui devrait pourtant se faire lorsque des actes de mobbing sont invoqués. La procédure relative à la décision du 24 novembre 2004 devrait être suspendue jusqu'à ce que la question du mobbing ait été étudiée. Le recourant considère que, par sa décision du 24 novembre 2004, l'I a exploité une situation de mobbing pour l'écarter et légitimer le comportement de sa supérieure.

I.– Par réponse du 19 octobre 2005, le DDPS a conclu au rejet du recours dans toutes ses conclusions. Concernant le reproche selon lequel lui-même et l'I n'auraient pas suffisamment examiné le grief de mobbing, il explique qu'il ne lui revenait pas de traiter de cette question à ce stade de la procédure, mais que la question était tout d'abord du ressort de l'I. Au demeurant, il soutient qu'il est faux de prétendre que l'employeur n'a rien fait pour protéger le recourant. Concernant la requête de suspension de la procédure de recours, le DDPS estime qu'un recourant ne peut pas prolonger inutilement une procédure de recours clairement structurée et que la question de la modification de la fonction du recourant peut tout à fait s'apprécier

indépendamment de la question du mobbing. Le DDPS rappelle aussi, au sujet de la nouvelle activité de recourant, qu'elle correspond à son profil professionnel, qu'elle est d'une grande importance pour l'I et qu'elle n'a aucune influence sur le salaire, le lieu de travail et le taux d'occupation.

Les autres faits seront repris, pour autant que de besoin, dans la partie « En droit » de la présente décision.

II. En droit :

1.– a) La LPers est entrée en vigueur pour l'administration fédérale, les unités administratives décentralisées, les commissions fédérales de recours et d'arbitrage, le Tribunal fédéral et les Services du parlement le 1^{er} janvier 2002 (art. 1 de l'ordonnance de mise en vigueur de la LPers pour l'administration fédérale ; RS 172.220.111.2). La décision de l'I ayant été rendue le 24 novembre 2004 et celle du DDPS le 17 juin 2005, le présent litige est régi par la LPers et l'ordonnance du 3 juillet 2001 sur le personnel de la Confédération (OPers ; 172.220.111.3).

b) Conformément à l'art. 36 al. 1 LPers, la Commission de céans est l'instance de recours compétente pour statuer sur les recours formés contre les décisions sur recours rendues par l'organe de recours interne en application de l'art. 35 al. 1 LPers et contre les organes visés à l'art. 35 al. 2 LPers.

La décision entreprise ayant été rendue par le DDPS, la Commission de céans est compétente. Le recours a été déposé dans le délai légal de l'art. 50 de la loi fédérale du 20 décembre 1968 sur la procédure administrative (PA ; RS 172.021) et est au surplus recevable à la forme. Il y a dès lors lieu d'entrer en matière sur les moyens invoqués par le recourant.

2.– Sur le fond, la Commission de recours examine les décisions qui lui sont soumises avec un plein pouvoir de cognition. Le recourant peut non seulement soulever les griefs de la violation du droit fédéral et de la constatation inexacte ou incomplète des faits, mais aussi le moyen de l'inopportunité (art. 49 PA). Il en découle que la Commission de recours n'a pas seulement à déterminer si la décision de l'administration respecte les règles de droit, mais également si elle constitue une solution adéquate eu égard aux faits (décisions de la Commission fédérale de recours en matière de personnel fédéral publiées dans la Jurisprudence des autorités administratives de la Confédération [JAAC] 64.36 consid. 3, 61.27 consid. 3 et 60.74 consid. 5b ; André Moser, in Moser/Uebersax, Prozessieren vor eidgenössischen Rekurskommissionen, Bâle et Francfort-sur-le-Main 1998, ch. 2.59 ss, plus particulièrement 2.74 ; Fritz Gygi, Bundesverwaltungsrechtspflege, 2^e éd., Berne 1983, p. 315 ; Alfred Kölz / Isabelle Häner, Verwaltungsverfahren und Verwaltungsrechtspflege des Bundes, 2^e éd., Zurich 1998, ch. 633 ss). Lors du contrôle de l'opportunité, la Commission de recours examine cependant avec

retenue les questions ayant trait à l'organisation administrative et ne substitue pas son propre pouvoir d'appréciation à celui de l'autorité administrative. Au demeurant, cette réserve n'empêche pas la Commission de céans d'intervenir lorsque la décision attaquée semble objectivement inopportune (décisions précitées de la Commission de recours publiées dans la JAAC 61.27 consid. 3, 60.8 consid. 3 et 60.74 consid. 5b).

3.– Selon l'art. 8 al. 1 LPers, les rapports de travail découlent, sous réserve de l'art. 9 al. 3 à 5 LPers, de la conclusion d'un contrat de travail établi en la forme écrite. L'art. 25 al. 2 OPers prévoit que le contrat de travail indique le nom des parties au contrat et fixe au moins le début et la durée des rapports de travail (let. a), la fonction ou le domaine d'activité (let. b), le lieu de travail et les conditions relatives au transfert (let. c), la durée de la période d'essai (let. d), le taux d'occupation (let. e), le salaire (let. f), les règles relatives à la prévoyance professionnelle et au plan de prévoyance (let. g). En vertu de l'al. 3, l'employeur peut, sans résilier le contrat de travail, changer la fonction ou le domaine d'activité de l'employé ainsi que son lieu de travail, si ce changement est imposé par des raisons de service et peut raisonnablement être exigé (let. a) ou intégrer l'employé à une autre unité d'organisation, si ce changement s'inscrit dans une restructuration (let. b). Cette disposition correspond au déplacement, respectivement à l'attribution d'une autre occupation selon l'ancien droit (art. 9 de la loi fédérale du 30 juin 1927 sur le Statut des fonctionnaires [StF ; RS 172.221.10]) et est sans autre également admissible indépendamment de toute violation des devoirs professionnels. Un changement pour des raisons de service peut dès lors s'imposer non seulement lorsque le besoin de repourvoir un poste se fait sentir ailleurs ou lorsqu'aucun besoin correspondant n'existe plus pour l'actuel poste de travail. On est en présence de raisons de service justifiant de changer temporairement ou définitivement le domaine d'activité d'un employé selon l'art. 25 al. 3 OPers également lorsque les conditions, considérées objectivement, ne permettent plus d'accomplir le travail de manière soigneuse, respectivement lorsque, dans l'actuel cadre de travail, le climat de confiance nécessaire à la collaboration est complètement ou au moins partiellement détérioré (JAAC 68.67 consid. 8b).

Selon l'art. 30 al. 1 OPers, toute modification du contrat de travail doit être faite en la forme écrite. L'art. 30 al. 2 OPers prévoit que si aucune entente n'est trouvée au sujet d'une modification du contrat, ce dernier doit être résilié conformément aux dispositions de l'art. 12 LPers ; les cas visés à l'art. 25 al. 3 et 4 OPers font exception à cette règle.

4.– a) Traduit généralement en français par l'expression « harcèlement psychologique », le mobbing est défini comme un enchaînement de propos et/ou d'agissements hostiles, répétés fréquemment pendant une période assez longue, par lesquels une ou des personnes cherchent à isoler, à marginaliser, voire à exclure une personne sur son lieu de travail (arrêt non publié du Tribunal fédéral du 12 octobre 2004, en la cause 4C.276/2004, consid. 4.1 et renvois ; Jean-Bernard Waeber, Le mobbing ou harcèlement psychologique au travail, quelles solutions? in Pratique juridique actuelle [PJA] 1998 p. 792). S'il est pratiqué par les supérieurs, il est communément dénommé « bossing » (Manfred Reh binder / Alexander Krausz, Psychoterror am

Arbeitsplatz – Mobbing und Bossing und das Arbeitsrecht, Mitteilungen des Instituts für Schweizerisches Arbeitsrecht [ArbR] 1996 p. 19). En droit privé, où la liberté de licenciement est seulement limitée par l'interdiction de l'abus de droit et l'interdiction de résilier en temps inopportun (art. 336 et 336c de la loi fédérale du 30 mars 1911 complétant le code civil suisse [Code des obligations ; CO] ; RS 220), le mobbing en tant que tel n'a pas pour effet d'invalider le licenciement. Ce dernier peut toutefois être considéré comme illégal s'il exploite les conséquences de cette pratique abusive. L'employeur qui n'empêche pas le mobbing viole son devoir de respect et de protection de la personnalité de l'employé (art. 328 CO) et il ne peut pas se prévaloir des conséquences de sa propre violation du contrat pour justifier le licenciement (arrêts non publiés du Tribunal fédéral du 13 octobre 2004, en la cause 4C.343/2003, consid. 3 et renvois et du 12 octobre 2004, précité, consid. 4 ; ATF 125 III 72 s. consid. 2a ; Rehbinder/Krausz, op. cit., p. 42 ss). Le Tribunal fédéral a toutefois eu l'occasion de préciser qu'il ne peut y avoir 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 – 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 des rapports 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 du personnel (arrêt précité du 12 octobre 2004, consid. 4.1 ; arrêt du tribunal cantonal tessinois, in *Jahrbuch des schweizerischen Arbeitsrechts* [JAR] 2004 p. 553 consid. 8b, concernant un employé qui ne respectait pas des directives internes). Le mobbing étant difficile à prouver, il importe d'admettre son existence sur la base d'un faisceau d'indices convergents, tout en gardant à l'esprit qu'il peut n'être qu'imaginaire, voire être allégué abusivement pour tenter de se protéger contre des remarques et mesures pourtant justifiées (arrêt précité du 12 octobre 2004, consid. 4.1 *in fine* et références citées).

b) La LPers prévoit désormais expressément, à son art. 4 let. g LPers, la protection de la personnalité de l'employé. Aussi s'impose-t-il de faire valoir également les considérations qui précèdent dans le cadre des rapports de travail fondés sur le droit public fédéral. Ceci est d'ailleurs conforme à la jurisprudence de la Commission de céans, laquelle avait déjà reconnu sous l'ancien droit – malgré l'absence à l'époque de disposition expresse sur la protection de la personnalité – une telle application des règles et principes ressortant du droit privé (JAAC 65.14 consid. 5b ; cf. aussi décision non publiée de la Commission de céans du 14 janvier 2003, en la cause B. [CRP 2002-012], consid. 6b). La Commission de recours a ainsi considéré que, même si une résiliation des rapports de service prononcée en relation avec des pratiques de mobbing ou de bossing n'était en soi pas illégale, l'on pouvait cependant considérer qu'elle se heurtait au principe de la bonne foi issu de l'art. 9 de la Constitution fédérale de la Confédération Suisse du 18 avril 1999 (Cst. ; RS 101), si elle se fondait sur une défaillance de l'employé, causée par des pratiques abusives de cette sorte et auxquelles l'employeur avait omis de s'opposer en violant ainsi son devoir de protection de l'employé.

5.- a) En l'espèce, le recourant conclut à l'admission du recours, à l'annulation de la décision entreprise et à ce que le DDPS soit invité à instruire dans le sens des considérants. Subsidiairement, il requiert que l'instruction du recours soit suspendue jusqu'à droit connu sur le sort de la procédure introduite contre la Confédération par demande du 15 avril 2005.

La Commission de recours considère que le présent recours et la demande du 15 avril 2005 sont des procédures distinctes, portant sur des conclusions de nature tout à fait différente, bien qu'elles se réfèrent au même rapport de travail. La question du bien-fondé du déplacement peut s'apprécier en principe indépendamment des questions de mobbing. On pourrait d'ailleurs se demander si selon les circonstances un déplacement ne pourrait pas être justifié même dans une situation de mobbing, sous réserve bien sûr du fait que des mesures soient prises également à l'encontre de l'auteur des actes de mobbing ; cette question n'a toutefois pas à être tranchée définitivement en l'espèce (cf. pour comparaison une décision de la Commission de recours du 12 octobre 2000, en la cause T. [CRP 2000-002], consid. 7b, cas dans lequel le déplacement [selon l'ancien droit] ne se justifiait pas par des raisons de service ou d'ordre économique, mais par des motifs médicaux, pour soustraire le recourant à de prétendus actes de mobbing sur son ancien lieu de travail). En effet, comme il a été exposé ci-dessus, un déplacement peut se justifier également pour des raisons objectives, indépendamment de toute faute de la personne concernée. En outre, les mesures d'instruction requises par le recourant ne s'avèrent pas nécessaires pour le présent dossier dans la mesure où les éléments figurant au dossier permettent à la Commission de recours de suivre de manière suffisamment claire les étapes ayant mené au déplacement litigieux. La conclusion subsidiaire du recourant doit donc être rejetée d'emblée.

b) Il y a lieu à présent d'examiner le bien-fondé du déplacement prononcé par l'I. Le recourant considère que, par sa décision du 24 novembre 2004, l'I a exploité une situation de mobbing pour l'écarter et légitimer le comportement de sa supérieure.

Le DDPS justifie la décision de l'I en expliquant qu'une collaboration n'était plus possible entre le recourant et Mme B, ce qui est objectivement le cas. En effet, même une solution intermédiaire, mise en place depuis février 2004, avec subordination directe du recourant au chef de l'E, n'a pas permis de résoudre la situation.

Le DDPS considère aussi que c'est au collaborateur de s'adapter à ses supérieurs et non l'inverse et qu'il n'y avait dès lors pas de raison de déplacer Mme B. La Commission estime que cette approche est tout à fait soutenable, sous réserve du fait qu'un employeur ne doit pas protéger un supérieur qui se rendrait coupable d'actes de mobbing. Le recourant relève divers actes de Mme B qui seraient constitutifs de mobbing, comme notamment sa mise à l'écart lors des journées d'automne 2003, le fait que celle-ci ait rédigé seule, contrairement à ce qui est prévu, le rapport d'évaluation 2003, les modifications précipitées de dates de séances, des interventions intempestives dans la gestion de ses dossiers et la rétention d'informations. En l'espèce, le grief de mobbing fait l'objet d'une analyse dans une procédure distincte et la Commission estime que, s'il y a eu des actes de mobbing (question qui devra être tranchée dans la procédure parallèle), ceux-ci ne sont pas suffisamment manifestes pour qu'elle en tienne

compte déjà dans le présent cadre. En outre, il semble qu'une part du conflit soit aussi dû au fait que le recourant peinait à admettre les conceptions de sa supérieure. Dans ce cadre, même si le recourant a agi en croyant bien faire, il n'en reste pas moins qu'un employé est tenu au respect de l'organisation interne décidée par son employeur et doit se plier aux directives de son supérieur, et plus largement respecter la hiérarchie, même s'il ne conçoit pas le travail de la même manière (en l'espèce, différend portant sur des problèmes de conception de la formation d'entraîneur). Ainsi, même si le recourant estime que l'orientation choisie par Mme B est préjudiciable à la formation d'entraîneur, en particulier à la formation francophone, il doit en fin de compte s'en tenir aux choix de son supérieur. La Commission de recours n'a, pour sa part, pas pour rôle de se prononcer sur l'orientation à donner à la formation d'entraîneur ni sur les compétences respectives du recourant et de Mme B ; il s'agit d'une décision relevant de l'I, qui a choisi de faire confiance à Mme B.

On peut encore se demander si la décision attaquée respecte le principe de la proportionnalité. A cet égard, il faut relever que l'I a organisé deux séances de conciliation (qui semblent toutefois n'avoir mené qu'à des mesures à l'encontre du seul recourant - la question de l'objectivité de ces séances devra être éclaircie dans la procédure parallèle relative au grief de mobbing). Quant aux premières mesures du mois de février 2004, soumettant M. X à un autre chef, celles-ci n'ont malheureusement pas contribué à résoudre le conflit étant donné que, dans les faits, la modification ne concernait que les questions administratives de gestion du personnel et que, pour le ..., le recourant restait soumis à Mme B. Quoi qu'il en soit, ces mesures découlaient de la volonté de l'I de trouver une solution à l'amiable et cherchaient à limiter les conflits en soumettant le recourant à un autre supérieur. La dernière mesure prise, à savoir le déplacement du recourant, intégrant une garantie de salaire et lui accordant un domaine apparemment de même importance, s'inscrit ainsi dans une chaîne de mesures, qui se sont faites progressivement plus incisives en tenant compte de l'évolution de la situation ; cette mesure apparaît comme conforme au principe de la proportionnalité.

c) Le recours du 22 août 2005 doit donc être rejeté et la décision du Département fédéral de la défense, de la protection de la population et des sports du 17 juin 2005 est confirmée.

6.- Conformément à l'art. 34 al. 2 LPers, la procédure de recours devant la Commission fédérale de recours en matière de personnel fédéral est gratuite, à moins que la partie n'ait recouru par témérité, ce qui n'est pas le cas en l'espèce.

Par ces motifs,

la Commission fédérale de recours en matière de personnel fédéral,

prononce :

1. Le recours de X du 22 août 2005 est rejeté et la décision du Département fédéral de la défense, de la protection de la population et des sports du 17 juin 2005 est confirmée.
2. Il n'est pas perçu de frais de procédure.
3. La présente décision est notifiée à X et au Département fédéral de la défense, de la protection de la population et des sports.

Indication des voies de droit

Les décisions rendues par la Commission fédérale de recours en matière de personnel fédéral sur la base de la loi fédérale du 24 mars 2000 sur le personnel de la Confédération (LPers ; RS 172.220.1) peuvent faire l'objet d'un recours de droit administratif au Tribunal fédéral dans les trente jours dès leur notification, pour autant qu'elles concernent **la résiliation des rapports de service** ou bien **l'égalité des sexes en matière de rapports de service** (art. 100 al. 1 let. e et art. 100 al. 2 let. b de la loi fédérale d'organisation judiciaire du 16 décembre 1943 [OJ ; RS 173.110]). Dans les autres cas, les décisions sur recours de la Commission fédérale de recours en matière de personnel fédéral sont, conformément à la LPers, définitives.

Si la voie du recours de droit administratif est ouverte, le mémoire de recours doit être adressé en trois exemplaires au Tribunal fédéral, 1000 H 14. Il indique les conclusions, motifs et moyens de preuve et porte la signature du recourant ou de son mandataire ; celui-ci y joint l'expédition de la décision attaquée et les pièces invoquées comme moyens de preuve, lorsqu'elles se trouvent entre ses mains (art. 106 al. 1 et art. 108 al. 1 et 2 OJ). Le délai ne court pas (art. 34 al. 1 OJ) :

- a) Du 7^e jour avant Pâques au 7^e jour après Pâques inclusivement ;
- b) Du 15 juillet au 15 août inclusivement ;
- c) Du 18 décembre au 1^{er} janvier inclusivement.

Commission fédérale de recours en
matière de personnel fédéral

Le président :

André Moser

La greffière :

Liliane Subilia-Rouge