

# **BVGer A-2946/2021 vom 31. Januar 2022**

Bundesverwaltungsgericht, 2022-01-31, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bvger\\_A-2946\\_2021](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bvger_A-2946_2021)

FR: TAF A-2946/2021 du 31 janvier 2022

IT: TAF A-2946/2021 del 31 gennaio 2022

## **Regeste**

Fin des rapports de travail

## **Erwägungen**

### **E. 1.1**

Le Tribunal administratif fédéral est compétent pour statuer sur le présent recours (art. 31, 32 et 33 let. f de la loi du 17 juin 2005 sur le Tribunal administratif fédéral [LTAF, RS 173.32], art. 5 de la loi fédérale du 20 décembre 1968 sur la procédure administrative [PA, RS 172.021] ainsi qu'art. 2 al. 1 let. d et 36 al. 1 de la loi du 24 mars 2000 sur le personnel de la Confédération [LPers, RS 172.220.1]).

### **E. 1.2**

La qualité pour recourir doit être reconnue au recourant (art. 48 al. 1 PA). Les dispositions relatives à la représentation, au délai de recours, à la forme et au contenu du mémoire de recours (art. 11 al. 1, 50 et 52 al. 1 PA) sont en outre respectées.

### **E. 1.3**

Le recours est partant recevable.

## **E. 2**

Le recours peut être formé pour violation du droit fédéral, y compris l'excès ou l'abus du pouvoir d'appréciation, pour constatation inexacte ou incomplète des faits pertinents, ainsi que pour inopportunité, sauf si une autorité cantonale a statué comme autorité de recours (art. 49 PA).

### **E. 2.1**

Le Tribunal administratif fédéral fait cependant preuve d'une certaine retenue dans l'exercice de son pouvoir d'examen lorsque la nature des questions litigieuses qui lui sont soumises l'exige, singulièrement lorsque leur analyse nécessite des connaissances spéciales ou encore lorsqu'il s'agit de circonstances locales que l'autorité qui a rendu la décision connaît mieux (cf. ATF 131 II 680 consid. 2.3.3 ; arrêt du TAF A-379/2016 du 8 septembre 2016 consid. 2.2). En matière de droit du personnel, le Tribunal examine avec retenue les questions ayant trait à l'appréciation des prestations des employés, à l'organisation de l'administration, aux problèmes liés à la collaboration au sein du service ou aux relations de confiance. Il ne substitue pas son propre pouvoir d'appréciation à celui de l'autorité administrative. Cette réserve n'empêche pas le Tribunal d'intervenir lorsque la décision attaquée semble objectivement inopportune (cf. ATAF 2007/34 consid. 5 ; arrêt du TAF A-3750/2016 du 7 février 2017 consid. 1.4.1).

### **E. 2.2**

La procédure fédérale est essentiellement régie par la maxime inquisitoire, ce qui signifie que l'autorité administrative constate les faits d'office et procède, s'il y a lieu à l'administration de preuves par les moyens idoines (art. 12 PA). La maxime inquisitoire doit cependant être relativisée par son corollaire : le devoir de collaborer des parties (art. 13 PA ; cf. ATF 143 II 425 consid. 5.1 et 140 II 65 consid. 3.4.2 ; ATAF 2013/32 consid. 3.4.2). La procédure de recours devant le Tribunal administratif fédéral est également régie par la maxime inquisitoire en vertu de l'art. 37 LTAF. Celle-ci est cependant quelque peu tempérée, notamment en raison du fait qu'il ne s'agit, dans ce cas, pas d'un établissement des faits ab ovo. Il convient de tenir compte de l'état de fait déjà établi par l'autorité inférieure. Dans ce sens, le principe inquisitoire est une obligation de vérifier les faits constatés par l'autorité inférieure plus que de les établir (cf. arrêts du TAF A-1843/2021 du 6 décembre 2021 consid. 2.2, A-646/2020 du 2 décembre 2021 consid. 2.2, A-5373/2020 du 13 octobre 2021 consid. 2.2).

### **E. 2.3**

Le Tribunal administratif fédéral 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 attaquée (cf. arrêt du TF 1C\_214/2005 du 6 novembre 2015 consid. 2.2.2 ; ATAF 2014/24 consid. 2.2 et 2009/57 consid. 1.2). Il se limite, en principe, aux griefs soulevés et n'examine les questions de droit non invoquées que dans la mesure où les arguments des parties ou le dossier l'y incitent (cf. ATF 135 I 91 consid. 2.1 ; ATAF 2014/24 consid. 2.2).

### **E. 3**

La loi sur le personnel de la Confédération régit les rapports de travail entre la Confédération et son personnel (art. 1 LPers). Elle s'applique également au personnel des CFF (art. 15 al. 1 de la loi du 20 mars 1998 sur les Chemins de fer fédéraux [LCFF, RS 742.31] et 2 al. 1 let. d LPers).

#### **E. 3.1**

A teneur de l'art. 15 al. 2 LCFF, le Conseil fédéral peut autoriser les CFF à modifier ou compléter les rapports de service dans des conventions collectives de travail. Selon l'art. 38 al. 1 LPers, les CFF ont la compétence de conclure une convention collective de travail avec les associations du personnel pour leur domaine d'activité. Sur cette base, plusieurs conventions collectives de travail ont été ainsi successivement conclues. Une nouvelle convention collective de travail (CCT 2019) est entrée en vigueur le 1er mai 2019. La CCT 2019 est une convention de droit public (art. 1 al. 1 CCT 2019). Le Code des obligations du 30 mars 1911 (CO, RS 220) est applicable à titre subsidiaire (art. 1 al. 3 CCT 2019).

#### **E. 3.2**

Selon l'art. 10 al. 4 LPers, les parties peuvent, pour de justes motifs, résilier avec effet immédiat les contrats de durée déterminée et les contrats de durée indéterminée (art. 10 al. 4 LPers). 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 notamment eu 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), ainsi que d'ordonner le versement du salaire jusqu'à l'expiration du délai de congé ordinaire ou du contrat de travail de durée déterminée s'il y a eu résiliation immédiate en l'absence de justes motifs (art. 34b al. 1 let. b LPers).

### **E. 3.3**

Selon l'art. 176 al. 1 CCT 2019, chaque partie contractante peut résilier immédiatement le contrat de travail pour de justes motifs, qu'il soit de durée déterminée ou indéterminée. Sont considérées comme justes motifs toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de la partie ayant donné le congé la continuation des rapports de travail (art. 176 al. 2 CCT 2019). Si l'autorité de recours accepte le recours contre la décision de résiliation des rapports de travail des CFF, elle attribue une indemnisation au recourant, notamment en l'absence de justes motifs pour la résiliation immédiate, ou en cas de violation des règles de procédure (art. 183 al. 1 let. a CCT 2019) et ordonne le maintien du salaire jusqu'à l'échéance du délai de congé ordinaire ou du contrat de travail de durée déterminée, en l'absence de justes motifs en cas de résiliation immédiate (art. 183 al. 1 let. b CCT 2019).

### **E. 4**

La décision attaquée porte sur la résiliation immédiate des rapports de travail du recourant en raison de manquements particulièrement graves dans son comportement, de nature à rompre immédiatement et irrémédiablement la relation de confiance entre le recourant et son employeur. L'employeur estime, en substance, que le recourant a enfreint gravement son devoir de diligence selon l'art. 36 CCT 2019 et selon le chiffre 2.1 du Code de conduite des CFF. Le recourant considère, pour sa part, que les CFF ont constaté les faits de manière inexacte et incomplète et violé le droit, en tant que la résiliation immédiate des rapports de travail ne reposerait sur aucune preuve et aucun juste motif. Il ne soutient, en revanche, pas que la résiliation serait abusive et ne sollicite ni sa réintégration, ni son droit au salaire jusqu'à l'expiration du délai ordinaire de congé.

### **E. 5**

Il convient ainsi d'examiner si l'employeur disposait d'un juste motif pour résilier avec effet immédiat les rapports de travail du recourant et si, dans ce cadre, il a établi les faits de manière complète et exacte.

#### **E. 5.1**

Le recourant estime que l'autorité inférieure n'a pas apporté la preuve du juste motif invoqué à l'appui de la résiliation immédiate de ses rapports de travail. Il estime qu'elle ne saurait se fonder uniquement sur les faits tels que retenus dans l'ordonnance pénale du 26 avril 2021, dès lors qu'il aurait fait opposition contre celle-ci et qu'elle ne serait pas entrée en force. Il estime avoir agi conformément à son devoir de diligence ainsi qu'aux instructions des CFF et de sa hiérarchie lorsqu'il a découvert un sac oublié dans le train. Il rappelle que son propriétaire a finalement retiré sa plainte. Le recourant allègue que ce dernier aurait eu un doute quant au fait d'avoir effectivement oublié une enveloppe contenant de l'argent dans le train. Il estime enfin que, si une violation de son devoir de diligence devait être retenue, un avertissement se justifiait tout au plus. L'autorité inférieure a estimé, dans sa décision, que les faits constatés dans le cadre de l'instruction pénale ont mis à mal le lien de confiance nécessaire à la poursuite des rapports de travail, peu importe leur qualification juridique par les autorités pénales. Elle a rappelé que, même si l'infraction pénale n'est finalement pas avérée, le recourant a clairement contrevenu aux directives en ne rapportant pas l'objet trouvé aux guichets CFF aussitôt que l'organisation de son travail le permettait. Elle a relevé que le comportement et l'attitude du recourant avaient été inacceptables et qu'elle ne saurait les tolérer. Elle a ainsi considéré que le recourant avait gravement enfreint son devoir de

diligence, indépendamment de la sanction éventuelle qui découlerait de la procédure pénale, et que la relation de confiance existante avait été immédiatement et irrémédiablement rompue. Elle a enfin considéré qu'une mesure plus légère n'était pas une alternative possible ou raisonnable.

## **E. 5.2**

Aux termes de l'art. 10 al. 4 LPers, les parties peuvent, pour de justes motifs, résilier avec effet immédiat les contrats de durée déterminée et les contrats de durée indéterminée. L'art. 176 al. 2 CCT 2019 précise que sont considérées comme justes motifs toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de la partie ayant donné le congé la continuation des rapports de travail. La notion de justes motifs est ainsi la même qu'en droit privé du travail, raison pour laquelle, dans l'examen de la question de savoir si la résiliation immédiate est justifiée, le Tribunal peut se fonder sur la pratique civile en lien avec l'art. 337 CO (cf. arrêts du TAF A-1843/2021 précité consid. 5.2, A-5703/2018 du 24 mai 2019 consid. 4.1, A-4312/2016 du 23 février 2017 consid. 5.1 et A-6805/2015 du 6 mai 2016 consid. 4.1).

### **E. 5.2.1**

La résiliation immédiate doit permettre de mettre fin sans délai à une situation qui n'est objectivement plus supportable. Mesure exceptionnelle, la résiliation avec effet immédiat pour justes motifs doit être admise de manière restrictive. Ainsi l'auteur du congé doit pouvoir justifier de circonstances propres à détruire la confiance qu'impliquent dans leur essence les rapports de travail, ou à l'ébranler de façon si sérieuse que la poursuite du contrat jusqu'au prochain terme de résiliation ou à l'expiration de celui-ci ne peut plus être exigée (cf. arrêt du TAF A-5721/2018 du 12 février 2020 consid. 3.2). En effet, le rapport de confiance qui lie les parties constitue le fondement des rapports de travail inaltérés entre l'employé et l'employeur (cf. arrêt du TF 4C.431/2005 du 31 janvier 2006 consid. 2.1). Un tel lien de confiance est nécessaire au bon accomplissement du travail. Il est évident que l'importance de la confiance mutuelle s'accroît à mesure que les responsabilités augmentent, respectivement que la position de l'employé dans l'entreprise évolue, ou encore lorsque la nature des tâches confiées ou le degré d'indépendance prend de l'ampleur (cf. ATF 130 III 28 consid. 4.1 ; arrêt du TAF A-2689/2015 du 10 novembre 2015 consid. 3.2.2). Un manquement particulièrement grave doit pouvoir être reproché à l'une des parties et doit en outre avoir conduit objectivement à la destruction du lien de confiance mutuel. Il ne suffit donc pas que la continuation du contrat soit simplement insupportable pour la partie qui le résilie. Bien plutôt, ce ressenti doit aussi apparaître soutenable d'un point de vue objectif, de nature à avoir rompu le contrat de confiance que constitue le contrat de travail (cf. ATF 129 III 380 consid. 2.1 ; arrêt A-1843/2021 précité consid. 5.2.1).

### **E. 5.2.2**

L'existence de justes motifs de résiliation immédiate s'examine au cas par cas. C'est pourquoi l'employeur doit avoir pris en considération tous les éléments du cas particulier lorsqu'il prend sa décision, spécialement la position et les responsabilités du travailleur, la nature et la durée des rapports contractuels, tout comme la nature et la gravité des manquements reprochés. Seul un manquement particulièrement grave du travailleur justifie son licenciement immédiat ; si le manquement est moins grave, il ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement (cf. ATF 142 III 579 consid. 4.2 ; arrêt du TF 4A\_153/2016 du 27 septembre 2016 consid. 2.1). L'avertissement

ne constitue jamais le motif du licenciement, mais bien la gravité de l'acte reproché qui ne permet pas, selon les règles de la bonne foi, la continuation des rapports de travail jusqu'à l'expiration du délai de congé. La gravité est notamment appréciée au regard du fait que l'acte est intentionnel ou non ; même s'il l'est, il convient de tenir compte du fait que l'acte est dirigé contre une chose ou une personne (collaborateur ou client), de l'ampleur des dommages qu'il est de nature à créer, des antécédents de l'auteur, du risque de récurrence, ainsi que de l'éventuelle faute concomitante de l'employeur (cf. arrêt A-5721/2018 précité consid. 3.3). La preuve doit être apportée que, subjectivement, l'incident en question a gravement perturbé ou détruit le rapport de confiance et qu'il est si lourd que la continuation des rapports de travail n'est objectivement plus tolérable. Cette gravité peut être absolue ou relative. Elle est absolue lorsqu'elle résulte d'un acte isolé. A l'inverse, elle est relative lorsqu'elle résulte du fait que le travailleur persiste à violer ses obligations contractuelles ; la gravité requise ne résulte ainsi pas de l'acte lui-même, mais de la répétition des manquements (cf. ATF 130 III 28 consid. 4.1 et 130 II 213 consid. 3.2 ; arrêt du TF 4A\_397/2014 du 17 décembre 2014 consid. 3.1 ; arrêt du TAF A-2689/2015 précité consid. 3.2.1). Si le comportement reproché n'a pas d'incidence directe sur les prestations de l'employé, la gravité du manquement reproché ne sera admise qu'avec retenue (cf. ATF 130 III 28 consid. 4.1 et 129 III 380 consid. 3.1 ; arrêt du TAF A-2689/2015 précité consid. 3.2.3).

### **E. 5.2.3**

Parmi ses obligations professionnelles les plus importantes, l'employé doit exécuter le travail qui lui est confié avec soin, fidèlement et dans l'intérêt de l'employeur. Elle se traduit par le devoir général de diligence et de fidélité, à la base du contrat de confiance liant les parties (cf. arrêts du TAF A-1843/2021 précité consid. 5.2.3, A-448/2020 du 2 août 2021 consid. 6.1.1, A-615/2018 du 22 janvier 2019 consid. 5.3.1, A-3148/2017 du 3 août 2018 consid. 7.1.3). Ce devoir général de diligence et de fidélité est réglé à l'art. 20 al. 1 LPers et à l'art. 36 CCT 2019. L'employé est tenu d'exécuter avec soin le travail qui lui est confié et de défendre les intérêts légitimes de son employeur. Le devoir de fidélité et de sauvegarde des intérêts se rapporte en première ligne à l'obligation principale de l'employé, à savoir aux prestations de travail qu'il doit fournir. Ainsi, l'employé a l'obligation d'accomplir son travail fidèlement et consciencieusement, mais également d'éviter et d'annoncer les risques ou de veiller sur les affaires confiées. En particulier, il viole son devoir de fidélité et de sauvegarde des intérêts lorsqu'il n'observe pas les règles de droit, les accords contractuels, les directives ou les instructions données (cf. arrêts A-1843/2021 précité consid. 5.2.3 et A-5721/2018 précité consid. 3.4). Enfin, à la différence de l'art. 321a al. 1 CO, le devoir de fidélité issu de la LPers contient une double obligation de loyauté (doppelte Loyalitätsverpflichtung), dans la mesure où l'employé soumis à la LPers ne se doit pas uniquement de sauvegarder les intérêts publics et d'être loyal envers son employeur (devoir de confiance particulier), mais également envers l'Etat (devoir de confiance général ; cf. arrêts A-1843/2021 précité consid. 5.2.3, A-615/2018 précité consid. 5.3.2 et A-5721/2018 précité consid. 3.4). Il n'en va pas différemment des CFF en tant qu'employeur public (cf. arrêt A-1843/2021 précité consid. 5.2.3).

### **E. 5.2.4**

Tant l'employeur privé que l'employeur public bénéficient d'un pouvoir d'appréciation important dans l'examen de l'existence d'un juste motif de résiliation immédiate. Le principe de la proportionnalité (art. 5 al. 2 Cst.) doit toutefois être respecté en droit public, de sorte

que l'employeur optera pour la mesure la plus adaptée, respectivement celle qui est suffisante. La résiliation immédiate constitue la mesure la plus sévère que l'employeur peut prononcer, si bien qu'elle doit être l'exception (*ultima ratio*) et, ainsi, faire l'objet d'une utilisation restrictive (cf. ATF 140 I 257 consid. 6.3 et 130 III 28 consid. 4.1 ; arrêt du TAF A-4586/2014 du 24 mars 2015 consid. 3.2). La charge de la preuve de l'existence d'un juste motif incombe à la personne qui s'en prévaut (art. 8 du Code civil suisse du 10 décembre 1907 [CC, RS 210] ; cf. ATF 130 III 213 consid. 3.2).

### **E. 5.3**

Le recourant s'en prend d'abord à la constatation des faits. Il estime que l'autorité inférieure ne pouvait retenir les faits tels qu'ils ressortent de l'ordonnance pénale du 26 avril 2021, en tant que, d'une part, il a fait opposition contre cette dernière en date du 4 mai 2021, et que, d'autre part, le propriétaire du sac retrouvé a retiré sa plainte par courrier du 21 mai 2021, de sorte que le Ministère public l'a avisé qu'il allait rendre une ordonnance de classement. Le recourant allègue que c'est parce que le propriétaire du sac avait un doute sur le fait d'avoir perdu de l'argent dans le train qu'il avait retiré sa plainte. Il considère ensuite que l'autorité inférieure devait respecter le principe de présomption d'innocence qui prévaut en droit pénal et que, dès lors qu'aucune condamnation pénale n'est entrée en force, elle ne saurait retenir qu'il a manqué à son devoir de diligence en ne restituant pas immédiatement l'ensemble des effets retrouvés.

#### **E. 5.3.1**

Ceci étant, la présente procédure relève du droit administratif et ne repose pas sur les mêmes principes que la procédure pénale. En effet, en présence de compétences parallèles, le principe de la séparation des pouvoirs implique que l'administration et les autorités pénales exercent leurs compétences respectives dans une indépendance réciproque. Aussi, lorsque les mêmes faits donnent lieu à une procédure judiciaire pénale et à une procédure administrative, les deux autorités parallèlement compétentes ne sont en principe pas liées par les constatations et les interprétations juridiques de l'autre ; cette règle trouve notamment sa justification dans le but différent généralement visé par les normes topiques. L'on rappellera d'ailleurs que la présomption d'innocence applicable en droit pénal n'engage pas l'autorité administrative, laquelle apprécie les faits portés à sa connaissance indépendamment du juge pénal (cf. arrêts du TAF B-5113/2011 du 28 juin 2012 consid. 11.1 et C-261/2006 du 18 août 2009 consid. 9). L'indépendance des différentes autorités doit toutefois être nuancée dans la mesure où elle peut aboutir à des contradictions difficilement compréhensibles pour les intéressés, allant ainsi à l'encontre de l'unité et la sécurité du droit. À telle enseigne, selon la jurisprudence du Tribunal fédéral, si l'intéressé fait ou va probablement faire l'objet d'une dénonciation pénale, l'autorité administrative doit en principe surseoir à statuer jusqu'à droit connu sur le plan pénal, dans la mesure où l'état de fait ou la qualification du comportement litigieux est pertinent dans le cadre de la procédure administrative (cf. ATF 119 Ib 158 consid. 2). Elle dispose toutefois d'un large pouvoir d'appréciation. En revanche, pour ce qui est de la qualification juridique des faits et des conséquences à en tirer, l'indépendance réciproque reste de mise ; il suffit alors que l'interprétation que donne chaque autorité de la norme qu'elle applique soit correcte, la seule réserve étant la situation dans laquelle la concrétisation d'un concept dépend principalement de l'appréciation des faits que la procédure pénale a permis d'établir soigneusement (cf. arrêt B-5113/2011 précité consid. 11.1). Dans ce contexte, le Tribunal fédéral a confirmé qu'un même fait peut se trouver soumis à plusieurs règles et faire par conséquent l'objet de

compétences parallèles donnant lieu, le cas échéant, à plusieurs mesures ; pour chacune d'elles, les règles applicables se fondent sur le même état de fait voire également sur des concepts juridiques analogues. Cependant, lorsque les buts poursuivis par les normes topiques sont différents, les deux compétences s'exercent indépendamment l'une de l'autre de sorte que, sous réserve d'exceptions ne trouvant pas application en l'espèce, aucune des deux autorités n'est liée par la qualification juridique de l'autre (cf. arrêt du Tribunal fédéral 2C\_257/2010 du 23 août 2010 consid. 4.1). Ainsi, en matière de droit du personnel fédéral, si les faits reprochés à l'employé peuvent constituer une infraction pénale, ce n'est pas uniquement l'existence d'une condamnation qui est propre à justifier un licenciement avec effet immédiat. Au contraire, il convient bien plus de déterminer si les faits à l'origine de l'enquête pénale sont de nature à remettre en cause l'existence du rapport de confiance nécessaire entre l'employé et l'employeur public. Dans la mesure où l'autorité administrative n'est pas liée par la qualification retenue par le juge pénal, il importe peu que dite enquête aboutisse ou non à une condamnation. A cet effet, en vertu de la maxime inquisitoire (cf. supra consid. 2.2.), l'autorité administrative peut se fonder sur les faits constatés par les autorités pénales et le dossier d'enquête s'ils sont de nature à emporter sa conviction dans le cadre de la procédure administrative.

### **E. 5.3.2**

En l'occurrence, les faits suivants ressortent de l'ordonnance pénale du 26 avril 2021. Il est reproché à l'employé de s'être, à R. \_\_\_\_\_, le 13 février 2021, aux alentours de 11h15, dans le train [...], alors qu'il travaillait en tant que nettoyeur, de concert avec son collègue, approprié sans droit la somme de 1'700 euros qui se trouvait dans une sacoche oubliée dans le train, dans le dessein de s'enrichir illégitimement à concurrence de cette valeur, étant précisé que le plaignant a récupéré par la suite sa sacoche avec tout son contenu sauf la somme précitée. Auditionné par la police le 14 février 2021, le recourant a contesté les faits qui lui sont reprochés et expliqué qu'il avait trouvé la sacoche et l'avait déposée dans le local à poubelles avant de l'amener au guichet CFF. Il a admis avoir regardé le contenu de la sacoche et le passeport du propriétaire. Il connaissait la procédure en cas d'objet trouvé, soit de rapporter l'objet le plus rapidement possible, soit à son chef, soit au guichet CFF, mais a argué qu'il avait oublié de ramener la sacoche et son contenu. Il a toutefois reconnu, par la suite, avoir gardé volontairement la sacoche dans le dessein de retrouver le propriétaire et de lui demander une récompense financière. Il a enfin ramené la sacoche au guichet environ 2h30 après l'avoir retrouvée. Il ressort également des images de vidéosurveillance du quai que la sacoche a été déposée à 11h21 dans un local à poubelles situé voies 1-2. Le recourant et son collègue sont ressortis deux minutes plus tard et sont restés 17 minutes sur les quais. A 12h18, ils sont retournés dans le local et en sont ressortis 10 minutes plus tard avant de se diriger au niveau des enregistrements. Finalement, ils ont rapporté la sacoche à 13h53. Aucun train n'est arrivé en quai à la suite de la découverte de la sacoche. Enfin, selon l'extrait du casier judiciaire suisse, le recourant a notamment déjà été condamné à une peine pécuniaire avec sursis pendant 3 ans pour des faits constitutifs d'escroquerie. Par courrier du 4 mai 2021, le recourant a fait opposition contre cette ordonnance pénale. Puis, par courrier du 21 mai 2021, le propriétaire du sac a retiré sa plainte. Le recourant allègue que c'est parce que le propriétaire du sac a eu un doute sur le lieu dans lequel il avait perdu de l'argent qu'il a retiré sa plainte. Force est bien d'admettre à la lecture du courrier du 21 mai 2021 précité (cf. pièce 8 du recourant) que les allégations du recourant ne reposent sur rien. En réalité, aucun élément au dossier n'abonde dans le sens des déclarations du recourant. Elles ne sauraient, au surplus, emporter la conviction du Tribunal. En effet, selon le cours

ordinaire des choses et l'expérience générale de la vie, il peut être retenu que, si le propriétaire du sac avait eu un doute sur le lieu dans lequel il avait perdu l'argent, il n'aurait pas simplement retiré sa plainte, mais aurait, au contraire, fait part de ce doute au Ministère public afin que l'enquête soit dirigée en conséquence. En définitive, et toujours selon le cours ordinaire des choses et l'expérience générale de la vie, seule la perspective d'une pleine et entière satisfaction pourrait pousser la victime d'une appropriation illégitime à retirer, sans condition, sa plainte, d'autant plus lorsqu'une ordonnance pénale a déjà été rendue et qu'elle l'invite à faire valoir ses prétentions par la voie civile. A cet égard, il y a lieu de relever que, selon l'art. 137 al. 2 du Code pénal suisse du 21 décembre 1937 (CP, RS 311.0), si l'auteur a trouvé la chose ou si celle-ci est tombée en son pouvoir indépendamment de sa volonté, l'infraction n'est poursuivie que sur plainte, de sorte que, compte tenu des circonstances décrites dans l'ordonnance pénale du 26 avril 2021, le retrait de la plainte ne pouvait, a priori, que conduire le Ministère public à classer la procédure. Un tel classement ne signifie pas encore que les faits à l'origine de la première ordonnance pénale ne sont pas suffisamment établis pour être convaincants.

### **E. 5.3.3**

En tout état de cause, il y a lieu de relever que le recourant a déclaré, lors de son audition par la police, qu'il connaissait la procédure à suivre en cas d'objet trouvé, qu'il avait trouvé le sac et regardé son contenu ainsi que le passeport du propriétaire, mais qu'il avait gardé les objets trouvés dans le dessin de les rendre lui-même à leur propriétaire et de lui demander une récompense financière. Le recourant le confirme expressément, par ailleurs, dans ses observations finales du 20 septembre 2021. Il tente de se justifier par le fait qu'il n'était pas assisté d'un avocat lors de son audition par la police. A cet égard, il y a lieu de rappeler que le principe nemo tenetur se ipsum accusare et les garanties des art. 130 et 132 du code de procédure pénale du 5 octobre 2007 (CPP, RS 312.0) ne s'applique manifestement pas en procédure administrative. Il y a ainsi lieu de tenir également pour établi le fait que le recourant a gardé volontairement le sac et son contenu dans le dessin de retrouver lui-même leur propriétaire et de lui demander une récompense financière.

### **E. 5.3.4**

En l'occurrence, force est bien d'admettre à la lecture des considérants qui précèdent que l'on ne saurait retenir que l'autorité inférieure ait constaté les faits de manière inexacte ou incomplète lorsqu'elle a relevé que le recourant n'avait pas restitué immédiatement les objets trouvés dans le train [...] lorsque la marche du service le permettait et qu'il n'en avait pas informé son supérieur. Le Tribunal constate en effet que le visionnement par les forces de police des enregistrements vidéo a montré que le recourant est resté plus d'un quart d'heure sur le quai avant de retourner dix minutes dans le local dans lequel il avait entreposé les objets trouvés et qu'aucun train n'est arrivé entre temps, de sorte qu'il disposait de tout le temps nécessaire pour apporter immédiatement les objets trouvés aux guichets.

### **E. 5.4**

Sur le vu de ce qui précède, le Tribunal retient ainsi que, si le recourant n'a pas remis immédiatement les objets trouvés aux guichets, conformément aux instructions de son employeur, ce n'est pas parce que la marche du service ne le permettait pas, mais bien plus parce qu'il souhaitait retrouver lui-même le propriétaire et solliciter de sa part une compensation financière pour les objets trouvés. Il l'a déclaré lors de son audition par la police et l'a confirmé dans le cadre de ses observations finales. Une telle attitude va non

seulement à l'encontre des directives établies par son employeur, mais elle va également à l'encontre des intérêts des utilisateurs de l'offre de transport des CFF, dès lors que le recourant cherchait à tirer un gain personnel de la situation du propriétaire du sac retrouvé. Cette façon de faire est non seulement inacceptable dans les circonstances individuelles du cas d'espèce, mais, de manière générale, elle est aussi susceptible de remettre en cause le lien de confiance entre les utilisateurs des transports publics et l'ancienne régie fédérale. Il n'est, en effet, pas acceptable de la part d'un employé public qu'il cherche à s'enrichir sur le dos des administrés en sollicitant de leur part une récompense pour des objets retrouvés dans le cadre de l'exercice de ses fonctions. Le fait qu'il soit plus probable d'oublier des effets personnels dans un train que dans les locaux d'une administration ne plaide également pas en faveur du recourant. En tant que préposé au nettoyage des trains, il pouvait être attendu de lui qu'il se comporte avec diligence en présence d'objets trouvés et qu'il n'agisse pas dans l'intérêt contraire des usagers et de son employeur. En ne restituant pas immédiatement le sac trouvé et son contenu et en cherchant à obtenir une récompense de la part de leur propriétaire, le recourant a commis un grave manquement à son devoir de diligence. En effet, il a non seulement porté atteinte à l'intérêt personnel de son employeur, en mettant à mal sa crédibilité en tant qu'entreprise de transport, mais a également adopté une attitude contraire à l'intérêt supérieur de l'État en affectant le lien de confiance du citoyen dans ses institutions. Au surplus, il y a lieu de relever que le recourant a déjà été condamné pour des faits d'escroquerie, que, dans le cadre de ses fonctions, il a porté atteinte aux intérêts de son employeur et de ses clients, qu'il ne saurait être exclu que le recourant récidive, dès lors que, condamné pour des faits d'escroquerie, il a pris le parti de ne pas restituer immédiatement les effets trouvés et de s'exposer à des poursuites pénales, qu'il était au service des CFF depuis moins d'une année lorsque les faits reprochés se sont produits et que, compte tenu du peu de temps pendant lequel il a été au service de son employeur, il ne pouvait ignorer qu'il devait adopter un comportement irréprochable, dès lors que le rapport de confiance à la base du contrat de travail se construit progressivement avec le temps. Par conséquent, le recourant ne peut pas se prévaloir de ce que son collègue n'aurait pas été exposé aux mêmes sanctions.

### **E. 5.5**

Sur ce, force est bien de constater, eu égard à la réserve dont le Tribunal doit faire preuve dans l'appréciation du rapport de confiance (cf. supra consid. 2.1), qu'il ne peut être reproché à l'autorité inférieure d'avoir considéré que le lien de confiance avec le recourant était définitivement et irrémédiablement rompu et qu'une mesure moins incisive n'aurait pas permis de le maintenir. Par conséquent, l'autorité inférieure disposait de justes motifs au sens de l'art. 10 al. 4 LPers et de l'art. 176 CCT 2019 pour résilier avec effet immédiat les rapports de travail du recourant et que cette mesure respecte le principe de la proportionnalité. Enfin, le recourant ne se plaint pas de ce que l'autorité inférieure aurait violé les règles de procédure ou le principe de célérité. La décision attaquée ne prête ainsi pas le flanc à la critique. Le recourant n'a ainsi pas droit au salaire jusqu'à l'expiration du délai ordinaire de congé - il ne le réclame d'ailleurs pas - et n'a droit à aucune indemnité fondée sur l'art. 34b al. 1 let. a LPers et sur l'art. 183 al. 1 let. a CCT 2019

### **E. 6**

Reste encore à adresser brièvement les conclusions du recourant en versement d'une indemnité pour tort moral. En l'espèce, la résiliation des rapports de travail est intervenue en raison du fait que le recourant avait gravement contrevenu à son devoir de diligence et de

fidélité (cf. supra consid. 5.4 et 5.5). La résiliation n'est ainsi pas abusive ; le recourant ne le soutient d'ailleurs pas. Eu égard aux circonstances du cas d'espèce, on ne saisit dès lors pas en quoi l'employé aurait subi un grave préjudice à sa personnalité en raison de la résiliation immédiate des rapports de travail. Nonobstant, l'indemnité fondée sur l'art. 34b LPers ne saurait servir à couvrir un éventuel dommage ou tort moral subi par le recourant en raison du fait qu'il a été affecté par les reproches formulés par son employeur et qu'il est suivi sur le plan médical depuis ce moment-là. Enfin, si le recourant s'estime victime d'une forme de harcèlement de la part de son employeur, il lui appartiendra de le démontrer et de faire valoir sa prétention dans le cadre d'une action idoine. Le Tribunal ne saurait ainsi l'examiner ici davantage (cf. arrêt du TF 8C\_468/2019 du 28 février 2020 consid. 5.5 ; arrêt du TAF A-5703/2018 du 24 mai 2019 consid. 6.4.1).

#### **E. 7**

Sur le vu de l'ensemble de ce qui précède, force est bien d'admettre que le recours est mal fondé et doit par conséquent être entièrement rejeté.

#### **E. 8**

S'agissant des frais de procédure devant le Tribunal administratif fédéral, la procédure de recours en matière de litiges liés aux rapports de travail est gratuite (art. 34 al. 2 LPers), de sorte qu'il n'est pas perçu de frais de procédure. Compte tenu de l'issue du litige, le recourant n'a, au surplus, pas droit à des dépens (art. 64 al. 1 PA et art. 7 al. 1 FITAF a contrario). Les autorités fédérales et, en règle générale, les autres autorités parties n'ont, quant à elles, pas droit aux dépens (art. 7 al. 3 FITAF). Il n'y donc pas lieu d'en allouer à l'employeur.

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