



8C_351/2022

Arrêt du 22 février 2023

IVe Cour de droit public

Composition

MM. et Mmes les Juges fédéraux Wirthlin, Président, Maillard, Heine, Viscione et Abrecht.

Greffière : Mme von Zwehl.

Participants à la procédure

A. _____,
représenté par Me Diana Tettü Pochon, avocate,
recourant,

contre

Commandement des opérations, Papiermühlestrasse 20, 3003 Berne,
agissant par Etat-Major de l'armée, Droit du personnel Défense, Bolligenstrasse 56, 3003 Berne,
intimé.

Objet

Droit de la fonction publique,

recours contre l'arrêt du Tribunal administratif fédéral du 26 avril 2022 (A-4723/2021).

Faits :

A.

A.a. Le lieutenant A. _____ (ci-après: l'employé) a été engagé le 1er octobre 2013 en qualité d'opérateur auprès du Détachement de reconnaissance de l'armée 10 (ci-après: DRA10) du Commandement des forces spéciales, lequel dépend du Commandement des opérations (ci-après: l'employeur). Les rapports de travail ont été régis en dernier lieu par un contrat (de droit public) de durée indéterminée du 10 septembre 2015.

A.b. Lors des réunions du 12 avril 2021 et du 10 mai 2021, l'employeur a informé l'employé que le processus de vaccination contre le SARS-CoV-2 (ci-après: le Covid-19) deviendrait obligatoire dès son intégration dans le concept de vaccination défini par le médecin en chef de l'armée. Le 1er juin 2021, ce dernier a fait savoir que la vaccination contre le Covid-19 faisait désormais partie, avec effet immédiat, de la liste des vaccins obligatoires pour le personnel militaire des forces spéciales, ce dont le chef de section a informé l'employé le 3 juin 2021. Par courriel du 7 juin 2021, l'employé a déclaré qu'il ne souhaitait pas se faire vacciner contre le Covid-19. Le 18 juin 2021, le Commandant du DRA10 lui a exposé les bases légales d'une vaccination contre le Covid-19 et lui a transmis l'évaluation du médecin en chef de l'armée sur les risques liés à une telle vaccination, précisant que celle-ci n'était qu'un élément supplémentaire au concept de vaccination global s'appliquant au personnel militaire des forces spéciales.

A.c. Lors d'un entretien du 28 juin 2021, le Commandant du DRA10 a expliqué à l'employé qu'en raison des engagements possibles en Suisse et à l'étranger, une protection vaccinale complète contre le Covid-19 était nécessaire pour assurer la disponibilité opérationnelle médicale du personnel des forces spéciales. Il lui a rappelé les bases légales de l'intégration du vaccin contre le Covid-19 dans le concept de vaccination global et a précisé que l'évaluation des risques effectuée par le médecin en chef de l'armée indiquait un très bon effet protecteur.

L'employé l'a informé qu'il ne voulait pas se faire vacciner et qu'il serait prêt à revoir son avis dans un délai d'une année en fonction de l'évolution de la situation. Il a sollicité qu'une solution alternative à la vaccination fût mise en place temporairement jusqu'à la fin de la crise contre le Covid-19 et la révision de l'obligation vaccinale. Comme justification à sa position, il a indiqué ne pas comprendre le fait que le vaccin contre le Covid-19 fût intégré aussi rapidement au plan de vaccination.

A.d. Par déclaration écrite du 29 juillet 2021, l'employé a manifesté son refus définitif de se faire vacciner contre le Covid-19. Le jour même, l'employeur lui a remis en main propre un avertissement dans lequel il exposait que l'absence de protection vaccinale complète de l'employé compromettrait sa disponibilité opérationnelle immédiate pour des engagements à court terme et pour des activités à l'étranger et qu'elle constituait une violation de ses obligations légales et contractuelles. L'employé était dès lors sommé de prendre rendez-vous d'ici au 6 août 2021 pour se faire vacciner, la première injection devant intervenir avant le 31 août 2021, à défaut de quoi il s'exposait à des mesures pouvant aller jusqu'au licenciement.

A.e. Le 2 septembre 2021, l'employeur a remis en main propre à l'employé un projet de décision de résiliation ordinaire des rapports de travail, au motif que celui-ci avait violé ses obligations légales et contractuelles en n'assurant pas sa disponibilité opérationnelle immédiate dans le délai fixé par avertissement du 29 juillet 2021, de sorte qu'il n'était plus possible de l'occuper à la fonction prévue dans son contrat. Dans la mesure où l'employé n'avait pas la formation et le statut de militaire de carrière et où il n'existait aucun poste de militaire de carrière spécialiste, il n'était pas possible de maintenir son emploi dans une autre fonction, de sorte que la résiliation des rapports de travail était la seule option. Un délai au 20 septembre 2021 était fixé à l'employé pour exercer son droit d'être entendu. Ce dernier ne s'est pas déterminé dans le délai imparti.

A.f. Par décision du 27 septembre 2021, le Commandement des opérations a résilié les rapports de travail de l'employé avec effet au 31 janvier 2022 au motif que, nonobstant des entretiens personnels et un avertissement, celui-ci n'avait pas saisi les occasions qui lui avaient été données de se soumettre au concept de vaccination établi par le médecin en chef de l'armée; il avait ainsi violé des obligations légales et contractuelles importantes en tant qu'il ne pouvait plus être engagé conformément à son contrat de travail, étant précisé que le concept de vaccination se justifiait en raison des restrictions d'entrée adoptées à l'étranger et du contexte sanitaire.

B.

L'employé a recouru auprès du Tribunal administratif fédéral contre cette décision, en concluant principalement au versement d'une indemnité pour résiliation injustifiée correspondant à une année de salaire ainsi que d'une indemnité pour longs rapports de travail correspondant à une année de salaire. Le Tribunal administratif fédéral a rejeté le recours par arrêt du 26 avril 2022.

C.

L'employé forme un recours en matière de droit public au Tribunal fédéral contre cet arrêt, en concluant à sa réforme dans le sens de la condamnation de l'employeur à lui verser une indemnité pour résiliation injustifiée correspondant à une année de salaire (soit 95'243 fr.) ainsi qu'une indemnité de même montant pour longs rapports de travail.

Le Commandement des opérations conclut au rejet du recours. L'employé a répliqué.

Considérant en droit :

1.

L'arrêt entrepris a été rendu en matière de rapports de travail de droit public et concerne une contestation pécuniaire, de sorte que le motif d'exclusion de l'art. 83 let. g LTF n'entre pas en considération. La valeur litigieuse, déterminée par les conclusions restées litigieuses devant l'autorité précédente (art. 51 al. 1 let. a LTF), dépasse largement le seuil de 15'000 fr. ouvrant la voie du recours en matière de droit public en ce domaine (art. 85 al. 1 let. b LTF). Pour le surplus, le recours a été interjeté en temps utile (art. 100 LTF) contre une décision finale (art. 90 LTF) prise par le Tribunal administratif fédéral (art. 86 al. 1 let. a LTF). Il est dès lors recevable.

2.

2.1. Le litige porte sur le point de savoir si le Tribunal administratif fédéral a violé le droit fédéral en confirmant la résiliation ordinaire du contrat de travail du recourant fondée sur la violation d'obligations légales ou contractuelles importantes.

2.2. Le recours en matière de droit public peut être formé pour violation du droit au sens des art. 95 et 96 LTF. Le Tribunal fédéral applique le droit d'office (art. 106 al. 1 LTF). Il n'examine cependant la violation de droits fondamentaux que si ce grief a été invoqué et motivé par la partie recourante (cf. art. 106 al. 2 LTF), c'est-à-dire s'il a été expressément soulevé et exposé de façon claire et détaillée (**ATF 146 IV 114** consid. 2.1; **142 III 364** consid. 2.4; **141 I 36** consid. 1.3).

2.3. Le Tribunal fédéral, qui est un juge du droit, conduit son raisonnement juridique sur la base des faits

établis par l'autorité précédente (art. 105 al. 1 LTF). Il ne peut s'en écarter que si les faits ont été établis de façon manifestement inexacte - notion qui correspond à celle d'arbitraire au sens de l'art. 9 Cst. (**ATF 145 V 188** consid. 2) - ou en violation du droit au sens de l'art. 95 LTF (art. 105 al. 2 LTF). Si le recourant entend s'écarter des constatations de fait de l'autorité précédente, il doit expliquer de manière circonstanciée en quoi les conditions de l'art. 105 al. 2 LTF seraient réalisées et la correction du vice susceptible d'influer sur le sort de la cause (art. 97 al. 1 LTF); à défaut, un état de fait divergent de celui de la décision attaquée ne peut pas être pris en compte (**ATF 145 V 188** consid. 2 précité; **137 II 353** consid. 5.1).

3.

Il convient de commencer par rappeler les normes et principes pertinents pour la résolution du présent litige.

3.1.

3.1.1. Les rapports de travail entre la Confédération et son personnel sont régis par la loi fédérale du 24 mars 2000 sur le personnel de la Confédération (LPers; RS 172.220.1) et par l'ordonnance du 3 juillet 2001 sur le personnel de la Confédération (OPers; RS 172.220.111.3), qui s'appliquent au personnel de l'administration fédérale (art. 1 et 2 al. 1 let. a LPers). Font partie de ce personnel notamment les militaires de métier et les militaires contractuels (art. 47 de la loi fédérale du 3 février 1995 sur l'armée et l'administration militaire [LAAM; RS 510.10]). Selon l'art. 10 al. 3 LPers, l'employeur peut résilier un contrat de durée indéterminée en cas de motifs objectivement suffisants, notamment en cas de violation d'obligations légales ou contractuelles importantes (let. a).

3.1.2. Si l'instance de recours admet le recours contre une décision de résiliation des rapports de travail prise par l'employeur et que, exceptionnellement, elle ne renvoie pas le dossier à l'instance précédente, elle est tenue d'allouer une indemnité au recourant s'il y a eu une résiliation ordinaire en l'absence de motifs objectivement suffisants ou une résiliation immédiate en l'absence de justes motifs, ou si les règles de procédure n'ont pas été respectées (art. 34b al. 1 let. a LPers). L'instance de recours fixe cette indemnité en tenant compte des circonstances; le montant de l'indemnité correspond en règle générale à six mois de salaire au moins et à un salaire annuel au plus (art. 34b al. 2 LPers).

3.1.3. 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 (art. 19 al. 1 LPers). L'employeur verse une indemnité à l'employé si ce dernier travaille dans une profession où la demande est faible ou inexistante ainsi que s'il est employé de longue date ou a atteint un âge déterminé (art. 19 al. 3 LPers; cf. art. 78 al. 1 OPers). Selon l'art. 31 al. 1 OPers, la résiliation du contrat de travail est considérée comme due à une faute de l'employé si l'employeur le résilie notamment pour un des motifs définis à l'art. 10 al. 3 let. a à d LPers.

3.2. Selon l'art. 20 al. 1 LPers, l'employé est tenu d'exécuter avec soin le travail qui lui est confié et de défendre les intérêts légitimes de la Confédération et de son employeur. L'employé a ainsi un devoir de gestion, qui vise l'accomplissement des tâches publiques, et un devoir de fidélité, dont l'obligation d'obéissance est le corollaire (PIERRE MOOR/FRANÇOIS BELLANGER/THIERRY TANQUEREL, Droit administratif, vol. III, 2e éd. 2018, p. 589). S'agissant du personnel militaire, cette obligation est au surplus inhérente à la structure et à la mission de l'armée, l'art. 32 al. 2 LAAM disposant que les militaires doivent obéissance à leurs supérieurs dans les affaires relevant du service (voir également les chiffres 21 et 80 du règlement de service de l'armée du 22 juin 1994 [RSA; RS 510.107.0]). La désobéissance à un ordre - pour autant que celui-ci reste dans les limites du contrat et de la loi - peut constituer à tout le moins un motif objectivement suffisant de résiliation du contrat de travail lorsque l'injonction ou la prescription concerne des intérêts importants de l'employeur (cf. arrêts 4A_236/2012 du 2 août 2012 consid. 2.2; 4A_152/2011 du 6 juin 2011 consid. 2.3.1, in JdT 2012 II 212; 4C.357/2002 du 4 avril 2003 consid. 4.1).

3.3. Le recourant a été engagé en tant que sous-officier de carrière spécialiste (cf. art. 2 al. 4 de l'ordonnance du Département fédéral de la défense, de la protection de la population et des sports [DDPS] du 9 décembre 2003 sur le personnel militaire [O pers mil; RS 172.220.111.310.2]), avec le grade de sergent, au Détachement de reconnaissance de l'armée DRA10, lequel fait partie des formations professionnelles de l'armée (art. 5 let. e de l'ordonnance du 29 mars 2017 sur les structures de l'armée [OStrA; RS 513.11]). Il a par la suite été élevé au grade de lieutenant avec la fonction d'officier de carrière spécialiste.

3.3.1. La mission du DRA10, en tant qu'unité spéciale, est d'assumer des missions dans une situation de danger extrême et d'un degré de difficulté élevé. Cette unité doit être en mesure, à l'étranger, d'acquérir des informations-clés concernant la sécurité de la Suisse, d'assurer la protection des propres troupes, des personnes et des installations ainsi que de rapatrier des citoyens suisses se trouvant en situation de crise (art. 1 et 2 al. 1 de l'ordonnance du 3 mai 2006 concernant l'engagement de la troupe pour la protection de personnes et de biens à l'étranger [OPPBE; RS 513.76]). Le personnel militaire engagé au sein du DRA10 est instruit, équipé et préparé spécialement pour accomplir ces engagements au pied levé ou après une courte période de préparation (art. 2 al. 2 OPPBE).

3.3.2. Les rapports de travail du personnel militaire engagé dans le cadre d'un service d'appui à l'étranger

sont d'abord régis par la LPers. Afin d'assurer une disponibilité opérationnelle immédiate, ils sont toutefois réglés spécialement par l'ordonnance du 6 juin 2014 concernant le personnel effectuant un engagement de la troupe visant la protection de personnes et d'objets à l'étranger (OPers-PPOE; RS 519.1), conformément à l'art. 1 let. a de cette ordonnance. L'art. 2 OPers-PPOE dispose que sauf disposition contraire de cette ordonnance, les rapports de travail sont régis par l'OPers et par l'O pers mil. Il y a lieu de préciser que cette dernière régit, pour le personnel militaire, les dispositions de l'OPers en matière de droit du personnel et règle les dérogations (art. 1 O Pers mil). Enfin, le contrat de travail du recourant du 14 septembre 2015 précise que celui-ci doit être prêt à participer à des engagements de courte et de longue durée à l'étranger dans la mesure où son employeur le lui demande et que le refus d'obtempérer à une telle demande peut représenter un motif de résiliation selon l'art. 10 al. 3 let. a LPers.

3.3.3. Selon l'art. 16 O pers mil, le personnel militaire peut en tout temps être engagé en Suisse ou à l'étranger conformément aux besoins du service; lorsqu'il y a des motifs importants, on peut y renoncer dans certains cas (al. 1); les instructions à la troupe, les services de promotion de la paix et les services d'appui font partie des engagements à l'étranger (al. 2). Selon l'art. 7 al. 1 OPers-PPOE, avant d'accomplir son engagement à l'étranger, la personne concernée doit remplir un questionnaire médical; elle doit se faire examiner par un médecin et prendre des mesures de prévention et de traitement.

3.4.

3.4.1. L'obligation imposée au recourant, en tant que membre du personnel militaire du DRA10, de se faire vacciner contre le Covid-19, avec l'avertissement qu'un refus constituerait une violation de ses obligations légales et contractuelles et l'exposerait à des mesures pouvant aller jusqu'au licenciement, représente une atteinte à ses droits fondamentaux, en particulier à sa liberté personnelle garantie par l'art. 10 al. 2 Cst. Comme tout droit fondamental, la liberté personnelle peut être restreinte aux conditions fixées à l'art. 36 al. 1 Cst.; la restriction doit ainsi reposer sur une base légale, être justifiée par un intérêt public et respecter le principe de la proportionnalité (cf. **ATF 140 I 168** consid. 4).

3.4.2. Les restrictions graves des droits fondamentaux doivent être fondées sur une base claire et explicite dans une loi au sens formel (art. 36 al. 1, 2e phrase, Cst.; **ATF 147 IV 145** consid. 2.4.1; **143 I 194** consid. 3.2; **141 I 211** consid. 3.2; **139 I 280** consid. 5.1; **137 I 209** consid. 4.3). En revanche, les atteintes plus légères peuvent, par le biais d'une délégation législative, figurer dans des actes de niveau inférieur à la loi, ou trouver leur fondement dans une clause générale (**ATF 147 IV 145** consid. 2.4.1; **130 I 65** consid. 3.3; **123 I 112** consid. 7a; **122 I 360** consid. 5b/bb et les arrêts cités). La gravité de l'atteinte se détermine selon des critères objectifs, l'appréciation de la personne touchée n'étant pas décisive (**ATF 147 IV 145** consid. 2.4.1; **137 I 209** consid. 4.3; **128 II 259** consid. 3.3; **124 I 8** consid. 2c). Selon la jurisprudence, la vaccination constitue une atteinte légère, inoffensive et peu douloureuse à l'intégrité corporelle (YVES DONZALLAZ, *Traité de droit médical*, 2021, vol. 1, n° 1327 p. 633 et n° 1329 p. 634, avec référence à l'ATF 99 la 747 consid. 2 et à un arrêt du Tribunal administratif du canton de Saint-Gall du 19 octobre 2006, in GVP 2006 n° 1).

3.4.3. Le principe de la proportionnalité, garanti par les art. 5 al. 2 et 36 Cst., exige que la mesure envisagée soit apte à produire les résultats escomptés (règle de l'aptitude) et que ceux-ci ne puissent pas être atteints par une mesure moins incisive (règle de la nécessité). En outre, il interdit toute limitation allant au-delà du but visé et il postule un rapport raisonnable entre celui-ci et les intérêts publics ou privés compromis (principe de la proportionnalité au sens étroit, impliquant une pesée des intérêts; **ATF 147 IV 145** consid. 2.4.1; **146 I 70** consid. 6.4; **143 I 403** consid. 5.6.3; **142 I 76** consid. 3.5.1; **136 IV 97** consid. 5.2.2).

3.4.4. En tant que militaire professionnel, le recourant se trouve avec la Confédération dans un rapport de puissance publique spécial, parfois aussi appelé rapport de droit particulier (cf. PIERRE MOOR/ALEXANDRE FLÜCKIGER/VINCENT MARTENET, *Droit administratif*, vol. I, 3e éd. 2012, p. 19 et 719 s.; PIERRE MOOR/FRANÇOIS BELLANGER/THIERRY TANQUEREL, *Droit administratif*, vol. III, 2e éd. 2018, p. 589). Or il est admis que la libre adhésion de l'administré à un tel rapport de puissance publique spécial et l'intérêt qu'il y trouve justifient que les droits fondamentaux et les principes qui en découlent, particulièrement ceux de la légalité et de l'intérêt public, ne puissent y déployer leurs garanties que dans une mesure restreinte (MOOR/FLÜCKIGER/MARTENET, op. cit., p. 19; ISABELLE HÄNER, *Grundrechte im öffentlichen Personalrecht*, in Helbling/Poledna, *Personalrecht des öffentlichen Dienstes*, Berne 1999, p. 408; cf. **ATF 108 Ib 162** consid. 5a et les références). Les fonctionnaires doivent accepter des restrictions à leurs droits fondamentaux qui découlent de leur devoir de fidélité ou de leurs devoirs de fonction (ULRICH HÄFELIN/GEORG MÜLLER/FELIX UHLMANN, *Allgemeines Verwaltungsrecht*, 8e éd. 2020, n° 2041). Dans le cadre d'un tel rapport de puissance publique spécial, a fortiori lorsque la personne y a librement adhéré, une base légale matérielle, telle qu'une ordonnance, est suffisante - pour autant qu'il ne s'agisse pas d'une restriction grave aux droits fondamentaux - si elle peut être rattachée à une base légale formelle même générale (DONZALLAZ, op. cit. n° 1329 p. 633; MARKUS MÜLLER, *Das besondere Rechtsverhältnis*, thèse d'habilitation Berne 2003, p. 40; H ÄNER, op. cit., p. 408; PIERRE TSCHANNEN/ULRICH ZIMMERLI/MARKUS MÜLLER, *Allgemeines Verwaltungsrecht*, 4e éd. 2014, n° 31 p. 411; **ATF 108 Ib 162** consid. 5a; cf. **ATF 119 Ia 178** consid. 5b). Les exigences quant à la densité normative de la norme de délégation sont alors allégées dans la mesure où il suffit que les restrictions se déduisent de la finalité et de la bonne marche de l'institution (MOOR/FLÜCKIGER/MARTENET, op. cit., p. 723; MARKUS MÜLLER, op. cit., p. 40 s.; H ÄNER, op. cit., p. 408; HÄFELIN/MÜLLER/UHLMANN, op. cit.,

3.5.

3.5.1. Selon la jurisprudence de la Cour européenne des Droits de l'Homme, la vaccination obligatoire, en tant qu'intervention médicale non volontaire, constitue une ingérence dans l'exercice du droit au respect de la vie privée au sens de l'art. 8 CEDH (arrêt de la CourEDH n° 24429/03 du 15 mars 2012 Solomakhin c. Ukraine, § 33). Même si la vaccination contestée n'a pas été effectuée, le fait que le requérant subit les conséquences directes du non-respect de l'obligation vaccinale constitue une ingérence dans l'exercice du droit au respect de la vie privée (arrêt de la CourEDH n° 47621/13 du 8 avril 2021 Vavricka c. République Tchèque, § 263). Pour déterminer si cette ingérence viole l'art. 8 CEDH, il faut rechercher si elle est justifiée au regard du second paragraphe de cet article, c'est-à-dire si elle est "prévue par la loi", si elle poursuit l'un ou plusieurs des buts légitimes énumérés dans cette disposition, et si elle est à cet effet "nécessaire dans une société démocratique" (arrêt de la CourEDH n° 47621/13 précité, § 265).

3.5.2. Toute atteinte à un droit garanti par la CEDH doit avoir une base en droit interne; en outre, la "loi" - terme qui doit être entendu dans son acception matérielle et non formelle - doit être suffisamment accessible et énoncée avec assez de précision pour permettre aux personnes auxquelles elle s'applique de régler leur conduite: en s'entourant au besoin de conseils éclairés, elles doivent être à même de prévoir, à un degré raisonnable dans les circonstances de la cause, les conséquences de nature à dériver d'un acte déterminé (arrêt de la CourEDH n° 47621/13 précité, § 266 et 269, avec références; **ATF 123 I 112** consid. 7a).

3.5.3. Une ingérence est considérée comme "nécessaire dans une société démocratique" pour atteindre un but légitime si elle répond à un besoin social impérieux et, en particulier, si les motifs invoqués par les autorités nationales pour la justifier apparaissent pertinents et suffisants et si elle est proportionnée au but légitime poursuivi. Cela étant, le mécanisme de contrôle institué par la CEDH a un rôle fondamentalement subsidiaire; c'est au premier chef aux autorités nationales qu'il revient de se prononcer sur le point de savoir où se situe le juste équilibre à ménager lorsqu'elles apprécient la nécessité, au regard d'un intérêt général, d'une ingérence dans les droits des individus protégés par l'art. 8 CEDH (arrêt de la CourEDH n° 47621/13 précité, § 273, avec références).

4.

4.1. En l'espèce, le Tribunal administratif fédéral a relevé que le recourant avait l'obligation d'assurer sa disponibilité, au pied levé ou après une courte période de préparation, pour des engagements de courte et de longue durée à l'étranger, cette obligation correspondant à la mission même du DRA10 prévue par l'art. 2 al. 3 OPPBE (cf. consid. 3.3.1 supra). Or, afin d'accomplir ses obligations professionnelles, le recourant n'avait pas seulement l'obligation d'accepter des missions à l'étranger, mais devait également être en mesure d'intervenir au pied levé ou après une courte préparation. Autrement dit, il devait assurer sa disponibilité opérationnelle immédiate. Ce n'était que dans ces conditions qu'il était en mesure de satisfaire à son devoir de fidélité à l'égard de son employeur (cf. consid. 3.2 supra). Cette obligation passait aussi par un examen médical obligatoire et par la mise en place de traitements curatifs et préventifs, conformément à l'art. 7 al. 1 OPers-PPOE (cf. consid. 3.3.3 supra). Par conséquent, en vue d'assurer sa disponibilité opérationnelle immédiate, le recourant devait se soumettre aux directives médicales du médecin en chef de l'armée concernant les traitements curatifs et préventifs à suivre. Le Conseil fédéral ne s'était manifestement pas réservé la compétence d'édicter de telles directives, ce qui était d'ailleurs cohérent compte tenu des spécificités des nombreux services qui composaient l'administration fédérale et que le Conseil fédéral chapeautait.

4.2. Le Tribunal administratif fédéral a examiné si la restriction aux libertés fondamentales du recourant engendrée par son obligation de se soumettre au concept de vaccination contre le Covid-19 reposait sur une base légale valable (cf. art. 36 al. 1 Cst.).

4.2.1. A cet égard, les juges précédents ont évoqué l'art. 7 al. 1 OPers-PPOE et ont relevé que si cette ordonnance se fondait notamment sur la délégation de compétence de l'art. 37 al. 1 LPers, cette loi ne donnait toutefois aucune précision quant aux éventuelles directives médicales de l'employeur. Cela étant, les rapports de travail du recourant reposaient également sur la législation militaire (l'OPers-PPOE se fondant d'ailleurs aussi sur la délégation de compétence de l'art. 150 al. 1 LAAM). Or l'art. 35 LAAM permettait au Conseil fédéral d'ordonner, en vue de lutter contre des affections transmissibles ou graves, des mesures médicales obligatoires pour les militaires (al. 1) et d'exiger, pour l'exercice de fonctions de l'armée présentant un risque élevé d'infection, des analyses de sang ou des vaccinations à titre préventif (al. 2). Sur cette base, le Conseil fédéral avait précisé que les militaires devaient se soumettre à tous les contrôles médicaux et à toutes les mesures sanitaires que l'on pouvait raisonnablement exiger d'eux (chiffre 88 al. 2 RSA).

4.2.2. Le Tribunal administratif fédéral a au surplus exposé que le médecin en chef de l'armée assumait, au sein de cette institution, les mêmes fonctions qu'un médecin cantonal au sens de l'art. 53 de la loi du 28 septembre 2012 sur la lutte contre les maladies transmissibles de l'homme (loi sur les épidémies, LEp; RS 818.101; cf. Message du Conseil fédéral du 3 décembre 2010 concernant la révision de la loi fédérale sur la

lutte contre les maladies transmissibles de l'homme, FF 2011 p. 291 ss, spéc. p. 381). Il disposait, à ce titre, des compétences prévues notamment par l'ordonnance du 25 octobre 1955 concernant les mesures à prendre par l'armée contre les épidémies et les épizooties (RS 510.35) et pouvait, conformément à l'art. 1 al. 1 de cette ordonnance, prendre les mesures de protection nécessaires pour empêcher que des maladies contagieuses soient introduites dans l'armée ou propagées par celle-ci.

4.2.3. En définitive, le médecin en chef de l'armée, qui disposait des mêmes attributions dans l'armée que les médecins cantonaux, pouvait prendre les mesures de protection nécessaires pour empêcher que des maladies contagieuses soient introduites dans l'armée ou propagées par celle-ci, soumettre le personnel militaire à des contrôles médicaux et l'astreindre à prendre toutes les mesures que l'on pouvait raisonnablement exiger de ce personnel, y compris la vaccination. Il importait ainsi peu que le concept de vaccination n'émanât pas directement du Conseil fédéral, mais du médecin en chef de l'armée, et l'employeur était fondé à en exiger le respect.

4.2.4. Les juges précédents ont ainsi considéré que la restriction aux libertés fondamentales du recourant engendrée par l'obligation d'adhérer au concept de vaccination contre le Covid-19 reposait, pour le personnel militaire, sur une base légale suffisante. Au surplus, la jurisprudence ayant toujours considéré la vaccination comme une atteinte légère, inoffensive et peu douloureuse à l'intégrité corporelle (cf. consid. 3.4.2 supra), une loi au sens formel n'était en tout état de cause pas nécessaire, bien qu'elle existât de par l'art. 35 LAAM et les dispositions de la LEp.

4.3. Examinant ensuite l'existence d'un intérêt public suffisant (cf. art. 36 al. 2 Cst.), le Tribunal administratif fédéral a relevé que l'intérêt premier à la vaccination du personnel militaire était notamment de lutter contre les affections transmissibles ou graves au sein de l'armée ou entre les membres de l'armée et les populations civiles en contact avec le personnel militaire. Il s'agissait là d'un intérêt public manifeste, qui était au surplus conforme aux exigences de la CEDH (cf. arrêt de la CourEDH n° 47621/13 précité, § 272). En outre, au vu de la mission du DRA10 (cf. consid. 3.3.1 supra), l'intérêt public était également de permettre au personnel militaire qui devait être détaché à l'étranger d'être opérationnel immédiatement compte tenu de la grande disparité des restrictions d'entrée dans les différents pays et de la situation sanitaire locale. Par conséquent, la restriction aux libertés fondamentales du recourant engendrée par l'obligation de se soumettre au concept de vaccination contre le Covid-19 était justifiée par des intérêts publics légitimes au sens tant de la Constitution fédérale que de la CEDH.

4.4. Le Tribunal administratif fédéral a enfin examiné si cette restriction respectait le principe de la proportionnalité, dans ses trois composantes que sont la règle de l'aptitude, la règle de la nécessité et le principe de la proportionnalité au sens étroit (cf. consid. 3.4.1 supra).

4.4.1. Concernant d'abord la règle de l'aptitude, il a considéré qu'il était indéniable que la restriction imposée par l'adhésion au concept de vaccination contre le Covid-19 était apte à atteindre les buts visés, à savoir notamment assurer la disponibilité opérationnelle immédiate du recourant pour effectuer des missions au pied levé dans l'intérêt de la Suisse à l'étranger et limiter la propagation de maladies contagieuses au sein de l'armée ou par le biais de cette dernière. A cet effet, il importait peu que la protection vaccinale ne fût pas une garantie absolue. Selon le cours ordinaire des choses et l'expérience générale de la vie, une telle garantie serait en tout état de cause illusoire. Il était suffisant que la mesure contribuât à réduire le risque que la disponibilité opérationnelle du personnel militaire des forces spéciales ne pût plus être assurée en raison d'une forme, légère ou grave, de Covid-19. Tout comme le recourant devait être prêt à intervenir au pied levé lorsque cela est nécessaire, le Commandement des opérations devait être prêt à mobiliser et envoyer des troupes au pied levé et devait pouvoir compter, à cet effet, sur l'ensemble de son personnel.

4.4.2.

4.4.2.1. Concernant la règle de la nécessité, les juges précédents ont exposé que le concept de vaccination contre le Covid-19 reposait d'abord sur le document intitulé "Concept et stratégie de vaccination V" du 31 octobre 2013. Ce document prévoyait, s'agissant des membres du DRA10, que "[aufgrund] der möglichen Einsätze im In- und Ausland und der kurzfristigen Einsatzverfügbarkeit ist für die Mitglieder dieser Einheit ein umfassender Impfschutz zu erstellen" (p. 10). Il listait ensuite une série de quinze vaccins destinés au personnel militaire amené à effectuer des missions à l'étranger et dont l'adhésion était obligatoire.

4.4.2.2. Le 1er juin 2021, le médecin en chef de l'armée avait ajouté la vaccination contre le Covid-19 à cette liste pour le personnel militaire des forces spéciales. Il précisait dans son information que, même si les infections dues au Covid-19 étaient généralement bénignes, les symptômes qui en résultaient pouvaient, à court et moyen terme, limiter significativement la disponibilité et la capacité d'action du personnel militaire, voire l'empêcher d'être mobilisable; les vaccins disponibles avaient été testés et autorisés par les autorités sanitaires et les données scientifiques montraient un bon effet protecteur; les effets secondaires étaient généralement moindres, étant précisé que si des données scientifiques devaient modifier ces conclusions, le concept de vaccination serait revu en conséquence.

4.4.2.3. Les premiers juges ont ensuite relevé que le médecin en chef de l'armée n'était pas responsable des restrictions d'entrée sur le territoire des autres pays. Celles-ci pouvaient notoirement varier du jour au lendemain et seule la vaccination contre le Covid-19 permettait d'assurer un minimum de contrainte dans un

maximum de destinations pour le personnel militaire amené à effectuer des engagements à l'étranger. Si le résultat d'un test PCR, voire d'un test antigène, était susceptible de se substituer à la vaccination pour certaines destinations, certains pays exigeaient un second test, voire un troisième test après une période donnée pour les personnes non vaccinées. Selon le cours ordinaire des choses et l'expérience générale de la vie, seul un concept de vaccination contre le Covid-19 était à même de permettre au recourant d'intervenir au pied levé pour des engagements à l'étranger, quel que fût le pays de destination et l'évolution des mesures sanitaires - dans un sens ou dans l'autre - en Suisse et à l'étranger.

4.4.2.4. Par conséquent, compte tenu du large pouvoir d'appréciation dont disposait l'autorité, rien ne permettait de remettre en cause ses conclusions selon lesquelles le concept de vaccination contre le Covid-19 était nécessaire pour le personnel militaire des forces spéciales.

4.4.3.

4.4.3.1. S'agissant de la proportionnalité au sens étroit et de la pesée entre les intérêts publics à protéger et ceux affectés du recourant, les premiers juges ont relevé que le recourant ne faisait pas partie du personnel de n'importe quel service de l'administration fédérale, mais avait été engagé au sein des forces spéciales de l'armée dans le but de sauvegarder les intérêts de la Suisse et des citoyens suisses à l'étranger. Lorsqu'une menace pesait sur l'un de ces intérêts, les forces spéciales et l'unité de reconnaissance du recourant étaient amenées à intervenir dans des situations extrêmement dangereuses. Les récents détachements du DRA10 en août 2021 en Afghanistan et en Ukraine en mars 2022 en étaient la preuve. Leur mission consistait notamment à évacuer les ressortissants suisses encore dans le pays, ainsi que les employés locaux de la Confédération et leur famille. Les membres de l'unité du recourant étaient formés précisément pour de telles missions, qui impliquaient un danger pour l'intégrité physique et la vie non seulement des soldats, mais également de la population civile et des citoyens suisses se trouvant en zone de conflits armés. Ainsi, lorsque le recourant se mettait délibérément en situation de ne plus pouvoir effectuer ses missions, il mettait non seulement en péril les intérêts de la Confédération, mais aussi la vie de citoyens suisses à rapatrier. L'intérêt public en jeu était ainsi particulièrement important.

4.4.3.2. Le recourant pouvait quant à lui faire valoir un intérêt privé à ne pas se faire vacciner contre le Covid-19, à ne pas s'exposer aux risques inhérents à la vaccination et à voir ses convictions personnelles respectées. Cependant, ses arguments ne résistaient pas à la critique. En effet, en acceptant de servir en tant que militaire professionnel au sein des forces spéciales, qui étaient amenées à intervenir en zone de guerre ou de conflit armé, le recourant avait volontairement limité ses droits personnels au profit de la communauté et des objectifs communs. En acceptant de se mettre en danger de mort chaque fois qu'il partait en mission, le recourant sacrifiait bien davantage sa liberté personnelle qu'en se faisant vacciner contre le Covid-19.

4.4.3.3. De plus, le concept de vaccination comprenait quinze vaccins en sus de celui contre le Covid-19 et le recourant n'alléguait pas les avoir refusés. A l'instar de tout traitement curatif ou préventif, y compris le plus simple, il existait certes des effets secondaires au vaccin contre le Covid-19 et il était parfois nécessaire de faire des rappels. A cet égard, une lecture attentive du concept de vaccination global du personnel militaire des forces spéciales permettait de constater que le vaccin contre le Covid-19 n'était de loin pas le seul à imposer des injections multiples, à des délais parfois beaucoup plus courts. Cela étant, le but poursuivi par l'autorité de régulation Swissmedic en autorisant la mise sur le marché suisse d'un médicament ou d'un vaccin était précisément de contrôler leur innocuité et de déterminer si, de façon globale, les effets secondaires potentiels d'un traitement et leur probabilité sur un groupe de population donné étaient contrebalancés par ses avantages curatifs ou préventifs (art. 1 de la loi fédérale du 15 décembre 2000 sur les médicaments et les dispositifs médicaux [loi sur les produits thérapeutiques, LPTh; RS 812.21]). Dans ce cadre, il s'agissait également de mettre en lumière, sur la base des connaissances scientifiques acquises, les cas d'éventuelles contre-indications. Par conséquent, il importait peu que cette autorisation fût temporaire ou définitive. Les vaccins Moderna et Pfizer avaient fait l'objet d'une autorisation en Suisse et le recourant ne faisait pas partie des groupes cibles pour lesquels ces vaccins n'étaient pas recommandés. Il n'appartenait pas au Tribunal de remettre en cause cette autorisation ou les conclusions médicales qui en découlaient, à savoir que les risques liés aux effets secondaires du vaccin contre le Covid-19 étaient contrebalancés par les effets positifs sur la santé, en particulier lorsque l'innocuité des vaccins était soumise à un contrôle permanent des autorités compétentes, raison pour laquelle l'autorisation pouvait être octroyée temporairement.

4.4.3.4. Les juges précédents ont ensuite relevé que Swissmedic avait publié, le 8 avril 2022, un rapport concernant les déclarations d'effets indésirables présumés des vaccins contre le Covid-19 pour la période du 1er janvier 2021 au 5 avril 2022 (cf. www.swissmedic.ch > Actualité > Pandémie de maladie à coronavirus > Déclarations d'effets indésirables présumés de vaccins contre le Covid-19, consulté le 26 avril 2022). Il en ressortait que, sur les quelque 15'702'712 doses de vaccin administrées en Suisse et au Liechtenstein, ce qui correspondait à 6'106'917 personnes vaccinées avec au moins une dose, seules 5491 déclarations d'effets indésirables graves avaient été recensées, soit quelque 0.03 % des doses administrées ou 0.09 % des personnes vaccinées avec au moins une dose. Par conséquent, les déclarations du recourant étaient largement surévaluées et ne reposaient que sur ses convictions personnelles. Au surplus, le recourant n'apportait aucun élément tangible que, dans son cas particulier, le vaccin contre le Covid-19 présenterait un risque particulier et grave pour sa santé. Il ne s'était soumis à aucun examen médical et ne

faisait pas non plus état de contre-indications médicales. L'impact de la vaccination sur son intégrité était donc moindre. Les chiffres de l'agence européenne des médicaments EMA, EudraVigilance, avancés par le recourant dans le cadre de son mémoire de recours, n'emportaient pas une conclusion différente. Il en ressortait qu'au 1er février 2022, sur les 545'000'000 de doses de vaccins Moderna et Pfizer administrées au sein de l'Union européenne, seules 522'530 déclarations d'effets secondaires, toutes catégories confondues, avaient été recensées, ce qui représentait 0.09 % des doses administrées. S'ils étaient supérieurs aux chiffres suisses, les chiffres européens ne faisaient pas la distinction entre effets secondaires graves ou légers, et le nombre de personnes atteintes d'effets secondaires restait de toute manière largement en deçà des limites de l'acceptable. Contrairement à ce que soutenait le recourant, il s'agissait là de faits établis et rien ne permettait de les remettre en cause.

4.5. Dès lors que la restriction aux libertés individuelles du recourant engendrée par son obligation de se soumettre au concept de vaccination contre le Covid-19 reposait sur une base légale suffisante (cf. consid. 4.2 supra), qu'elle était justifiée par un intérêt public (cf. consid. 4.3 supra) et qu'elle respectait le principe de la proportionnalité conformément à l'art. 36 Cst. (cf. consid. 4.4 supra), l'autorité inférieure n'avait pas abusé de son pouvoir d'appréciation en considérant que le refus du recourant de se faire vacciner contre le Covid-19 l'empêchait de remplir ses obligations légales et contractuelles et constituait une violation de celles-ci.

5.

Se plaignant d'une violation de l'art. 10 al. 2 Cst. en relation avec l'art. 36 Cst. ainsi que d'une violation des art. 35 LAAM et 10 al. 3 LPers, le recourant soutient que la restriction à sa liberté personnelle qu'implique l'obligation de se faire vacciner contre le Covid-19 qui lui a été signifiée ne pourrait pas être justifiée selon les conditions fixées par l'art. 36 Cst., cela premièrement sous l'angle de la base légale (art. 36 al. 1 Cst.), deuxièmement sous celui de l'intérêt public (art. 36 al. 2 Cst.) et troisièmement sous celui de la proportionnalité au but visé (art. 36 al. 3 Cst.). Il convient d'examiner successivement ces trois aspects ci-après.

5.1.

5.1.1. Le recourant soutient que les bases légales invoquées dans la décision de résiliation des rapports de travail du 27 septembre 2021 (cf. let. A.f supra), à savoir l'art. 2 al. 2 OPPBE (cf. consid. 3.3.1 supra) et l'art. 7 al. 1 OPers-PPOE (cf. consid. 3.3.3 supra), ne pourraient pas constituer une base légale suffisante pour lui imposer la vaccination contre le Covid-19, dès lors qu'elles ne font pas état d'une quelconque obligation vaccinale. Quant à l'art. 35 LAAM, qui a été évoqué par la juridiction précédente et qui permet au Conseil fédéral d'exiger des vaccinations pour l'exercice de fonctions de l'armée présentant un risque élevé d'infection, il ne constituerait pas non plus une base légale suffisante dans le cas d'espèce: en effet, l'obligation qui lui a été faite de se faire vacciner contre le Covid-19 n'a pas été prononcée par le Conseil fédéral, lequel n'en avait pas non plus délégué la compétence au médecin en chef de l'armée; au surplus, cette obligation ne concernerait pas l'exercice d'une fonction de l'armée présentant un risque élevé d'infection.

5.1.2. Il ressort de la décision de résiliation des rapports de travail du 27 septembre 2021 que l'obligation qui a été faite au recourant de se faire vacciner contre le Covid-19 reposait sur la nécessité d'assurer sa disponibilité opérationnelle immédiate, en tant que membre du DRA10, pour des engagements au pied levé à l'étranger. Il s'agissait ainsi d'un ordre (cf. consid. 3.2 supra) qui se rapportait à une exigence ayant pour but de garantir l'exécution de ses obligations légales et contractuelles en tant que militaire professionnel, membre du DRA10 (cf. consid. 3.3.1 supra). Au regard du rapport de droit particulier dans lequel il s'inscrit, un tel ordre pouvait, s'agissant d'une restriction considérée comme légère à la liberté personnelle, se fonder sur une base légale matérielle. Celle-ci se trouve à l'art. 7 al. 1 OPers-PPOE, qui prévoit qu'avant d'accomplir son engagement à l'étranger, la personne concernée doit remplir un questionnaire médical; elle doit se faire examiner par un médecin et prendre des mesures de prévention et de traitement (cf. consid. 3.3.3 supra). L'OPers-PPOE se fonde notamment sur la délégation de compétence de l'art. 37 al. 1 LPers et règle spécialement, conformément à son art. 2, les rapports de travail du personnel militaire effectuant un engagement de la troupe visant la protection de personnes et d'objets à l'étranger (cf. consid. 3.3.2 supra). L'obligation inscrite à l'art. 7 al. 1 OPers-PPOE de prendre des mesures de prévention et de traitement, en tant qu'elle a pour objectif de permettre l'exécution des obligations légales et contractuelles des membres du personnel militaire, se justifie ainsi par rapport au but et à la bonne marche de l'institution (cf. consid. 3.4.4 supra).

Par ailleurs, si cette disposition ne contient pas une énumération expresse des mesures de prévention concernées, cela tient à la nécessité de réserver une marge de manoeuvre suffisante à l'institution militaire pour définir elle-même les mesures propres à atteindre l'objectif visé et permettre une adaptation de celles-ci à des situations susceptibles d'évoluer au cours du temps. Il n'est en effet pas possible, ni souhaitable, de délimiter une fois pour toutes les mesures de prévention auxquelles doit se soumettre le personnel militaire pouvant être appelé à accomplir un engagement à l'étranger. Comme moyen préventif contre les maladies qui pourraient faire peser un risque sur cet engagement, la vaccination entre clairement dans la définition d'une mesure de prévention au sens de l'art. 7 al. 1 OPers-PPOE. En l'occurrence, il ressort des faits constatés par la juridiction précédente qu'en sa qualité de responsable, pour l'Etat-major, du domaine sanitaire et médical au sein de l'armée, le médecin en chef de l'armée a élaboré un document intitulé "Concept et stratégie de vaccination V" du 31 octobre 2013, qui prévoit une série de quinze vaccins

destinés au personnel militaire amené à effectuer des missions à l'étranger et dont l'adhésion est obligatoire; afin d'assurer la disponibilité opérationnelle du personnel militaire des forces spéciales dans le contexte des restrictions d'entrée imposées par de nombreux pays dans le cadre de la pandémie de Covid-19, le médecin en chef de l'armée a ajouté le 1er juin 2021 à cette liste la vaccination contre le Covid-19 pour les membres du personnel concerné.

Il découle de tout ce qui précède que l'art. 7 al. 1 OPers-PPOE constitue une base légale suffisante à la mesure en cause, laquelle peut être imposée au personnel des forces spéciales indépendamment des prévisions de l'art. 35 LAAM, qui vise quant à lui à lutter contre des affections transmissibles ou graves en prévenant un risque élevé d'infection. Il n'y a dès lors pas lieu d'examiner les griefs du recourant relatifs à l'art. 35 LAAM.

5.2.

5.2.1. Le recourant soutient ensuite que l'obligation de se faire vacciner contre le Covid-19 qui lui a été signifiée ne serait pas justifiée par un intérêt public suffisant, lequel ne pourrait résider que dans des considérations de santé publique liées à la lutte contre la propagation de la maladie et non dans des considérations d'ordre organisationnel liées aux missions du DRA10. Or le recourant, qui est jeune et en bonne santé et n'exerce pas - à l'inverse par exemple du personnel d'une institution publique médicalisée - d'activité dans laquelle il risquerait de mettre en danger des personnes vulnérables, n'entrerait dans aucune des catégories permettant de justifier une obligation vaccinale pour des motifs de santé publique. S'il admet que "le fait de pouvoir détacher un groupe de forces spéciales rapidement à l'étranger sans grande entrave puisse constituer un intérêt public", le recourant estime que "la simple facilitation des mesures organisationnelles y relatives n'est pas propre à fonder, en soi, un intérêt public prépondérant afin de restreindre un droit fondamental aussi essentiel que la liberté personnelle en imposant une obligation vaccinale à un opérateur du DRA10".

5.2.2. Ce grief est dénué de fondement. Comme exposé ci-dessus (cf. consid. 5.1.2 supra), l'obligation qui a été faite au recourant de se faire vacciner contre le Covid-19 reposait sur la nécessité d'assurer sa disponibilité opérationnelle immédiate, en tant que membre du DRA10, pour des engagements au pied levé à l'étranger dans le contexte des restrictions d'entrée liées au Covid-19 émises par de nombreux pays. Elle ne vise ainsi pas primordialement des buts de santé publique, mais à garantir le caractère opérationnel du DRA10. Il est constant que cette unité spéciale de formation professionnelle assume des missions dans une situation de danger extrême et d'un degré de difficulté élevé; ses membres doivent pouvoir être engagés au pied levé à l'étranger afin d'acquérir des informations-clés concernant la sécurité de la Suisse, d'assurer la protection des troupes, des personnes et des installations ainsi que de rapatrier des citoyens suisses se trouvant en situation de crise (cf. consid. 3.3.1 supra). Le but est de sauvegarder les intérêts suisses à l'étranger (art. 3 al. 1 OPers-PPOE). La restriction litigieuse à la liberté personnelle du recourant est ainsi justifiée par un intérêt public prépondérant au sens de l'art. 36 al. 2 Cst., comme l'ont retenu à bon droit les juges de première instance.

5.3.

5.3.1. Le recourant se plaint d'une violation du principe de la proportionnalité, estimant que la mesure litigieuse serait inapte à atteindre le but visé, que celui-ci pourrait être atteint par des mesures moins incisives et qu'il n'existerait pas de rapport raisonnable entre l'intérêt public invoqué et les intérêts privés compromis.

5.3.2. S'agissant en premier lieu de la règle de l'aptitude, le recourant soutient que la vaccination obligatoire ne serait "apte qu'à atteindre que très partiellement le but visé, à savoir que les opérateurs du DRA10 puissent se rendre à l'étranger sans complication". En effet, les engagements du DRA10 demandant une intervention au pied levé auraient souvent lieu dans des pays où les autorités politiques ne contrôlent plus ou seulement partiellement la situation et où aucune restriction sanitaire ne serait par conséquent de mise (notamment en raison de l'absence de toute structure gouvernementale à même d'imposer des restrictions sanitaires). S'agissant des entraînements, même s'ils se déroulaient dans des pays qui imposaient au moment des faits une mise en quarantaine obligatoire aux personnes non vaccinées, ils ne représenteraient "qu'une infimité (sic) des cas". Enfin, la vaccination ne constituerait pas une garantie absolue contre la transmission du Covid-19, mais viserait principalement à assurer la protection directe des personnes vaccinées contre les évolutions sévères de la maladie et à réduire ou prévenir les hospitalisations ou les décès; dès lors, l'obligation vaccinale ne serait pas apte à garantir que les opérateurs du DRA10 ne soient pas empêchés de participer aux missions d'entraînement ou d'engagement à l'étranger en raison du Covid-19.

Dans la mesure où le recourant allègue que les engagements du DRA10 demandant une intervention au pied levé auraient souvent lieu dans des pays où aucune restriction sanitaire ne serait de mise, il s'écarte des faits constatés par l'autorité précédente sans aucunement démontrer en quoi les conditions de l'art. 105 al. 2 LTF seraient réalisées (cf. consid. 2.3 supra). Il en va de même lorsqu'il allègue que les entraînements dans des pays imposant une mise en quarantaine obligatoire aux personnes non vaccinées seraient infimes. Il ressort des faits constatés par le Tribunal administratif fédéral et il est d'ailleurs notoire qu'au moment où le licenciement du recourant a été prononcé, de nombreux pays exigeaient pour entrer sur leur territoire la vaccination contre le Covid-19, tandis que certains autres imposaient uniquement un résultat négatif à un test PCR voire à un test antigène (certains pays exigeant toutefois un second test, voire un

troisième test après une période donnée pour les personnes non vaccinées). Il s'ensuit que la vaccination contre le Covid-19 était indéniablement une mesure apte à atteindre le but visé, soit garantir que les opérateurs du DRA10 soient en mesure de participer en tout temps aux missions de cette unité spéciale à l'étranger. Le fait que la vaccination ne constitue pas une garantie absolue contre la transmission du Covid-19 et qu'il ne puisse ainsi pas être exclu qu'à un moment donné, un membre du DRA10 ne puisse temporairement pas être engagé dans une mission à l'étranger en raison d'un test positif au Covid-19 ne remet pas en cause l'aptitude de la mesure à atteindre le but visé, en tant qu'elle est à tout le moins apte à romander ou à approcher suffisamment de la réalisation de ce but (JACQUES DUBEY, in Commentaire romand de la Constitution fédérale, 2021, n° 119 ad art. 36 Cst. et les références). Comme l'ont retenu à bon droit les juges précédents, la mesure litigieuse est ainsi apte à atteindre le but visé, soit assurer une disponibilité opérationnelle immédiate du personnel militaire des forces spéciales.

5.3.3. Contrairement à ce que prétend le recourant, on ne voit pas que le but d'intérêt public visé aurait pu être atteint par une mesure moins incisive. La fourniture du résultat de tests réguliers et la production d'un certificat Covid sans vaccination ne permet pas d'atteindre l'objectif d'assurer la disponibilité opérationnelle immédiate du personnel militaire du DRA10 pour des engagements à l'étranger, quel que soit le pays de destination et l'évolution des mesures sanitaires en Suisse et à l'étranger. Quant à des solutions alternatives temporaires pour permettre au recourant de continuer à travailler au sein de l'unité, comme la création au sein du DRA10 d'une cellule d'entraînement pour employer les quatre opérateurs qui refusaient la vaccination, ou encore la suspension du recourant de ses fonctions sans salaire pendant un certain temps au lieu de le licencier, il s'agit certes de mesures moins incisives pour le recourant, mais elles ne permettent pas d'atteindre le but visé.

5.3.4. Le recourant estime enfin que l'examen de la proportionnalité au sens étroit et de la pesée des intérêts conduirait à la conclusion que "son intérêt privé à l'autodétermination, au respect de sa vie privée et familiale et de sa liberté personnelle l'emporte sur l'intérêt poursuivi par son employeur (garantir sa disponibilité opérationnelle) en lui imposant la vaccination contre le coronavirus". Toutefois, l'intérêt privé invoqué concrètement réside dans le fait que le recourant aurait été particulièrement touché par le décès en mai 2021 de son oncle et parrain des suites d'une crise cardiaque due à un caillot sanguin survenue dix jours après l'administration d'une première dose du vaccin Moderna et qu'il serait dès lors réticent, à titre personnel, à l'idée de se faire vacciner contre le Covid-19, d'autant plus que plusieurs de ses collègues opérateurs l'étaient également. Or ces réticences, alors qu'il résulte des faits établis par la juridiction précédente que des effets indésirables graves des vaccins contre le Covid-19 n'ont été recensés que dans une proportion infinitésimale de cas sur plus de 15 millions de doses administrées en Suisse et au Liechtenstein ainsi que sur 545 millions de doses administrées au sein de l'Union européenne, ne sauraient l'emporter sur l'intérêt public à assurer la disponibilité opérationnelle des membres du DRA10 pour des missions à l'étranger pouvant impliquer la vie de citoyens suisses. La pesée des intérêts effectuée par les juges précédents échappe dès lors à la critique.

6.

6.1. Le recourant se plaint également d'une violation du droit au respect de la vie privée et familiale garanti par l'art. 8 par. 1 CEDH. Il renvoie toutefois à cet égard à l'argumentation qu'il a développée à l'appui de ses griefs de violation de l'art. 36 Cst. (cf. consid. 5 supra) "en lien avec l'absence de base légale (l'ingérence ne repose pas sur une base légale adéquate), l'intérêt public insuffisant (l'ingérence ne poursuit pas un but légitime, absence de besoin social impérieux, pas de motifs pertinents et suffisants) ainsi qu'au caractère disproportionné de la mesure prononcée par rapport au but visé (pas de nécessité de l'ingérence dans une société démocratique)".

6.2. Une telle argumentation par renvoi tout général à une argumentation développée à l'appui de griefs relatifs à la violation d'autres normes ne répond pas aux exigences accrues posées à la motivation du recours lorsqu'est invoquée la violation de droits fondamentaux, au nombre desquels figurent ceux garantis par la CEDH (**ATF 131 I 366** consid. 2.2 et les arrêts cités; arrêt 1C_44/2021 du 4 août 2021 consid. 5.6). Au demeurant, l'art. 7 al. 1 OPers-PPOE constitue une base légale suffisante à la mesure en cause aussi bien au regard de l'art. 8 § 2 CEDH (cf. consid. 3.5.2 supra) qu'au regard de l'art. 36 al. 1 Cst. (cf. consid. 5.1.2 supra). Par ailleurs, la restriction du droit au respect de la vie privée et familiale du recourant, en tant qu'elle vise à assurer que celui-ci puisse être engagé au pied levé à l'étranger pour sauvegarder des intérêts importants de la Suisse, est justifiée par des motifs pertinents et suffisants (cf. consid. 3.5.3 supra; cf. consid. 5.2.2 en relation avec l'art. 36 al. 2 Cst.) et apparaît proportionnée au but légitime poursuivi (cf. consid. 5.3 supra en relation avec l'art. 36 al. 3 Cst.).

7.

Il résulte de ce qui précède que la résiliation ordinaire du contrat de travail du recourant repose sur des motifs objectivement suffisants, à savoir la violation d'obligations légales ou contractuelles importantes (art. 10 al. 3 let. a LPers). Par conséquent, c'est à bon droit que les juges précédents ont rejeté les prétentions du recourant tendant au versement d'une indemnité fondée sur l'art. 34b LPers (cf. consid. 3.1.2 supra), de même que ses prétentions tendant au versement d'une indemnité fondée sur l'art. 19 al. 3 LPers, la résiliation devant être considérée comme due à une faute de l'employé conformément à l'art. 31 al. 1 OPers (cf. consid. 3.1.3 supra). Il n'y a donc pas lieu d'examiner les développements du recours à cet égard, qui reposent sur la prémisse que la résiliation du contrat de travail pour violation d'obligations légales ou

contractuelles importantes serait contraire au droit, ce qui n'est pas le cas.

8.

Mal fondé, le recours doit être rejeté. Le recourant, qui succombe, supportera les frais judiciaires. Bien qu'obtenant gain de cause, l'intimé n'a pas droit à des dépens (art. 68 al. 3 LTF; cf. arrêt 8C_70/2010 du 20 décembre 2010 consid. 8.2, non publié in **ATF 137 I 58**).

Par ces motifs, le Tribunal fédéral prononce :

1.

Le recours est rejeté.

2.

Les frais judiciaires, arrêtés à 4000 fr., sont mis à la charge du recourant.

3.

Le présent arrêt est communiqué aux parties et au Tribunal administratif fédéral, Cour I.

Lucerne, le 22 février 2023

Au nom de la IVe Cour de droit public
du Tribunal fédéral suisse

Le Président : Wirthlin

La Greffière : von Zwehl