

# **BVGer A-3148/2017 vom 3. August 2018**

Bundesverwaltungsgericht, 2018-08-03, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bvger\\_A-3148\\_2017](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bvger_A-3148_2017)

FR: TAF A-3148/2017 du 3 août 2018

IT: TAF A-3148/2017 del 3 agosto 2018

## **Regeste**

Fin des rapports de travail

## **Erwägungen**

### **E. 1.1**

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

### **E. 1.2**

Conformément à l'art. 31 LTAF, en lien avec l'art. 36 al. 1 de la loi sur le personnel de la Confédération du 24 mars 2000 (LPers, RS 172.220.1), le Tribunal est compétent pour connaître du recours du 2 juin 2017, en tant qu'il est dirigé contre une décision au sens de l'art. 5 al. 1 PA prise par un employeur fédéral au sens de l'art. 3 al. 2 LPers, à savoir les CFF. Aucune exception de l'art. 32 LTAF n'est en outre réalisée, ce dont il suit la compétence du Tribunal pour connaître du litige.

### **E. 1.3**

Etant le destinataire de la décision attaquée et étant particulièrement atteint par la résiliation de ses rapports de service, A. \_\_\_\_\_ a la qualité pour recourir au sens de l'art. 48 al. 1 PA.

### **E. 1.4**

Présenté dans le délai (cf. art. 50 al. 1 PA) et les formes (cf. art. 52 al. 1 PA) prescrits par la loi, le recours est ainsi recevable et il convient d'entrer en matière.

### **E. 2.1**

Selon l'art. 49 PA, le Tribunal administratif fédéral contrôle les décisions qui lui sont soumises sous l'angle de la violation du droit fédéral, y compris l'excès ou l'abus du pouvoir d'appréciation (let. a), de la constatation inexacte ou incomplète des faits pertinents (let. b) et de l'inopportunité (let. c). 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. Cette réserve n'empêche pas le Tribunal d'intervenir lorsque la décision attaquée semble objectivement inopportune (cf. ATF 131 II 680 consid. 2.3.3 ; ATAF 2007/34 consid. 5 ; arrêt du Tribunal A-2578/2016 du 17 octobre 2017 consid. 2.1).

## **E. 2.2**

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. 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 et réf. cit.).

## **E. 3**

L'objet du présent litige porte sur le point de savoir si la résiliation immédiate des rapports de travail du recourant en date du 3 mai 2017, précédée d'une libération immédiate de l'obligation de travailler le 5 avril 2017, est intervenue valablement. A ce titre, le Tribunal présentera brièvement le droit applicable (cf. infra consid. 4), puis examinera les griefs relatifs à la nature juridique de la décision de résiliation du 3 mai 2017 (cf. infra consid. 5), à la condition temporelle d'exercice du droit de résilier pour justes motifs (cf. infra consid. 6), ainsi qu'aux motifs de résiliation immédiate invoqués (cf. infra consid. 7).

## **E. 4**

Les rapports de travail entre l'autorité inférieure et le recourant sont régis par les dispositions relatives aux rapports de service du personnel fédéral (cf. art. 15 al. 1 de la loi sur les Chemins de fer fédéraux du 20 mars 1998 [LCFF, RS 742.31] et art. 2 al. 1 let. d LPers), la CCT CFF (dans sa version entrée en vigueur le 1er janvier 2015 ; cf. art. 6 al. 3 LPers), ainsi que le contrat de travail conclu entre les parties (cf. art. 6 al. 3 et art. 8 al. 1 LPers). Le Code des obligations du 30 mars 1911 (CO, RS 220) est également applicable, par analogie (cf. art. 6 al. 2 LPers et art. 1 al. 3 CCT CFF).

## **E. 5**

Dans son recours, A. \_\_\_\_\_ met en doute la volonté de l'autorité inférieure de mettre un terme aux rapports de travail avec effet immédiat. Il relève l'ambiguïté de la décision querellée, dont le dispositif ne mentionnerait pas explicitement le caractère immédiat du licenciement. A ce propos, le Tribunal constate que la terminologie utilisée au ch. 5 du dispositif en question (libellé comme suit : « Nous fondant sur les chiffres 35 à 37, 39 et 177 CCT CFF, nous résilions vos rapports de travail pour de justes motifs ») ne contient pas, en effet, la mention explicite de l'effet immédiat de la résiliation. Cela étant, comme l'a, à juste titre, rappelé l'autorité inférieure dans sa prise de position du 21 août 2017, la référence claire à l'art. 177 CCT CFF, réglant la résiliation immédiate du contrat de travail, exclut toute incertitude quant à l'intention des CFF de mettre un terme instantanément aux rapports de service. Une telle intention ressort, du reste, sans équivoque des considérants de la décision et, en tout état de cause, le recourant, déjà représenté par un mandataire professionnel lorsque cette décision lui a été notifiée, a parfaitement saisi la nature juridique de son licenciement, comme le démontre l'argumentaire de son recours. Il y a donc bien lieu de traiter la décision attaquée comme une résiliation immédiate des rapports de service.

## **E. 6**

Le recourant conteste, par ailleurs, la validité de son licenciement avec effet immédiat, intervenu selon lui trop tardivement pour que l'existence de justes motifs de résiliation

puisse être admise.

### **E. 6.1**

Selon la jurisprudence civiliste du Tribunal fédéral (cf. ATF 130 III 28 consid. 4.4 ; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_372/2016 du 2 février 2017 consid. 5.1.2 et réf. cit.), l'employeur qui résilie le contrat de travail en invoquant de justes motifs doit agir sans tarder, sous peine de déchéance. En effet, le défaut ou le retard de réaction de sa part laisse penser que la continuation des rapports de travail jusqu'au plus proche délai de résiliation ordinaire serait tout de même supportable, ce qui priverait sa volonté initiale de son fondement. Il s'agit là d'une condition d'exercice du droit de résilier pour justes motifs au sens de l'art. 337 al. 1 CO. Les circonstances du cas concret déterminent le laps de temps dans lequel on peut raisonnablement attendre de l'employeur qu'il prenne la décision de résilier le contrat immédiatement. De manière générale, la jurisprudence considère qu'un délai de réflexion de deux à trois jours ouvrables est suffisant pour réfléchir et prendre des renseignements juridiques, étant précisé que les week-ends et jours fériés ne sont pas pris en considération. Si l'état de fait appelle des éclaircissements, il faut tenir compte du temps nécessaire pour élucider les faits, étant précisé que l'employeur qui soupçonne concrètement l'existence d'un juste motif doit prendre immédiatement et sans discontinuer toutes les mesures que l'on peut raisonnablement attendre de lui pour clarifier la situation.

### **E. 6.2**

Les développements jurisprudentiels relatifs à l'art. 337 CO précédemment résumés, posant que seul un délai de quelques jours est tolérable entre le constat des justes motifs et le prononcé de la résiliation avec effet immédiat, ne sont pas transposables tels quels aux rapports de travail de droit public. Dans ce domaine, l'employeur doit en effet résilier par voie de décision écrite et motivée (cf. art. 36 al. 1 LPers) et respecter le droit d'être entendu de son employé. De plus, indépendamment de ces garanties, les contingences liées aux procédures internes d'une administration ne permettent souvent pas de prendre une décision immédiate. Il peut parfois être nécessaire ou adéquat de diligenter une enquête administrative avant de rendre une décision, particulièrement lorsqu'il s'agit d'étayer ou d'infirmer des soupçons qui pèsent sur l'employé. De plus, la particularité du droit de la fonction publique, selon laquelle la décision ne peut souvent pas être prise par le supérieur hiérarchique direct, mais dépend de l'autorité d'engagement ou d'une autorité de surveillance, nécessite d'accorder à l'employeur public un délai de réaction plus long (cf. ATF 138 I 113 consid. 6.4 ; arrêts du Tribunal administratif fédéral A-3861/2016 du 27 juillet 2017 consid. 4.2.2 et A-2718/2016 du 16 mars 2017 consid. 7.3 ; Rémy Wyler/Matthieu Briguet, *La fin des rapports de travail dans la fonction publique*, Lausanne 2017, p. 92s.). Si les spécificités de la procédure administrative justifient ce délai plus long, l'employeur ne doit cependant pas traîner face à des circonstances qui appelleraient le prononcé d'une décision de résiliation avec effet immédiat (cf. arrêts du Tribunal fédéral 8C\_281/2017 du 26 janvier 2018 consid. 5.4.2 et 8C\_141/2011 du 9 mars 2012 consid. 5.5). Quand bien même ce temps de réaction de l'employeur s'examine au cas par cas, une tendance se dessine et peut être tirée des arrêts rendus ces dernières années. Il appert que, dans les situations qui n'entraînent pas l'ouverture d'une enquête administrative, un délai de deux mois entre la découverte des faits et la signification de la résiliation immédiate est admissible, pour autant que l'employeur ne reste pas inactif sans motif (cf. arrêts du Tribunal administratif fédéral A-2578/2016 du 17 octobre 2017 consid. 6.5.1.2 et A-3861/2016 précité consid. 4.2.2 et réf. cit.).

### **E. 6.3**

En l'espèce, l'autorité inférieure a expliqué que les faits à l'origine de la résiliation immédiate des rapports de service de son employé étaient, essentiellement, le contenu des appels téléphoniques du 31 mars 2017 de celui-ci à B. \_\_\_\_\_ et C. \_\_\_\_\_, ainsi que les courriers du 1er avril 2017 aux prénommés, lesquels en ont pris connaissance les 4 et 7 avril suivants. Dès le 5 avril 2017, à savoir le lendemain de la réception par B. \_\_\_\_\_ de la lettre du 1er avril précédent, l'autorité inférieure a délié son salarié de son obligation de se présenter au travail, jusqu'à nouvel ordre. Il convient, à ce propos, d'observer que, contrairement à l'avis du recourant, rien n'indique qu'il se soit agi d'une suspension préventive au sens de l'art. 47 CCT CFF. Malgré son intitulé (« Suspension »), le courrier en question ne fait aucunement allusion à la disposition précitée, pas plus qu'à la notion de suspension préventive. Il doit, ainsi, être considéré comme une simple libération de l'obligation de travailler, laquelle n'a du reste pas été contestée par l'employé. Par la suite, en date du 10 avril 2017 (soit à peine trois jours après la prise de connaissance par C. \_\_\_\_\_ du courrier qui lui avait été adressé le 1er avril 2017), l'employeur a fait savoir au recourant qu'il envisageait de résilier leurs rapports de travail avec effet immédiat. Le 26 avril suivant, ce dernier a pris position à ce sujet suite à l'octroi d'une prolongation de délai pour ce faire. Une semaine plus tard et environ un mois après la découverte des faits reprochés, l'autorité inférieure rendait la décision attaquée.

### **E. 6.4**

Dans ces conditions, force est de constater que l'employeur a, dans le contexte particulier de la procédure administrative, réagi avec une certaine célérité au comportement du recourant, tout en lui garantissant son droit d'être entendu. A ce titre, il convient de préciser que le délai - évoqué dans le recours (cf. recours du 2 juin 2017, p. 10) - entre le « manquement le plus récent (...) intervenu le 19 novembre 2016 » et le licenciement, n'apparaît pas pertinent pour juger de l'immédiateté de la réaction de l'autorité inférieure. Les griefs opposés au recourant pour des faits situés entre février 2015 et novembre 2016 ont fondé l'avertissement avec instruction du 30 mars 2017. Ils ne sont pas, en revanche, à l'origine principale de la résiliation avec effet immédiat des rapports de service. En définitive, l'autorité inférieure n'a pas invoqué de justes motifs de licenciement de manière tardive, de sorte qu'il y a lieu de se prononcer sur le bien-fondé des motifs en question.

### **E. 7**

Dans son recours, A. \_\_\_\_\_ fait en effet valoir que les justes motifs de congé immédiat ne sont pas réalisés.

#### **E. 7.1.1**

En vertu de l'art. 10 al. 4 LPers, l'employeur peut, pour de justes motifs, résilier avec effet immédiat le contrat de durée indéterminée qui le lie à son employé. La LPers ne définit pas la notion de justes motifs figurant dans cette disposition. Ils sont cependant les mêmes qu'en droit privé du travail, raison pour laquelle le Tribunal peut se fonder sur la pratique civile en lien avec l'art. 337 CO (cf. arrêts du Tribunal administratif fédéral A-2718/2016 précité consid. 5.1 et A-2578/2016 précité consid. 6.1.1 et réf. cit.). Sont notamment considérés comme de justes motifs, toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail (cf. art. 337 al. 2 CO) ; le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs (cf. art. 337 al. 3 CO).

### **E. 7.1.2**

Selon la jurisprudence, la résiliation immédiate pour justes motifs est une mesure exceptionnelle qui doit être admise de manière restrictive. Seul un manquement particulièrement grave peut justifier une telle mesure. Par manquement, on entend généralement la violation d'une obligation découlant du contrat de travail, mais d'autres incidents peuvent aussi justifier une telle mesure. Le manquement doit être objectivement propre à détruire le rapport de confiance essentiel au contrat de travail ou, du moins, à l'atteindre si profondément que la continuation des rapports de travail ne peut raisonnablement pas être exigée ; de surcroît, il doit avoir, subjectivement, effectivement abouti à un tel résultat. Lorsqu'il est moins grave, le manquement ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement. Savoir si le comportement incriminé atteint la gravité nécessaire dépend des circonstances du cas concret. Il est donc difficile d'établir un catalogue de comportements susceptibles de justifier un congé immédiat. Dans son appréciation, le juge doit notamment tenir compte de la position et de la responsabilité de l'employé, du type et de la durée des rapports contractuels, de la nature et de l'importance des manquements, ou encore du temps restant jusqu'à l'échéance ordinaire du contrat. A cet égard, l'importance du manquement doit être d'autant plus grande que ce laps de temps est court. La position de l'employé, sa fonction et les responsabilités qui lui sont confiées peuvent entraîner un accroissement des exigences quant à sa rigueur et à sa loyauté (cf. arrêts du Tribunal fédéral 8C\_301/2017 du 1er mars 2018 consid. 4.3.2 et 4A\_124/2017 du 31 janvier 2018 consid. 3.1 et réf. cit.).

L'avertissement évoqué ci-dessus a une double fonction : il contient un reproche (Rügefunktion) et la menace d'une sanction (Warnfunktion) en cas de récidive. Il ne doit pas nécessairement comporter une menace expresse de résiliation immédiate du contrat. Il n'en demeure pas moins qu'en avertissant le travailleur, l'employeur doit clairement lui faire comprendre qu'il considère le comportement incriminé comme inadmissible et que sa répétition ne restera pas sans sanction ; l'employé doit savoir quelle attitude ne sera plus tolérée à l'avenir (cf. ATF 127 III 153 consid. 1b ; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_188/2014 du 8 octobre 2014 consid. 2.3 ; Werner Gloor, in : Dunand/Mahon [éd.], Commentaire du contrat de travail, Berne 2013, n. 26 ad art. 337 CO et réf. cit.). Bien que l'employeur bénéficie d'un pouvoir d'appréciation important dans l'examen de l'existence d'un juste motif de résiliation immédiate, le principe de la proportionnalité (cf. art. 5 al. 2 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 [Cst., RS 101]) doit toutefois être respecté, de sorte qu'il doit opter pour la mesure la plus adaptée, respectivement celle qui est suffisante. La résiliation immédiate est la mesure la plus sévère que l'employeur peut prononcer, de sorte qu'elle doit être l'exception (*ultima ratio*) et, ainsi, faire l'objet d'une utilisation restrictive (cf. arrêt du Tribunal administratif fédéral A-2578/2016 précité consid. 6.1.2 et réf. cit.).

### **E. 7.1.3**

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. Cette obligation se traduit par le devoir général de diligence et de fidélité, à la base de la relation de confiance liant les parties (cf. Thomas Geiser/Roland Müller, *Arbeitsrecht in der Schweiz*, 3ème éd., Berne 2015, n. 348 ss p. 136 ss). Ce devoir général de diligence et de fidélité des employés de la Confédération est réglé à l'art. 20 al. 1 LPers. En vertu de cette disposition, 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. 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. Le devoir de diligence lui impose d'accomplir ses tâches avec soin, au mieux des intérêts de son employeur, et de s'abstenir de tout comportement inadapté ou malhonnête (cf. arrêts du Tribunal administratif fédéral A-2578/2016 précité consid. 6.2.1 et A-2281/2016 du 12 octobre 2017 consid. 3.2.1 ; Peter Helbling, in : Portmann/Uhlmann [éd.], Handkommentar zum Bundespersonalgesetz [BPG], Berne 2013, n. 41 ad art. 20 LPers ; Christian Favre/Charles Munoz/Rolf A. Tobler, Le contrat de travail - Code annoté, Lausanne 2010, éd. Bis et Ter, n. 1.1 ss ad art. 321a CO). L'étendue du devoir de fidélité qui incombe à l'employé s'inspire de l'art. 321a CO. Il se détermine en fonction de la relation de travail particulière, en tenant compte du risque professionnel, du degré de formation ou des connaissances spéciales qui sont exigées, ainsi que des capacités et qualités de l'employé que l'employeur connaissait ou devait connaître. A 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 - en tant que citoyen - envers l'Etat (devoir de confiance général) (cf. arrêt du Tribunal administratif fédéral A-2578/2016 précité consid. 6.2.2 et réf. cit.).

### **E. 7.2**

En l'espèce, il convient d'abord de souligner que le licenciement immédiat intervenu le 3 mai 2017 a été précédé d'un avertissement au sens de la jurisprudence précitée. Le courrier du 30 mars 2017 adressé au recourant, intitulé « Avertissement avec instruction », énumère plusieurs manquements professionnels de celui-ci et juge sévèrement son comportement. Retenant une violation de ses obligations contractuelles, l'autorité inférieure indique que le maintien de la relation de confiance est difficile. Elle lui donne, en conséquence, des instructions détaillées sur l'attitude à adopter pour satisfaire à ses exigences, se réservant au final « le droit d'engager d'autres mesures relevant du droit du travail ». Ce faisant, l'employeur a, d'une part, clairement fait comprendre au recourant que son comportement n'était pas admissible et lui a, d'autre part, aussi clairement fait savoir quelle attitude il attendait de lui, notamment en matière de communication. Par ailleurs, force est d'admettre que les « mesures relevant du droit du travail » évoquées par l'autorité inférieure recouvrent implicitement un éventuel licenciement, ordinaire ou immédiat. Dès lors, le recourant était parfaitement au fait des potentielles et sérieuses conséquences d'un non-respect des instructions reçues.

### **E. 7.3**

Il s'impose maintenant d'examiner si les manquements reprochés au recourant étaient suffisamment graves pour fonder la résiliation immédiate des rapports de service, étant entendu que dits manquements ne doivent pas nécessairement être qualifiés de « particulièrement graves » au vu de l'existence de l'avertissement du 30 mars 2017.

### **E. 7.3.1**

Contrairement à ce qui est allégué dans le recours et comme cela ressort de la décision querellée, ce sont bien les faits postérieurs à l'avertissement précité qui ont conduit l'autorité inférieure à signifier au recourant son congé immédiat, et non les griefs formulés dans l'avertissement, même s'il convient nécessairement de les apprécier au regard des griefs antérieurs. Dans la mesure où le contenu des entretiens téléphoniques du 31 mars 2017 entre l'employé et les signataires de l'avertissement ne ressort pas des moyens de preuve et reste donc indéterminé, il convient de se pencher plus particulièrement sur les lettres recommandées datées du 1er avril 2017 (acte 10.12 du bordereau de l'autorité inférieure), transmises par le recourant à son supérieur B.\_\_\_\_\_ et au (...) C.\_\_\_\_\_.

### **E. 7.3.2**

Dans le courrier adressé à B.\_\_\_\_\_, le recourant, réagissant à l'avertissement reçu la veille, l'informe de manière claire et univoque avoir déposé une plainte « pénale et civile » contre lui pour des infractions et comportements présumés d'une certaine gravité (« abus d'autorité, calomnie, diffamation, fausses déclarations, harcèlement, atteinte à la vie privée, à l'honneur et à la vie professionnelle et tort moral »). La lettre envoyée à C.\_\_\_\_\_, plus succincte, évoque également le dépôt effectif le jour même d'une plainte à l'encontre du (...) pour des infractions et conduites de même nature (« atteinte à l'honneur, atteinte à la vie privée, atteinte à la vie professionnelle, harcèlement, calomnie, diffamation, fausses déclarations et abus de fonction et d'autorité »). Selon la jurisprudence, relayée par la doctrine, contrevient gravement à ses devoirs le collaborateur qui porte plainte pénale sans motifs objectifs contre son supérieur direct (cf. arrêt du Tribunal fédéral 4A\_32/2008 du 20 mai 2008 consid. 3.3.2 ; Werner Gloor, op. cit., n. 38 ad art. 337 CO). Le dépôt d'une plainte pénale contre l'employeur revient en effet à porter une accusation grave contre la probité de la personne visée. A supposer que la plainte soit calomnieuse, ou simplement téméraire, elle constitue sans aucun doute un juste motif de licenciement immédiat, cela même dans l'hypothèse où la personne visée n'assume pas de rôle de dirigeant (cf. arrêt du Tribunal fédéral 4A\_14/2007 du 27 juin 2007 consid. 5.2 ; Favre/Munoz/Tobler, op. cit., n. 1.27 ad art. 337 CO). Toujours selon le Tribunal fédéral, il n'y a plus de confiance possible lorsqu'une prise de position de la hiérarchie provoque chez le subordonné une manifestation d'irrespect et d'indignation déplacée allant jusqu'à la menace d'une plainte pénale (cf. arrêt du Tribunal fédéral 8C\_118/2013 du 11 février 2014 consid. 6.4.2). Constitue également de justes motifs fondant une résiliation immédiate par l'employeur, le fait pour un subalterne d'accuser son chef de service d'abus de confiance et de soustraction sans être en mesure d'en apporter la preuve, de même que le fait pour un cadre d'avoir déposé une plainte pénale téméraire pour des délits graves contre son supérieur hiérarchique direct, principal actionnaire de son employeur, sans avoir tenté au préalable d'éclaircir une situation juridique peu claire (cf. arrêt du Tribunal fédéral 4A\_32/2008 du 20 mai 2008 consid. 3.3.2 ; Favre/Munoz/Tobler, op. cit., n. 1.60 et 1.69 ad art. 337 CO). In casu, les graves accusations portées par le recourant contre un supérieur hiérarchique et un membre des RH sont susceptibles de porter atteinte à leur honneur et sont à tout le moins téméraires. En effet, aucun élément au dossier ne vient sérieusement étayer ces accusations et leur auteur s'en est par la suite distancé, en reconnaissant avoir réagi avec excès. Il a même prétendu n'avoir en réalité entamé aucune démarche judiciaire à l'encontre de ses collègues (cf. son courrier du 13 avril 2017 à C.\_\_\_\_\_ [acte 10.15 du bordereau de l'autorité inférieure] et son recours du 2 juin 2017). La simple menace de déposer plainte pénale poserait déjà

question. Au reste, le dossier est suffisamment documenté pour attester du dépôt réitéré de plaintes pénales de la part du recourant, ou à tout le moins de sérieuses déclarations dans ce sens, lors de situations conflictuelles avec des collègues, voire des clients, (cf. en particulier actes 7.2, 10.1, 10.2, 10.4 et 10.8 du bordereau de l'autorité inférieure), lui-même ayant qualifié de telles démarches en justice d'« habituelles » (cf. acte 10.2). En tout état de cause, même si le Tribunal devait retenir l'absence de saisine effective des autorités compétentes, le comportement du recourant n'en serait pas moins blâmable. Dans ce cas de figure, la seule formulation de graves accusations infondées, couplée à l'annonce ou à la menace du dépôt de plaintes visant personnellement des collègues, dont un supérieur hiérarchique, s'avère en soi suffisante, au cas d'espèce, pour retenir l'existence d'un manquement grave justifiant un congé immédiat.

### **E. 7.3.3**

Le Tribunal relève, par ailleurs, que le contenu de l'écrit adressé à B. \_\_\_\_\_ est particulièrement virulent, irrespectueux et inconvenant. Le recourant, dans une posture quérulente, se permet notamment de mettre en cause les compétences professionnelles de son propre supérieur (en lui reprochant des « erreurs [...] coutumières ») et de lui faire des remontrances concernant son comportement à bord des trains, en le menaçant de « mesures » à son encontre, comme s'il s'adressait sans égards à son propre subordonné. En outre, il se déclare en arrêt-maladie, en réaction au « mobbing » et au « harcèlement continu » de B. \_\_\_\_\_ à son encontre, alors qu'une quelconque incapacité de travail pour raison médicale ne s'est, les jours suivants, pas avérée. Or, le fait, pour un employé, d'annoncer - à titre de pression ou de représailles - qu'il se portera pâle justifie un renvoi immédiat (cf. Werner Gloor, op. cit., n. 41 ad art. 337 CO et réf. cit.). De surcroît, le recourant a transmis des copies du courrier incriminé à large échelle, à l'interne (à la direction des CFF et à l'ensemble du conseil d'administration) autant qu'à l'externe (à un syndicat, à un ministère public et à une police cantonale indéterminés, ainsi qu'au Conseil fédéral, à tout le moins à la conseillère fédérale F. \_\_\_\_\_). Ce faisant, il a sévèrement porté atteinte à la réputation de son employeur, plus particulièrement à celle de son supérieur, dépeint de manière pour le moins peu valorisante auprès de sa propre hiérarchie et de personnes et entités étrangères à l'entreprise. Il n'est pas inutile de rappeler, à ce propos, que le dénigrement de l'employeur auprès du personnel, de la clientèle ou sur la place publique constitue une violation caractérisée du devoir de fidélité et justifie en soi, en règle générale, également une résiliation immédiate des rapports de travail (cf. ATF 127 III 86 consid. 2 ; Werner Gloor, op. cit., n. 43 ad art. 337 CO et réf. cit.). Le recourant s'est lui-même rapidement rendu compte de la gravité de son comportement, puisqu'il a, deux jours à peine après avoir rédigé sa missive, incité B. \_\_\_\_\_ à la détruire avant même de la lire. Il n'est pas inutile de préciser, en outre, que l'employeur est, de manière générale, tenu d'assurer la protection de la personnalité de son personnel (cf. art. 4 al. 2 let. g LPers), laquelle peut être sérieusement mise à mal par des démarches judiciaires intempestives d'un employé à l'encontre de collègues.

### **E. 7.3.4**

Au cas d'espèce, on ne saurait, par ailleurs, reprocher à l'autorité inférieure d'avoir prononcé le licenciement immédiat de l'employé pour des manquements de même nature que ceux qui n'avaient conduit, quelques semaines plus tôt, qu'à un avertissement avec instruction. Dans le cadre de l'avertissement en question, des lacunes dans le comportement (en particulier dans la gestion de conflits) et la communication ont certes été reprochées au recourant. Il a

notamment été remis à l'ordre pour le dépôt effréné et inapproprié de plaintes pénales contres des personnes côtoyées dans son environnement professionnel. Cela étant, l'attitude qui lui a valu son congé immédiat dénote une hausse de la gravité de ses actes. D'une part, il a accompagné le dépôt de deux nouvelles plaintes - ou à tout le moins l'annonce de telles actions - d'un courrier véhément à l'attention d'un supérieur visé par l'une des plaintes, et a mis en copie de nombreuses personnes et autorités à l'interne comme à l'externe. D'autre part, il a agi de la sorte alors que sa propension à réagir de manière excessive à toute critique de son travail, notamment par le biais de plaintes à tout-va, venait de lui être reprochée et qu'il avait été expressément invité à modifier son comportement, à défaut de la prise de mesures plus sévères à son encontre. Il n'est pas vain, à ce titre, d'insister sur le fait que le non-respect d'instructions patronales claires et importantes justifie également un licenciement immédiat (cf. Werner Gloor, op. cit., n. 32 ad art. 337 CO et réf. cit.). L'explication selon laquelle il aurait réagi ainsi sous l'effet de la colère n'excuse en rien un tel comportement. Elle met, au contraire, en lumière son incapacité à répondre de manière réfléchie, mesurée et appropriée aux critiques et aux situations conflictuelles, qui est au centre des griefs contenus dans l'avertissement du 30 mars 2017. Au demeurant, un état de manquements durable peut entraîner une érosion progressive du rapport de confiance, au point que la poursuite de la relation de travail devienne intolérable (cf. Favre/Munoz/Tobler, op. cit., n. 1.50 ad art. 337 CO et réf. cit.). En l'espèce, force est d'admettre, au vu du dossier, que le rapport de confiance, déjà érodé au 30 mars 2017, a définitivement volé en éclats aux yeux de l'employeur à la réception des lettres du 1er avril 2017, comme en témoigne notamment la célérité de sa réaction. S'agissant des manquements antérieurs à l'avertissement avec instruction, les moyens de preuve produits par l'autorité inférieure font clairement état de nombreuses situations conflictuelles entre le recourant d'une part, et des collègues, des voyageurs voire des agents de la Police des transports des CFF d'autre part, au cours desquelles le recourant a fait montre de sérieux problèmes de comportement relevant d'une violation de ses obligations contractuelles. A ce titre, la question de la véracité des principaux reproches contestés par ce dernier (piétinement des pieds d'un client et propos inadéquats à l'égard de personnes de couleur) peut rester indécise, au vu de la gravité des autres griefs établis par pièces.

### **E. 7.3.5**

Les autres arguments avancés par le recourant ne sont pas de nature à convaincre le Tribunal. Le contenu des rapports d'évaluation et du certificat de travail daté du 5 mai 2017 ne saurait occulter les faits reprochés au recourant. Ces documents n'apparaissent, ainsi, par déterminants. Au demeurant, les formulaires d'évaluation versés au dossier contiennent des critiques portant sur le comportement de l'employé. En 2015, un cours de communication en vue de diminuer les « cas de conflits » a été agendé (cf. acte 4.4 du bordereau de l'autorité inférieure), tandis que l'évaluation pour l'année 2016 (acte 4.5) comporte plusieurs critiques portant sur la technique de travail, la flexibilité et les compétences sociales du recourant. L'employeur y relève, notamment, que son salarié n'accepte pas qu'on lui pose des questions complémentaires, même dans le but de répondre à une réclamation de client, et qu'il est difficile de traiter les dossiers dans ces conditions. Les déclarations écrites de collègues et de connaissances prenant sa défense sont, quant à elles, dénuées de toute force probante, ces personnes n'étant notamment pas en position ni en mesure d'infirmier les graves manquements constatés. Le repentir exprimé par le recourant consécutivement au courrier du 10 avril 2017 ne s'avère pas non plus décisif.

#### **E. 7.4**

Au vu de ce qui précède, le Tribunal arrive à la conclusion que les manquements du recourant, constitutifs d'une violation de ses obligations de diligence et de fidélité, étaient objectivement et subjectivement propres à détruire le rapport de confiance le liant à son employeur. Par sa réaction consécutive à l'avertissement du 30 mars 2017, le recourant n'a laissé plané aucun doute quant à son incapacité et son absence de bonne volonté à améliorer son comportement nuisible à son employeur, à ses collègues ainsi qu'aux clients des CFF.

#### **E. 8**

Des considérations qui précèdent, il suit que la résiliation immédiate a été prononcée à bon droit. Partant, les prétentions du recourant au titre d'indemnités fondées sur l'art. 184 CCT CFF doivent être rejetées. Ainsi mal fondé, le recours doit être rejeté et la décision attaquée confirmée.

#### **E. 9.1**

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.

#### **E. 9.2**

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 (cf. 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.