

BVGer A-2846/2016 vom 18. April 2017

Bundesverwaltungsgericht, 2017-04-18, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bvger_A-2846_2016

FR: TAF A-2846/2016 du 18 avril 2017

IT: TAF A-2846/2016 del 18 aprile 2017

Regeste

Fin des rapports de travail

Erwägungen

E. 1.1

La procédure de recours est régie par la loi fédérale du 20 décembre 1968 sur la procédure administrative (PA, RS 172.021), pour autant que la LTAF n'en dispose pas autrement (art. 37 LTAF). Le Tribunal examine d'office et librement sa compétence (art. 7 PA) ainsi que la recevabilité des recours qui lui sont soumis. Sous réserve de l'exception prévue à l'art. 32 al. 1 let. c LTAF, le Tribunal est compétent, en vertu de l'art. 36 al. 1 LPers, pour connaître des recours contre les décisions au sens de l'art. 5 PA prises par l'employeur. Au cas d'espèce, l'acte attaqué du 23 mars 2016 a bien été rendu par l'employeur du recourant et satisfait aux conditions prévalant à la reconnaissance d'une décision au sens de l'art. 5 PA.

E. 1.2

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

E. 1.3

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

E. 1.4.1

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). En matière de droit du personnel, le Tribunal examine toutefois avec une certaine retenue les questions ayant trait à l'appréciation des prestations des employés, à l'organisation administrative ou à la collaboration au sein du service et, dans le doute, ne substitue pas son propre pouvoir d'appréciation à celui de l'autorité administrative qui a rendu la décision, laquelle connaît mieux les circonstances de l'espèce (cf. ATF 131 II 680 consid. 2.3.3 ; ATAF 2007/34 consid. 5 p. 422 s. ; arrêt du Tribunal administratif fédéral A-3750/2016 du 2 février 2017 consid. 1.4.1 et les réf. cit. ; André Moser/Michael Beusch/Lorenz Kneubühler, *Prozessieren vor dem Bundesverwaltungsgericht*, 2ème éd., Bâle 2013, n. 2.160; Jérôme Candrian, *Introduction à la procédure administrative fédérale*, Bâle 2013, n. 191 p. 113 s.).

E. 1.4.2

Le Tribunal vérifie d'office les faits constatés par l'autorité inférieure (art. 12 PA), sous réserve du devoir de collaborer des parties (art. 13 PA). Il applique le droit d'office, sans être lié par les motifs invoqués (art. 62 al. 4 PA), ni par l'argumentation juridique développée dans la décision entreprise (Moser/Beusch/Kneubühler, op. cit., n. 2.165). Il se limite en principe aux griefs soulevés et n'examine les questions de droit non invoquées que dans la mesure où les arguments des parties ou le dossier l'y incitent (ATF 135 I 91 consid. 2.1 ; ATAF 2014/24 consid. 2.2 et les réf. cit.).

E. 1.5

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

E. 2.1

Conformément à l'art. 2 al. 1 let. d LPers, le personnel des CFF est soumis à la LPers, laquelle est entrée en vigueur, pour les CFF, le 1er janvier 2001 (cf. art. 1 de l'ordonnance du 20 décembre 2000 concernant l'entrée en vigueur de la loi sur le personnel de la Confédération pour les CFF et le maintien de certains actes législatifs [RO 2001 917]). En effet, en vertu de ses dispositions transitoires, la LPers régit, depuis le 1er janvier 2001, les rapports de travail entre les CFF et ses employés (art. 41 al. 1 let. b LPers a contrario), ainsi que les procédures de recours concernant des litiges ayant donné lieu à une décision rendue après son entrée en vigueur (art. 41 al. 3 LPers a contrario).

E. 2.2

Selon l'art. 6 al. 1 LPers, le personnel a les droits et les obligations définis dans la Constitution et dans la législation. Si la LPers et d'autres lois fédérales n'en disposent pas autrement, les dispositions pertinentes du CO s'appliquent par analogie aux rapports de travail (art. 6 al. 2 LPers), en tant que droit public supplétif (cf. arrêt du Tribunal administratif fédéral A-6428/2015 du 26 avril 2016 consid. 4.2). Enfin, en vertu de l'art. 6 al. 3 LPers, la CCT CFF (art. 38 al. 1 et 2 LPers) et le contrat individuel de travail (art. 8 al. 1 LPers) règlent en détail les rapports de travail dans les limites de l'art. 6 al. 2 LPers. En revanche, l'ordonnance du 3 juillet 2001 sur le personnel de la Confédération (OPers, RS 172.220.111.3) ne régit pas les rapports de travail des employés des CFF. Si cette ordonnance s'applique en particulier au personnel des unités de l'administration fédérale décentralisée devenues autonomes, selon l'annexe 1 de l'ordonnance du 25 novembre 1998 sur l'organisation du gouvernement et de l'administration (OLOGA, RS 172.010.1), tel n'est pas le cas pour le personnel ayant un statut particulier au sens de l'art. 37 al. 3 LPers. Pour leur part, les CFF ne figurent pas dans l'annexe 1 de l'OLOGA et ils ont conclu une convention collective de travail avec leurs partenaires sociaux (art. 37 al. 3 LPers [RO 2001 894] et art. 38 LPers).

E. 2.3

En l'occurrence, les parties ont conclu le contrat de travail de durée indéterminée dont il est ici question le 2 juillet 2007, dans le cadre de la convention collective de travail CFF 2007-2010. Ladite convention est entrée en vigueur le 1er janvier 2007 et est restée valable jusqu'au 31 décembre 2010. Force est donc d'admettre que la CCT CFF 2007-2010 n'a pas

pu être adaptée aux modifications du 14 décembre 2012 de la LPers avant le 31 décembre 2014, date de son échéance. Or, il sied de préciser qu'une nouvelle convention collective de travail est entrée en vigueur le 1er janvier 2015 et demeure valable jusqu'au 31 décembre 2018 (CCT CFF 2015). Dite convention a été adaptée aux modifications de la LPers (cf. art. 1 al. 4 CCT CFF 2015), de sorte qu'elle peut être appliquée - à côté des dispositions pertinentes de la LPers - au cas d'espèce. Pour leur part, les modifications du 14 décembre 2012 de la LPers sont entrées en vigueur le 1er juillet 2013 (cf. RO 2013 1493 ; FF 2011 6171). Celles-ci s'appliquent au présent litige (art. 2 al. 1 let. d LPers), dans la mesure où la décision attaquée a été prononcée le 16 mars 2016.

E. 3.1

Conformément aux art. 10 al. 3, 13 LPers et 175 CCT CFF 2015, après le temps d'essai, le contrat de durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties, pour la fin d'un mois, en respectant la forme écrite et le délai de congé minimal selon l'art. 175 al. 2 CCT CFF 2015. Les art. 10 al. 3 LPers et 174 al. 1 CCT CFF 2015 spécifient que l'employeur doit faire valoir un motif objectif et suffisant pour résilier un contrat de durée indéterminée. Ces mêmes alinéas contiennent une énumération exemplative de semblables motifs, notamment des violations d'obligations légales ou contractuelles et des manquements dans les prestations ou le comportement (art. 10 al. 3 let. a et b LPers et art. 174 al. 1 let. a et b CCT CFF 2015). Les exigences ont dès lors été assouplies par rapport à l'ancien droit, où l'employeur devait faire valoir l'un des motifs exhaustivement prévus par l'art. 12 al. 6 aLPers, lesquels comprenaient notamment (let. a) la violation d'obligations légales ou contractuelles importantes, (let. b) les manquements répétés ou persistants dans les prestations ou le comportement, malgré un avertissement écrit et (let. c) les aptitudes ou capacités insuffisantes pour exercer le travail contenu dans le contrat ou la mauvaise volonté de l'employé à accomplir ce travail. Cela étant, l'exigence d'un motif de résiliation perdure sous le nouveau droit, motif qui doit comme précédemment pouvoir être juridiquement reconnu tout à la fois comme objectif et suffisant (cf. arrêt du Tribunal administratif fédéral A-2667/2016 du 21 mars 2017 consid. 3.1).

E. 3.2

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

E. 3.2.1

La prestation de l'employé est insuffisante au sens de l'art. 10 al. 3 let. b LPers, lorsqu'elle n'est pas propre à atteindre le résultat du travail attendu, sans que l'employé ne viole toutefois aucune obligation légale ou contractuelle et sans qu'il ne se prévale d'une incapacité de travail. En revanche, dans le cas où l'employé ne met pas à disposition de l'employeur sa pleine capacité de travail ou effectue son travail de manière tellement déficiente qu'aucun résultat exempt de défauts ne soit possible, l'on se trouve en présence non seulement d'une prestation insuffisante mais également de la violation d'une obligation légale ou contractuelle (cf. arrêt du Tribunal administratif fédéral A-2667/2016 du 21 mars 2017 consid. 3.2.1 et les réf. cit.).

E. 3.2.2

La notion de manquement dans le comportement - en tant qu'elle ne constitue pas une violation d'obligation au sens de l'art. 10 al. 3 let. a LPers - englobe notamment le comportement de l'employé pendant le service envers sa hiérarchie, ses collègues, ses

subalternes et les tiers, les comportements inappropriés ou irrespectueux de l'employé, le manque de prise de responsabilités, l'incapacité à travailler en équipe, un refus de coopérer ainsi qu'un manque de dynamisme ou d'intégration (cf. arrêt du Tribunal administratif fédéral A-2667/2016 précité consid. 3.2.1 et les réf. cit.). Contrairement aux prestations de travail, lesquelles peuvent être évaluées dans une large mesure d'après des critères objectifs, le comportement d'un employé est qualifié par une évaluation subjective, ce qui augmente le risque d'une résiliation arbitraire. Le souhait de l'employeur de se séparer d'un employé difficile ne fonde ainsi pas de motif de licenciement. Les manquements dans le comportement du collaborateur concerné doivent plutôt être reconnaissables (nachvollziehbar) par un tiers. Par cette approche objective d'évaluation, il est assuré que les sources de tensions seront analysées de près en cas de licenciement à la suite de conflits. Le comportement de l'employé doit conduire à une perturbation de la marche de service ou affecter la relation de confiance entre lui et son supérieur (cf. arrêt du Tribunal administratif fédéral A-6428/2015 du 26 avril 2016 consid. 5.2.1). Une telle conclusion doit être apportée avec prudence, en tenant notamment compte du fait qu'elle ne s'applique pas à une situation induite par les défaillances de l'employeur ou par le fait qu'un employé revendique le respect de ses droits ou de sa personne (cf. Valérie Défago Gaudin, in : Conflit au travail, Prévention, gestion, sanctions, deuxième partie, Fonction publique, CERT Nr. 6, 2015).

E. 3.3

Enfin, par la notion d'aptitudes ou capacités insuffisantes au sens de l'art. 10 al. 3 let. c LPers, il faut comprendre tous les motifs qui sont en lien avec la personne de l'employé et qui l'empêchent totalement ou en partie de fournir les prestations convenues. Les problèmes de santé, les compétences professionnelles insuffisantes, le manque d'intégration ou de dynamisme, ou encore le défaut d'intelligence sont des indices clairs de l'existence d'incapacité ou d'inaptitude. Les aptitudes et capacités insuffisantes constituent un manquement objectif et une cause d'empêchement non-fautive de l'employé, qui ne saurait être admise trop facilement car elle tient à sa personne, et qui doit d'abord être corrigée par une formation adaptée ou une modification des rapports de travail (cf. arrêt du Tribunal administratif fédéral A-4319/2015 du 16 mars 2016 consid. 6.1.2.1 et les réf. cit.).

E. 3.4.1

Sous l'ancien droit du personnel, en vigueur jusqu'au 1er juillet 2013, la loi précisait que la résiliation ordinaire donnée en raison de manquements répétés ou persistants dans les prestations de l'employé (art. 12 al. 6 let b aLPers) devait être précédée d'un avertissement écrit émanant de l'employeur. Selon la jurisprudence, l'avertissement écrit devait aussi précéder un licenciement se fondant sur l'art. 12 al. 6 let. a aLPers (cf. arrêts du Tribunal fédéral 1C_245/2008 du 2 mars 2009 consid. 5.4, 1C_277/2007 du 30 juin 2008 consid. 5.3; arrêts du Tribunal administratif fédéral A-2667/2016 précité consid. 3.3.3, A-5622/2010 du 4 mai 2011 consid. 11.2, A-2164/2009 du 1er septembre 2009 consid. 3.2.1 [lequel étend cette exigence à l'art. 12 al. 6 let. c, première partie, LPers, cette disposition n'ayant pas de portée propre par rapport aux motifs de résiliation mentionnés aux let. a et b]). Dorénavant, l'art. 10 al. 3 LPers ne fait plus mention de la nécessité d'un avertissement préalable à une résiliation des rapports de travail en raison d'un motif objectivement suffisant. Cependant, la jurisprudence a stipulé qu'un tel avertissement devait tout de même être donné dans un certain nombre de situations, notamment celles décrites à l'art. 10 al. 3 let. a et b LPers, lorsqu'il est apte à provoquer un changement de comportement, avant le prononcé d'une décision de résiliation. En effet, la résiliation du contrat de travail est l'ultime mesure

possible qui entre en ligne de compte. Auparavant, il convient de tout mettre en oeuvre pour permettre la poursuite de la collaboration professionnelle, afin de donner à l'employé concerné la possibilité de s'améliorer (cf. arrêts du Tribunal administratif fédéral A-6428/2015 du 26 avril 2016 consid. 5.3, A-6723/2013 du 28 janvier 2015 consid. 6.2; Message du Conseil fédéral du 31 août 2011 concernant une modification de la loi sur le personnel de la Confédération, FF 2011 6171, 6183). Le comportement incriminé qui fonde le licenciement doit être en rapport avec celui qui a motivé l'avertissement préalable (cf. ATF 127 III 153 consid. 2b).

E. 3.4.2

L'avertissement préalable à la résiliation ordinaire remplit deux fonctions : d'une part, il contient un reproche formulé par l'employeur quant au comportement critiqué (Rügefunktion); d'autre part, il exprime la menace d'une sanction (Warnfunktion). Il doit être compris comme une mise en garde adressée à l'employé et destinée à lui éviter des conséquences plus lourdes. L'avertissement revêt, ainsi, également le caractère d'une mesure de protection à l'égard de l'employé. En lui donnant la possibilité de s'améliorer, il concrétise le principe de la proportionnalité qui, conformément à l'art. 5 al. 2 de la Constitution fédérale du 18 avril 1999 (RS 101, Cst.), détermine l'activité de l'Etat à l'équilibre des intérêts publics et privés (cf. arrêt du Tribunal fédéral 8C_500/2013 du 15 janvier 2014 consid. 7.5; arrêts du Tribunal administratif fédéral A-5682/2015 du 8 juin 2016 consid. 3.3.2, A-6428/2015 du 26 avril 2016 consid. 5.3).

E. 3.5

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

E. 3.6.1

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 ou inexistante (let. a) ; est employé de longue date ou a atteint un âge déterminé (let. b).

E. 3.6.2

L'indemnité au sens de la disposition précitée a un caractère exclusivement salarial, respectivement, le caractère d'une valorisation, et a pour but de compenser, à l'occasion d'une résiliation sans faute de l'employé, les désavantages que pourrait devoir subir un collaborateur employé de longue date et/ou ayant atteint un âge déterminé. L'indemnité au sens de l'art. 19 al. 3 LPers sert à l'atténuation des risques élevés liés à la résiliation de certains employés qui exercent une profession où la demande est faible ou inexistante. En outre, l'indemnisation de l'art. 19 al. 3 LPers a le caractère d'une compensation extraordinaire du désavantage résultant d'une résiliation qui est intervenue sans faute de

l'employé, se trouvant dans une position spéciale, mais qui le place dans une situation difficile (arrêts du Tribunal administratif fédéral A-5682/2015 précité consid. 3.5.2, A-5046/2014 du 20 mars 2015 consid. 7.6.2). L'indemnisation financière au sens de l'art. 19 al. 3 LPers n'est toutefois due que dans le cas où la résiliation est intervenue sans qu'il n'y ait eu faute de la part de l'employé (art. 19 al. 3 et 2 a contrario ; déduit en comparaison de l'art. 19 al. 2 aLPers qui prévoyait que la résiliation devait être non fautive ; cf. arrêt du Tribunal administratif fédéral A-5046/2014 précité consid. 6.4).

E. 4

Il incombe à présent au Tribunal de se prononcer sur la validité de la résiliation du contrat de travail du recourant, dans le cadre légal précédemment défini, avant d'en tirer les conclusions quant à une éventuelle réintégration ou au versement d'une indemnité à son profit.

E. 4.1.1

L'autorité inférieure a essentiellement motivé le licenciement du recourant en se fondant sur l'art. 10 al. 3 let. b LPers et 174 CCT CFF 2007-2010. Elle estime que, malgré de nombreuses sollicitations orales et écrites formulées par ses supérieurs ainsi que par le service de comptabilité, le coaching individuel pour le traitement ZPG, les feedbacks des supérieurs, les formations, les avertissements et la menace de résiliation, le recourant ne se serait pas amélioré dans le sens souhaité par son employeur.

E. 4.1.2

Le recourant considère, quant à lui, que le licenciement fondé sur l'art. 10 al. 3 let. b LPers serait nul et qu'il aurait dû être prononcé sur la base de l'art. 10 al. 3 let. c LPers, puisqu'il ne disposerait pas des aptitudes ou capacités suffisantes pour exercer le travail demandé. En effet, il considère que les erreurs commises seraient intervenues en 2014, soit après la réorganisation de son travail, pour lequel il ne disposerait pas de capacités suffisantes. Par ailleurs, il estime que le licenciement serait abusif, car prononcé la veille de ses cinquante ans, dans le but d'éviter de devoir lui payer une indemnité. Enfin, il invoque une violation du principe de la proportionnalité, puisque l'autorité inférieure n'aurait, selon lui, pas recherché avant le licenciement une solution de reclassement à l'intérieur de l'entreprise.

E. 4.2

Au cas d'espèce, il sied de constater que le recourant ne nie de manière générale pas la survenance des événements reprochés par l'autorité inférieure. Il considère toutefois qu'il ne disposerait pas des capacités suffisantes pour effectuer le travail demandé et que le licenciement aurait dû être fondé sur l'art. 10 al. 3 let. c LPers. Or, le Tribunal de céans estime que le recourant ne peut - pour les raisons qui suivent - être soutenu dans son argumentation.

E. 4.2.1

Il ressort en effet du dossier que les tâches effectuées par le recourant n'ont pas - contrairement à ce qu'il prétend - subitement changé en 2014 et que celui-ci ne s'est pas soudainement trouvé en contact avec la clientèle à partir de cette date précise. En effet, le Tribunal constate que, depuis 2001, le recourant est employé en tant que secrétaire d'exploitation aux guichets pour les services des bagages avec conseil et vente de titres de transports suisses et de l'offre bagages et vélos. Il était donc déjà à cette période en contact direct avec la clientèle. Par ailleurs, le dernier contrat conclu en 2007 et le cahier des

charges y relatif (cf. pièce n. 2.1 annexée à la réponse de l'autorité inférieure) démontrent clairement que le recourant était en contact direct et permanent avec la clientèle et qu'il lui appartenait de prodigier des conseils, de vendre des produits et d'assurer le service après-vente. Ensuite, dès 2011, une nouvelle description du poste a été introduite, mais les tâches que le recourant avait effectuées dans le passé sont essentiellement demeurées les mêmes. Certes, il y a lieu de concéder au recourant qu'un déplacement géographique a eu lieu et que celui-ci a dû intégrer les nouveaux guichets et quitter les box sis sur les quais. Cela étant, il n'est nullement établi qu'à l'occasion de ce déménagement, les tâches imparties au recourant auraient soudainement évolué au point qu'il n'était plus en mesure de les assumer. Il s'agit en réalité d'un simple allégué de partie ne reposant sur aucune pièce au dossier.

E. 4.2.2

Par ailleurs, la référence à l'évaluation 2013 ne saurait - contrairement à ce que laisse entendre le recourant - renverser les considérations qui précèdent et faire admettre, qu'à cette période, il se serait soudainement vu confier de nouvelles tâches pour lesquelles il ne disposerait pas des connaissances requises. En effet, à l'appui de ladite évaluation, il est certes fait mention d'un « transfert de direction à la vente », d'« intégration du bureau bagages dans le team de vente » et de remerciement « pour ces années de collaboration, et plein succès au sein de ta nouvelle équipe ». Or, de telles considérations ne signifient toutefois pas que le cahier des charges du recourant aurait sensiblement été modifié. A cet égard, le Tribunal se doit de constater que l'explication de l'autorité inférieure à ce propos est convaincante et cohérente. En effet, les raisons de ces annotations tiennent plus à un changement de supérieur hiérarchique qu'à un changement d'affectation impliquant de nouvelles tâches. Par ailleurs, une comparaison entre les évaluations 2013 et 2014 permet de constater que, bien que le supérieur hiérarchique du recourant ait effectivement changé, les tâches confiées ayant trait à la vente de voyages et au service des bagages sont demeurées les mêmes. De surcroît, il sied de constater à la lecture du dossier que le taux d'occupation du recourant dans certaines activités a effectivement changé en 2014, puisque ledit taux a augmenté de 10% au guichet des billets et diminué par conséquent de la même proportion au guichet des bagages. Cela étant, la nature du travail est demeurée la même et les tâches affectées au recourant également. Par conséquent, la référence à l'évaluation 2013 ne saurait permettre de corroborer les arguments du recourant, selon lesquels il aurait été investi de nouvelles tâches en 2014 pour lesquelles il ne disposerait pas des capacités suffisantes. Loin s'en faut.

E. 4.2.3

Ensuite, et contrairement à ce que soutient le recourant, celui-ci n'a pas été affecté aux guichets sans bénéficier d'une formation adéquate. En effet, il sied d'abord de rappeler que les tâches assumées aux guichets par le recourant n'étaient pas nouvelles pour lui, puisqu'il les effectuait depuis 2001 déjà. Il s'ensuit que le recourant n'avait pas besoin d'une formation approfondie comme dans le cas de nouveaux collaborateurs au sein de l'autorité inférieure, ne disposant d'aucune connaissance dans le domaine. Il s'agissait, donc, uniquement d'actualiser les connaissances du recourant et, le cas échéant, de les compléter. Le Tribunal constate à cet égard que le recourant a été intégré dès 2011 dans des tours de travail au guichet des billets et a bénéficié à cette occasion de l'accompagnement d'un collaborateur expérimenté en la matière. Comme le soulève à juste titre l'autorité inférieure, l'évaluation 2012 indiquant « bons échos sur les tours effectués à la vente. Est capable de

travailler seul (...) » démontre que dès cette période, le recourant était en mesure de travailler seul aux guichets et qu'il disposait donc des connaissances utiles à l'exercice de sa tâche. Par conséquent, la Cour de céans ne saurait retenir que la formation offerte au recourant pour rafraîchir ses connaissances était insuffisante ou inappropriée. Son argument tombe dès lors à faux.

E. 4.3

Il résulte des éléments qui précèdent que les tâches imparties au recourant n'ont pas sensiblement changé au point qu'il devienne soudainement dans l'incapacité de les assumer. En outre, le Tribunal considère que le recourant n'était pas empêché totalement ou en partie de fournir les prestations convenues et qu'il n'avait pas de problèmes de santé l'entravant dans sa capacité professionnelle. C'est donc à juste titre que l'autorité inférieure n'a pas résilié les relations de travail sur la base de l'art. 10 al. 3 let. c LPers.

E. 4.4

Il convient donc d'examiner si les manquements reprochés au recourant dans ses prestations et son comportement peuvent constituer un motif objectivement suffisant susceptible de justifier la résiliation des rapports de service.

E. 4.4.1

Le Tribunal constate à cet égard que, dès le mois de juillet 2014, toute une série de reproches a été effectuée à l'égard du recourant. Lesdits reproches ont donné lieu à plusieurs entretiens, à deux instructions individuelles, et à une menace de résiliation. A ces occasions, de nombreuses erreurs relatives à la vente de titres de voyage ainsi que plusieurs erreurs de comptabilité ont été relevées. L'ensemble des reproches effectués ont entièrement été admis par le recourant.

E. 4.4.2

La Cour constate également, au vu des pièces figurant au dossier, qu'à plusieurs reprises, le recourant a fait preuve de nonchalance et de mauvaise volonté en refusant par exemple de vendre des titres de transports, par manque d'envie de remplir les coordonnées du client concerné. Par ailleurs, le recourant, n'a pas hésité à renvoyer certains clients à la concurrence, ce qui paraît intolérable pour un employé des CFF, censé proposer et vendre les produits mis à disposition par son employeur. En outre, l'on dénote également dans le comportement du recourant un manque de perspicacité et de concentration ayant engendré des pertes financières non négligeables pour l'autorité inférieure lors de la vente de titres de transport. Une telle attitude, de la part d'un employé expérimenté et dont le comportement est susceptible d'influencer à la baisse le chiffre d'affaires de l'employeur, est inacceptable et ne saurait être tolérée par l'autorité inférieure. En effet, le comportement d'un employé qui se trouve en contact permanent avec la clientèle doit être irréprochable afin d'offrir la meilleure image possible des CFF et une qualité de service optimale. Force est donc d'admettre que l'attitude du recourant est de nature à mettre en péril l'image de l'autorité inférieure ainsi que son bon fonctionnement, tant au niveau financier qu'organisationnel.

E. 4.4.3

Ensuite, il est reproché au recourant d'avoir commis de manière récurrente de nombreuses erreurs comptables, TVA et ZPG, d'accuser systématiquement ses collègues de ses propres erreurs et d'adopter une attitude négative en réponse aux différents feedbacks donnés par les supérieurs hiérarchiques. Le Tribunal constate en effet à la lecture du dossier que, entre

janvier et août 2014, le recourant a commis en moyenne 3,5 erreurs comptables par mois. De plus, entre septembre et mi-décembre 2014, le recourant a commis en moyenne dix erreurs comptables par mois. Malgré plusieurs feedbacks, deux avertissements et une menace de résiliation des rapports de service, le recourant a persisté dans ses erreurs, puisqu'entre le mois de janvier et le mois de mai 2015, pas moins de 37 erreurs ont à nouveau été relevées, et, entre juin et septembre 2015, 26 erreurs lui ont été reprochées. Le Tribunal se doit de constater à cet égard que le nombre d'erreurs est conséquent et que celles-ci ont été commises de manière récurrente. Par ailleurs, au lieu de s'adresser à ses collègues afin de leur demander des conseils dans l'optique de s'améliorer, le recourant a persisté dans ses erreurs. En outre, et comme l'a expliqué l'autorité inférieure à l'audience du 18 janvier 2017, lesdites erreurs n'ont manifestement pas trait à des opérations compliquées ou étrangères à l'activité quotidienne du recourant, de sorte que celui-ci était en mesure de les éviter en se fondant sur les informations données lors des feedbacks. Malgré l'ensemble des mises en garde émises par l'employeur, le recourant a persisté dans les manquements reprochés en faisant totalement fi des directives et des conseils proférés par ses supérieurs ainsi qu'en accusant ses collègues de ses propres erreurs. Or, l'ensemble de ces erreurs compromet fortement la bonne organisation de l'employeur et engendre une perte de temps et d'argent pour les CFF. Par ailleurs, le comportement négatif du recourant quant aux feedbacks effectués et le fait d'accuser ses collègues de ses propres fautes détériore inéluctablement l'ambiance au travail.

E. 4.4.4

Enfin, la production du relevé d'erreurs du collègue direct du recourant n'est pas susceptible de renverser les considérations qui précèdent, de sorte que - par appréciation anticipée des preuves (cf. art. 33 al. 1 PA) - ce moyen doit être rejeté (cf. ATF 136 I 229 consid. 5.3, ATF 130 II 425 consid. 2.1). En effet, le fait que le collègue direct du recourant ait ou non commis certaines erreurs ne saurait excuser le comportement du recourant et les nombreuses erreurs commises dans l'exécution de son travail. Il s'agit en effet de deux situations différentes, devant être jugées séparément par l'autorité inférieure et aucune comparaison entre les deux collaborateurs ne saurait être faite afin de juger de l'opportunité de prendre certaines mesures à l'égard du recourant. L'on ne voit dès lors pas en quoi le principe de l'égalité de traitement au sens de l'art. 8 Cst. serait pertinent dans ce cadre, de sorte que ce grief tombe à faux.

E. 4.4.5

Au vu des circonstances de l'espèce, l'autorité inférieure a correctement apprécié les événements qui se sont produits, en reprochant au recourant l'irrespect des instructions, un travail d'une qualité insuffisante et un comportement inadapté à l'égard tant de ses collègues que de ses supérieurs. Ces lacunes sont en outre propres à mettre résolument en doute la qualité des prestations, d'autant plus lorsque, comme dans le cas particulier, ces erreurs se produisent à plusieurs reprises dans un laps de temps relativement bref.

E. 4.5

Enfin, le recourant estime que l'autorité inférieure aurait pu, avant de prononcer la décision de résiliation, l'affecter à un autre poste, de sorte que la décision de résiliation violerait, selon lui, le principe de la proportionnalité.

E. 4.5.1

La possibilité de procéder à un transfert est à examiner au sens de l'art. 45 al. 8 CCT CFF 2015 lorsqu'une amélioration des prestations ou une modification du comportement n'est pas possible dans l'environnement de travail actuel. Une menace de résiliation peut, quant à elle, être uniquement prononcée si les prestations ou le comportement du collaborateur constituent un motif de résiliation possible et que cette mesure est en principe appropriée pour atteindre une amélioration des prestations ou du comportement (cf. art. 45 al. 11 CCT CFF 2015).

E. 4.5.2

En l'occurrence, il résulte des considérations qui précèdent que la menace de résiliation a été rendue à bon droit par l'autorité inférieure, qui était dans l'attente d'une amélioration des prestations professionnelles du recourant. Or, déjà lors du prononcé de ladite menace, les faits reprochés au recourant constituaient un motif objectif de résiliation au sens de la disposition précitée. L'autorité inférieure a laissé l'opportunité au recourant de se conformer aux directives de son employeur en le guidant par le biais de mesures et d'objectifs. Par ailleurs, il ressort du dossier que le recourant a été coaché toutes les trois semaines par le Centre du marché du travail CFF. Malgré cela, force est d'admettre que le recourant n'a pas adapté son comportement en conséquence et s'est rendu responsable de nombreuses irrégularités, et ce, de manière récurrente. De plus, l'on ne pouvait attendre de l'autorité inférieure, au vu des manquements commis par le recourant dans l'exercice de son travail, qu'elle l'affecte à un autre poste, étant encore précisé que le rapport de confiance entre les parties a été fortement mis à l'épreuve, voir rompu.

E. 4.6

Partant, les motifs invoqués par l'autorité inférieure à l'appui de la résiliation des rapports de travail sont définis de manière objective. Ainsi, lorsque l'autorité inférieure retient que les prestations et le comportement du recourant sont insatisfaisants, elle applique correctement le droit fédéral.

E. 5

Aux termes de l'art. 19 al. 3 let. b LPers, l'employeur verse une indemnité à l'employé notamment si ce dernier est employé de longue date ou a atteint un âge déterminé. Au cas d'espèce, le recourant sollicite implicitement l'octroi d'une telle indemnité, puisqu'il prétend que l'autorité inférieure aurait donné le congé à l'aube de ses cinquante ans, afin d'éviter de lui verser cette indemnité. En tout état de cause, force est d'admettre que, au vu des considérations qui précèdent, le recourant n'y a pas droit, l'octroi de cette indemnité supposant l'absence de faute de l'employé (cf. arrêt du Tribunal administratif fédéral A-3750/2016 du 2 février 2017 consid. 4.1). En effet, comme déjà précisé, celui-ci a commis de nombreux manquements et a persisté dans ce comportement malgré plusieurs entretiens et avertissements de la part de son employeur. C'est donc à juste titre qu'aucune indemnité ne lui a été octroyée sur la base de l'art. 19 al. 3 LPers.

E. 6

Il convient encore de s'assurer que la résiliation des rapports de travail n'est pas abusive au sens de l'art. 336 CO par renvoi de l'art. 34c al. 1 let. b LPers. En effet, si les motifs invoqués par l'autorité inférieure à l'appui de la résiliation des rapports de travail du recourant sont objectivement suffisants (cf. consid. 4.6 ci-avant), le recourant semble au cas d'espèce invoquer que le licenciement serait abusif au motif que l'autorité inférieure aurait prononcé le congé à l'aube de ses cinquante ans, dans l'optique d'éviter de lui payer une

indemnité au sens de l'art. 19 al. 3 LPers. Contrairement à ce que laisse entendre l'autorité inférieure, il ne paraît pas exclu que l'indemnité de l'art. 19 al. 3 LPers puisse s'appliquer aux employés des CFF. En effet, le Tribunal de céans a déjà admis l'octroi de cette indemnité pour un employé des CFF tant sous le nouveau droit du personnel que sous l'ancien (pour le nouveau droit : cf. arrêt du Tribunal administratif fédéral A-6509/2013 du 27 août 2014 consid. 5.4.2 ; pour l'ancien droit : cf. arrêt du Tribunal administratif fédéral A-5146/2011 du 1er octobre 2012 consid. 10.1). Cela étant, il y a lieu de rappeler que le licenciement est intervenu en l'espèce suite à une faute de l'employé et que, partant, il ne peut se voir octroyer une telle indemnité. Par ailleurs, le fait que le licenciement soit intervenu à l'aube des cinquante ans du recourant n'y change rien puisque, celui-ci ayant depuis toujours été employé au sein des CFF, aurait pu - en l'absence de faute - se voir octroyer l'indemnité en se fondant sur la longue durée des rapports de travail. Dès lors, le recourant ne fournit pas le moindre indice qui permettrait de présumer l'existence d'une résiliation abusive de son contrat, ce qui lui incombe pourtant (cf. ATF 130 III 369 consid. 4.1; arrêt du Tribunal administratif fédéral A-3750/2016 précité consid. 5). D'ailleurs la manière de procéder de l'autorité inférieure concorde avec le déroulement des faits exposés, que le recourant ne conteste pour l'essentiel pas. Le Tribunal ne peut ainsi que constater que le licenciement du recourant n'est pas abusif.

E. 7

En résumé, il ressort des considérants qui précèdent que les motifs invoqués par l'autorité inférieure à l'appui du licenciement du recourant sont des motifs objectivement suffisants pour mettre un terme au contrat de travail selon l'art. 10 al. 3 LPers. Au surplus, la résiliation ne saurait être considérée comme abusive au sens de l'art. 336 CO. Enfin, le licenciement étant survenu suite à une faute du recourant, celui-ci ne saurait se voir attribuer une indemnité sur la base de l'art. 19 al. 3 LPers. Il s'ensuit que le recours doit être rejeté.

E. 8

Conformément à l'art. 34 al. 2 LPers, la procédure de recours est gratuite, de sorte qu'il n'est pas perçu de frais de procédure. Le Tribunal peut allouer d'office ou sur requête à la partie ayant entièrement ou partiellement gain de cause une indemnité pour les frais indispensables et relativement élevés qui lui ont été occasionnés (art. 64 al. 1 PA, art. 7 ss du règlement du 21 février 2008 concernant les frais, dépens et indemnités fixés par le Tribunal administratif fédéral [FITAF, RS 173.320.2]). Les autorités fédérales et, en règle générale, les autres autorités parties n'ont pas droit aux dépens (art. 7 al. 3 FITAF). Aucune indemnité à titre de dépens ne sera allouée en l'espèce. (le dispositif est porté à la page suivante)

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.