

BVGer A-4010/2018 vom 23. Dezember 2019

Bundesverwaltungsgericht, 2019-12-23, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bvger_A-4010_2018

FR: TAF A-4010/2018 du 23 décembre 2019

IT: TAF A-4010/2018 del 23 dicembre 2019

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 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 10 juillet 2018, 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 veille toutefois à appréhender les questions ayant trait à l'appréciation des prestations des employés, à l'organisation administrative ou à la collaboration au sein du service en tenant compte du pouvoir d'appréciation de l'autorité administrative et, dans le doute, ne lui substitue pas son propre pouvoir d'appréciation, l'autorité administrative qui a rendu la décision connaissant 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).

E. 2.2

Le Tribunal vérifie d'office les faits constatés par l'autorité inférieure (cf. art. 12 PA), sous réserve du devoir de collaborer des parties (cf. art. 13 PA). Il applique le droit d'office, sans être lié par les motifs invoqués (cf. 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).

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 12 juin 2018, précédée d'une libération immédiate de l'obligation de travailler le 11 mai 2018, est intervenue valablement. Après avoir déterminé quel est le droit applicable, le Tribunal présentera brièvement le droit applicable (cf. infra consid. 4), puis examinera les griefs relatifs à la violation du droit d'être entendu (cf. infra consid. 5), puis ceux portant sur les motifs de résiliation immédiate invoqués (cf. infra consid. 6 et 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 de 2015 (entrée en vigueur le 1er janvier 2015 et valable jusqu'au 1er mai 2019, date de l'entrée en vigueur de la CCT CFF 2019 ; 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

La nature formelle du grief pris de la violation du droit d'être entendu du recourant conduit à ce qu'il doive être examiné en préalable.

E. 5.1

Le droit d'être entendu est inscrit à l'art. 29 al. 2 de la Constitution fédérale du 28 avril 1999 (Cst., RS 101) et consacré, en procédure administrative fédérale, par les articles 26 à 28 (droit de consulter les pièces), les articles 29 à 33 (droit d'être entendu stricto sensu) et l'art. 35 PA (droit d'obtenir une décision motivée). Il comprend, en particulier, le droit pour le justiciable de s'expliquer avant qu'une décision ne soit prise touchant sa situation juridique, celui de fournir des preuves quant aux faits de nature à influencer sur le sort de la décision, celui d'avoir accès au dossier, celui de participer à l'administration des preuves, d'en prendre connaissance et de se déterminer à leur propos (cf. ATF 142 II 218 consid. 2.3, 142 III 48 consid. 4.1.1 et 141 V 557 consid. 3 ; ATAF 2010/53 consid. 13.1). Le droit d'être entendu comprend aussi l'obligation pour l'autorité de motiver sa décision, afin que le destinataire puisse la comprendre, l'attaquer utilement s'il y a lieu et que l'autorité de recours puisse exercer son contrôle. En procédure fédérale administrative, l'obligation de motiver est spécifiquement imposée par l'art. 35 PA (cf. au sujet de l'obligation de motiver : ATF 138 IV 81 consid. 2.2, 138 I 232 consid. 5.1 et 137 II 266 consid. 3.2 ; ATAF 2012/23 consid. 6.1.2). En cas de violation avérée du droit d'être entendu, l'affaire doit en principe être renvoyée à l'autorité inférieure. Ce principe doit toutefois être relativisé, dès lors qu'une

éventuelle violation du droit d'être entendu en première instance peut exceptionnellement être réparée lorsque l'administré a eu la possibilité de s'expliquer librement devant une autorité de recours dont la cognition est aussi étendue que celle de l'autorité inférieure (cf. ATF 142 II 218 consid. 2.8.1, 134 I 140 consid. 5.5 et 133 I 201 consid. 2.2). Toutefois, une telle réparation doit rester l'exception et n'est admissible, en principe, que dans l'hypothèse d'une atteinte qui n'est pas particulièrement grave aux droits procéduraux de la partie lésée ; cela étant, une réparation de la violation du droit d'être entendu peut également se justifier, même en présence d'un vice grave, lorsque le renvoi constituerait une vaine formalité et aboutirait à un allongement inutile de la procédure, ce qui serait incompatible avec l'intérêt de la partie concernée à ce que sa cause soit tranchée dans un délai raisonnable (cf. ATF 142 II 218 consid. 2.8.1, 137 I 195 consid. 2.3.2 et 136 V 117 consid. 4.2.2.2).

E. 5.2

Dans un premier temps, le recourant reproche à l'autorité inférieure de ne pas lui avoir donné la possibilité de s'exprimer sur les manquements qui lui étaient reprochés, conformément aux exigences découlant de son droit d'être entendu. Il estime, plus particulièrement, que son employeur aurait dû l'entendre oralement, afin qu'il puisse opposer sa version des faits à celle de son ancien collègue, D._____. Il fait également valoir que l'autorité inférieure n'aurait pas suffisamment pris en compte ses arguments dans sa décision du 12 juin 2018. Cette dernière soutient que le recourant a eu suffisamment d'opportunités de s'exprimer sur les griefs retenus contre lui, notamment dans le cadre de son droit d'être entendu accordé le 17 mai 2018 et exploité le 31 mai 2018. Elle considère, en outre, que son employé ne pouvait prétendre à une audition orale.

E. 5.2.1

Au vu du dossier, il convient de souligner - avec l'autorité inférieure - que le recourant a déjà eu l'occasion de prendre position, le 30 avril 2018, sur les faits qui lui étaient reprochés ce jour-là. Selon l'autorité inférieure, à la suite du contrôle effectué à bord du train par B._____ et ses collègues, un entretien aurait, en effet, eu lieu en présence des différents protagonistes. Au cours de cette discussion, le recourant aurait été interrogé et aurait eu la possibilité de s'expliquer. Or le recourant ne conteste nullement ces allégués de la partie adverse. Par la suite, il a été délié de son obligation de travailler, en date du 11 mai 2018. Il était officiellement informé qu'une enquête interne était en cours, et que son employeur envisageait une résiliation immédiate des rapports de travail. Dès cet instant, il était ainsi au fait de la gravité de sa situation, et parfaitement en mesure de solliciter une entrevue en vue de défendre son point de vue. Tel n'a pas été le cas, alors même qu'il bénéficiait de l'assistance d'un mandataire depuis le 24 mai 2018 au plus tard et que dit mandataire a réceptionné le dossier de son client ce même jour (cf. l'échange de courriels produit par le recourant le 10 janvier 2019) ; à tout le moins cela ne ressort-il pas de ses propres déclarations. Au demeurant, le recourant n'aurait pas pu se prévaloir d'un droit à être entendu par oral par son employeur ; le droit à être entendu oralement et en personne découlant de l'art. 6 par. 1 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales (CEDH, RS 0.101) ne se rapporte qu'à la procédure judiciaire (cf. ATF 140 I 68 consid. 9.2). De surcroît, les garanties minimales en matière de droit d'être entendu découlant de l'art. 29 al. 2 Cst. ne comprennent en principe pas le droit d'être entendu oralement (cf. ATF 134 I 140 consid. 5.3, 130 II 425 consid. 2.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 2C_374/2018 du 15 août 2018 consid. 3.2). Après avoir mené à terme ses investigations, l'autorité inférieure a, en conformité avec ses obligations, octroyé le droit

d'être entendu à son salarié, en énumérant de manière exhaustive les fautes imputables selon elle à celui-ci (cf. pièce 6.5 du bordereau de l'autorité inférieure). Par courriel de son mandataire du 31 mai 2018, le recourant a fait usage de son droit d'être entendu (cf. pièce 6.3 du même bordereau). Sa prise de position a été intégrée à la décision querellée, sans que ses explications aient été de nature à faire changer de point de vue son employeur.

E. 5.2.2

Il n'y a donc pas lieu de retenir une violation du droit d'être entendu du recourant, au motif que l'autorité inférieure ne l'aurait pas auditionné par oral avant de décider de son licenciement, ou qu'elle n'aurait pas suffisamment pris en considération ses arguments développés dans son courriel du 31 mai 2018.

E. 5.3

Dans un second temps, le recourant dénonce le fait de ne pas avoir eu accès, avant le prononcé du 12 juin 2018, au procès-verbal d'établissement des faits du 2 mai 2018, qui relate la première audition de D. _____ par B. _____. L'autorité inférieure admet que cette pièce a été retirée par erreur du dossier de son employé, mais elle relève que son contenu a été reproduit, en substance, dans sa décision. Ce n'est qu'à l'appui de son écriture du 5 février 2019 qu'elle l'a faite verser au dossier.

E. 5.3.1

Le droit de consulter le dossier s'étend à toutes les pièces décisives et garantit que les parties puissent prendre connaissance des éléments fondant la décision et s'exprimer à leur sujet (cf. ATF 144 II 427 consid. 3.1 et 132 II 485 consid. 3.2 ; arrêt du Tribunal fédéral 5A_492/2018 du 31 juillet 2018 consid. 4.1.1). Aux termes de l'art. 27 PA, le droit à la consultation des pièces peut notamment être limité lorsque des intérêts publics ou privés importants exigent que le secret soit gardé. Les intérêts opposés à la consultation du dossier, d'une part, et au maintien du secret, d'autre part, doivent être pondérés et le principe de la proportionnalité doit être respecté. Selon l'art. 28 PA, une pièce dont la consultation a été refusée à la partie ne peut être utilisée à son désavantage que si l'autorité lui en a communiqué, oralement ou par écrit, le contenu essentiel se rapportant à l'affaire et lui a donné en outre l'occasion de s'exprimer et de fournir des contre-preuves (cf. arrêt de céans A-5942/2016 du 21 janvier 2019 consid. 4.2 et jurispr. cit.).

E. 5.3.2

Il n'est pas contesté que le recourant n'a pas eu accès au procès-verbal du 2 mai 2018, avant la décision du 12 juin 2018. Cette pièce rend compte des questions posées à D. _____, ainsi que de ses réponses, en lien avec les événements du 30 avril 2018. Le prénommé a été invité à livrer sa version des faits quant à cet épisode qui impliquait également le recourant. Il en ressort qu'il a admis certains faits, en mettant également en cause le recourant. Il a concédé, pour l'essentiel, que tous deux avaient « noté » des trains sur l'ELAZ qu'ils n'avaient, en réalité, pas contrôlés (« trains fantômes »). Le recourant - qui aurait voulu se rendre à la poste pour une affaire privée - a été présenté comme l'instigateur de la manigance ; il aurait ensuite tenté de la dissimuler en supprimant certaines données de l'ELAZ. Les déclarations de D. _____ ont poussé l'autorité inférieure à l'entendre une nouvelle fois et plus en détail, le 8 mai 2018. A cette occasion, l'intéressé a réitéré et développé ses récriminations à l'encontre du recourant, sur lesquelles l'autorité inférieure s'est notamment appuyée pour motiver sa décision. Par conséquent, le procès-verbal du 2 mai 2018 s'avère porter sur des éléments essentiels ayant fondé, en partie, le licenciement

immédiat du recourant. Dès lors qu'il ne ressort pas du dossier que le contenu essentiel du procès-verbal ait été communiqué d'une quelconque manière au recourant, avant le prononcé du 12 juin 2018, il convient de retenir que le grief relatif à la violation du droit de consulter le dossier est justifié.

E. 5.3.3

Cela étant, le vice peut être considéré comme guéri. Tel est en effet le cas, conformément à la jurisprudence rappelée (cf. supra consid. 5.1), lorsque l'administré a eu la possibilité de s'expliquer librement devant une autorité de recours dont la cognition est aussi étendue que celle de l'autorité inférieure, comme tel est le cas quand l'autorité de recours vérifie d'office les faits, applique le droit d'office et que le recourant n'est pas limité quant aux motifs de recours qu'il peut invoquer. Or les possibilités offertes au recourant dans le cadre du présent recours remplissent entièrement ces conditions. Il a finalement eu accès au procès-verbal du 2 mai 2018 et s'est exprimé à ce propos au cours de l'échange d'écritures (cf. son écriture du 4 mars 2019). En outre, un renvoi provoquerait un rallongement inutile de la procédure.

E. 5.4

En définitive, il y a donc lieu de retenir que le droit d'être entendu du recourant - plus singulièrement son droit de consulter le dossier - a certes été violé, mais qu'il a été réparé en la présente instance de recours. En conséquence, il n'y a pas lieu d'annuler la décision attaquée, ni de renvoyer la cause à l'autorité inférieure de ce fait.

E. 6

Sur le fond de la cause, le recourant ne se préoccupe pas d'une éventuelle tardiveté des motifs de résiliation invoqués par l'autorité inférieure. Au vu des particularités du litige et de la jurisprudence rappelée dans les considérants qui suivent, il est néanmoins utile de s'arrêter brièvement sur cette question.

E. 6.1

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 de céans précités A-5307/2018 consid. 5.1 et A-3148/2017 consid. 7.1.1). 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. 6.2

Selon la jurisprudence civiliste du Tribunal fédéral (cf. ATF 130 III 28 consid. 4.4 ; arrêt 4A_610/2018 du 29 août 2019 consid. 4.2.2.1), 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. 6.2.1

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 pèseraient 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 ; arrêt de céans A-5307/2018 du 18 juin 2019 consid. 5.7.3 ; Rémy Wyler/Matthieu Briguet, *La fin des rapports de travail dans la fonction publique*, Lausanne 2017, p. 92s.).

E. 6.2.2

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. arrêt du Tribunal fédéral 8C_465/2018 du 6 mai 2019 consid. 5..2 et jurispr. cit.). 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 de céans A-5307/2018 précité consid. 5.7.3 et A-3148/2017 du 3 août 2018 consid. 6.2).

E. 6.3

Au cas d'espèce, l'autorité inférieure a, dans sa décision du 12 juin 2018, émis de nombreux griefs à l'encontre du recourant, en lien avec des événements situés entre juillet 2017 et avril 2018. Elle n'a toutefois pas indiqué avec clarté à quel moment les faits s'y rapportant avaient été portés à sa connaissance, et n'a pas non plus, dans ses considérants en droit, précisé quels manquements précis constituaient de justes motifs de résiliation immédiate des rapports de travail. Dans sa duplique du 19 novembre 2018 (cf. p. 2), elle relève cependant que « le juste motif de résiliation réside dans le mensonge du recourant qui a prétendu être dans le train le 30 avril 2018, (...), alors qu'il n'y était pas ». Par la suite, invitée par le Tribunal à fournir des précisions quant aux justes motifs ayant fondé le congé sans délai de

son employé, elle s'est référée à son mensonge susmentionné, mais aussi à la non-exécution d'une prestation de travail, à la saisie incorrecte de son temps de travail, à des injures ainsi qu'à sa tentative de porter atteinte à son supérieur (cf. son écriture du 24 juin 2019, p. 3). Dans cette même écriture, elle a précisé qu'une partie des faits reprochés au recourant - qui découlaient notamment des conversations « WhatsApp » - était parvenue à sa connaissance le 8 mai 2018, et que le travail d'établissement des faits s'était poursuivi sur cette base. On peut, au final, déduire des explications de l'autorité inférieure, que si les événements du 30 avril 2018 constituent bien l'élément déclencheur à l'origine de la résiliation des rapports de service, l'ensemble des manquements répartis entre juillet 2017 et avril 2018 sont, à ses yeux, à prendre en considération. L'employeur soutient avoir pris connaissance de ces faits postérieurement au 30 avril 2018. Le recourant ne le conteste pas et aucun élément au dossier n'invalide cette thèse. Sur le vu du déroulement de la procédure consécutivement au 30 avril 2018 (libération de l'obligation de travail le 11 mai 2018, octroi et exercice du droit d'être entendu les 17 et 31 mai 2018), les justes motifs à l'appui de la décision du 12 juin 2018 n'ont pas été invoqués de manière tardive, de sorte qu'il y a lieu de se prononcer sur le bien-fondé des motifs en question.

E. 7

Le recourant fait en effet valoir que les justes motifs de congé immédiat ne sont pas réalisés.

E. 7.1

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. ATF 142 III 579 consid. 4.2, 130 III 28 consid. 4.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 4D_12/2019 du 12 juin 2019 consid. 4.2.2).

E. 7.2

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 Cst.) 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 de céans A-5307/2018 précité consid. 5.6). Par ailleurs, le devoir de loyauté, qui découle du principe de la bonne foi (cf. art. 5 al. 3 Cst. et 2 al. 1 CC), impose à l'employeur de tenir compte de la position juridique de l'employé. Ce devoir implique, notamment, que l'autorité administrative prenne en considération, lorsqu'elle statue sur la situation d'un employé, l'ensemble des éléments qui sont susceptibles de déterminer sa décision et que, ce faisant, elle tienne compte non seulement de l'intérêt du service, mais également de l'intérêt de l'employé concerné (cf. également arrêts de céans A-1754/2017 du 12 décembre 2018 consid. 7.1.1 et A-3750/2016 du 2 février 2017 consid. 3.2.2.1).

E. 7.3

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. arrêt de céans A-3148/2017 précité consid. 7.1.3 ; 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 de céans A-3148/2017 précité consid. 7.1.3).

E. 7.4

En l'espèce, il sied d'observer, en préambule, que le recourant questionne, à tout le moins implicitement, la recevabilité des captures d'écran « WhatsApp » utilisées par l'autorité inférieure au titre de moyens de preuve. Dans son recours (cf. p. 2 in fine), il met en avant le caractère privé des discussions qui en ressortent. Dans son écriture finale du 3 juillet 2019, il met en doute la valeur probante de ces moyens de preuve. Il n'est pas contesté que les captures « WhatsApp » en question, reproduites sur papier, proviennent du téléphone

portable professionnel de D._____, et qu'elles affichent des conversations entre celui-ci et le recourant. De même, il est acquis que l'autorité inférieure s'est appuyée, en partie, sur ces éléments de preuve pour motiver sa décision de licenciement immédiat. En corollaire, il apparaît légitime de se demander si l'autorité inférieure a administré ces preuves de manière conforme au droit, et si elles sont exploitables en justice (cf. au sujet de la licéité des moyens de preuve et de la recevabilité en justice de moyens de preuve obtenus illicitement : arrêt de céans A-5697/2018 du 11 juin 2019 consid. 5.1.5.4). Ces questions peuvent toutefois souffrir de rester indécises ; les autres éléments du dossier apparaissent suffisants pour juger de la validité du congé immédiat signifié au recourant, sans qu'il s'avère nécessaire de se fonder sur les captures « WhatsApp » issues du téléphone de D._____.

E. 7.5

Les événements du 30 avril 2018, en tant qu'éléments déclencheurs du processus de licenciement, méritent d'abord une attention particulière.

E. 7.5.1

A ce titre, l'autorité inférieure reproche au recourant de s'être soustrait à ses obligations professionnelles, en quittant le train qu'il était réputé contrôler pour régler des affaires d'ordre privé. Pris sur le fait, ainsi que son collègue D._____, il aurait, de surcroît, menti par téléphone à son supérieur en lui assurant que son binôme se trouvait à bord du train, alors que tel n'était pas le cas. Son supérieur, accompagné de son propre supérieur hiérarchique et d'une autre cheffe d'équipe, se serait en revanche trouvé lui-même dans le train ; il le lui aurait fait savoir et le recourant se serait montré confus et aurait alors modifié sa version des faits. Au cours de la discussion qui s'en serait suivie, le recourant aurait, par ailleurs, effacé les données fictives saisies dans son appareil de contrôle, sans pour autant reconnaître formellement avoir quitté sans raison valable son lieu de travail. Dans son mémoire de recours, le recourant objecte s'être conformé à la pratique préconisée par ses anciens chefs, consistant à contrôler un maximum de trains, même sur de courtes distances, tout en enregistrant sur son appareil le contrôle de l'intégralité des trajets des trains en question.

E. 7.5.2

Pour étayer ses griefs, l'autorité inférieure s'appuie, en priorité, sur les déclarations du supérieur direct du recourant, B._____, qui a mené le contrôle inopiné, accompagné de deux collègues. Le recourant ne dément pas avoir fait l'objet dudit contrôle avec son ancien collègue D._____, ni avoir été, dans l'enchaînement, invité à s'expliquer au cours d'une discussion avec son chef, en présence du supérieur hiérarchique de celui-ci et d'une autre cheffe d'équipe. Aucun procès-verbal ne vient rendre compte de cette discussion. Cela étant, il n'y a pas lieu de douter de la version des faits rapportée par B._____ et défendue par l'autorité inférieure. En effet, le recourant a, au final, reconnu être descendu du train qu'il était censé contrôler pour régler des affaires privées ; il aurait posté une lettre, alors que D._____ aurait mangé une crêpe (cf. le courriel du 31 mai 2018 ; cf. aussi ses explications manuscrites produites à l'appui de son recours [pièce 5 de son bordereau]). Il a également concédé avoir procédé à l'effacement de données sur son appareil de contrôle, bien qu'il ait parlé d'un acte de négligence de sa part (cf. pièce 5 du bordereau du recourant). Par ailleurs, il a fourni des explications confuses et divergentes sur le déroulement des faits (cf. en particulier ses explications manuscrites déposées avec son recours du 10 juillet 2018 et sa réplique du 23 octobre 2018). Il a, notamment, fait allusion, selon les versions, à deux

appels téléphoniques de son supérieur (cf. ses explications du 10 juillet 2018 [pièce 5 de son bordereau]), ou à un seul appel (cf. ses explications du 23 octobre 2018). Son affirmation selon laquelle il aurait perpétué une pratique usitée sous l'ancienne hiérarchie - consistant à consigner sur l'appareil de contrôle un trajet dans son intégralité tout en n'en effectuant, en réalité, qu'une partie même infime - n'apparaît, quant à elle, pas convaincante. Elle n'est, au demeurant, étayée par aucun élément concret ni moyen de preuve. En outre, le recourant n'avance aucun argument de nature à faire douter de la probité de son supérieur et des faits qu'il a relatés.

E. 7.5.3

Au vu de ce qui précède, il ne s'avère pas nécessaire de se référer aux déclarations de D. _____ - non crédible aux dires du recourant - par lesquelles il a admis les faits reprochés, en imputant la responsabilité au recourant. Les faits tels que décrits par l'autorité inférieure reposent sur un témoignage précis et crédible du chef du recourant, qui a diligenté un contrôle avec deux collègues à ses côtés, dont son propre supérieur hiérarchique. Le recourant a avoué les faits saillants qui lui sont reprochés, à savoir son absence du train dans le lequel il était censé se trouver, et l'effacement de données susceptibles de le confondre. Pour le surplus, ses explications ne sont pas convaincantes. Il convient donc de retenir que le recourant a, le 30 avril 2018, quitté son lieu de travail et suspendu ses tâches professionnelles, à des fins privées. Ce faisant, il a manipulé les données sur son appareil professionnel pour faire croire à une présence ininterrompue sur son lieu de travail, et a menti à son supérieur alors qu'il était pris sur le fait.

E. 7.6.1

Selon la jurisprudence, relayée par la doctrine, le refus de travailler ou des absences injustifiées, au mépris d'injonctions claires, justifient, en cas d'attitude persistante, la résiliation immédiate des rapports de travail. Il faut toutefois que le travailleur ait reçu un avertissement comportant la menace claire d'un renvoi immédiat (cf. ATF 111 II 245 consid. 3, 108 II 301 consid. 3b ; Werner Gloor, in : Dunand/Mahon [éd.], Commentaire du contrat de travail, Berne 2013, n. 29 ad art. 337 CO). Par ailleurs, l'indication volontairement inexacte du temps de travail introduit dans le système de timbrage représente une violation grave du devoir de fidélité de l'employé. Le point de savoir si un tel comportement justifie une résiliation immédiate des rapports de travail dépend de l'ensemble des circonstances, en particulier du caractère répété du manquement, de la durée des rapports de travail et du fait qu'il devait être connu du salarié qu'une fraude ou une manipulation dans ce domaine n'était pas tolérée (cf. arrêt de céans A-615/2018 du 22 janvier 2019 consid. 5.3.3 et jurispr. cit.). A titre d'exemples, constituent de justes motifs fondant une résiliation immédiate par l'employeur : le fait pour un ouvrier de falsifier une fiche de travail en indiquant faussement quatre heures de travail alors qu'il avait passé ce temps dans des établissements publics (cf. Christian Favre/Charles Munoz/Rolf A. Tobler, op. cit., n. 1.60 ad art. 337 CO et jurispr. cit.) ; le fait pour un travailleur qui avait déjà fait l'objet de multiples mises en garde pour non-respect de l'horaire et absences injustifiées notamment, de timbrer ses cartes de présence faussement pour des travaux d'une durée de quatre heures qu'il n'a pas accomplis (cf. ibidem, n. 1.64 ad art. 337 CO et jurispr. cit.) ; l'arrivée tardive d'un travailleur qui ment sur les raisons de celle-ci, alors qu'il a déjà fait l'objet de deux avertissements écrits pour mauvaise exécution du travail et manque de conscience professionnelle (cf. ibidem). En revanche, ne constitue pas un juste motif de licenciement immédiat le fait pour un employé de s'absenter de son travail, sans excuse

valable, à une seule reprise (cf. Matthias Schwaibold, in : Honsell [éd.], *Kurzkommentar OR*, Zurich 2014, n. 17 ad art. 337 CO et juris. cit.).

E. 7.6.2

Au cas d'espèce, le licenciement immédiat du recourant n'a été précédé d'aucun avertissement. En outre, le caractère réitéré ou non de l'absence non annoncée de l'employé fait débat entre les parties, l'autorité inférieure s'appuyant sur le témoignage de D._____ et sur les captures « WhatsApp », pour reprocher au recourant d'autres retards ou absences non répertoriés dans la saisie de son temps de travail. Cette question peut toutefois demeurer indécise, de même que celle de savoir si les événements du 30 avril 2018 justifient, à eux seuls, la résiliation immédiate des rapports de service. Il ressort en effet du dossier qu'un autre grief retenu à l'encontre du recourant est, à lui seul, suffisant pour admettre la validité du congé donné le 12 juin 2018 (cf. infra consid. 7.7).

E. 7.7

L'autorité inférieure reproche également à son employé de s'être absenté en C._____ durant plusieurs jours, sur son temps de travail, en ayant demandé à un collègue de simuler sa présence au travail en saisissant des rapports fictifs dans l'appareil de contrôle. Le recourant conteste cette accusation, expliquant ne jamais avoir séjourné en C._____ durant son temps de travail, mais avoir fait de l'humour à ce propos avec son ancien collègue D._____.

E. 7.7.1

Aux fins d'étayer ses allégations, l'autorité inférieure met en exergue les déclarations de D._____, ainsi que les captures d'écran « WhatsApp » remises par ce dernier, faisant état des discussions entre les deux anciens collègues. Ces derniers moyens de preuve peuvent toutefois être écartés, sans qu'il soit nécessaire de se prononcer sur leur recevabilité et leur valeur probante (cf. supra consid. 7.4). A l'appui de son recours, le recourant a spontanément produit des captures « WhatsApp », dont certaines reproduisent des discussions portant sur C._____, entre lui-même et D._____. Ces captures proviennent du téléphone portable professionnel du recourant, non de celui de D._____. En outre, celles concernant C._____ ne se retrouvent pas parmi celles dévoilées par D._____ à l'autorité inférieure. Dès lors, elles doivent être distinguées de ces dernières, et il n'y a pas de raison de mettre en doute leur recevabilité dans le cadre de la présente procédure. Provenant du propre téléphone du recourant et produites spontanément par celui-ci, il est exclu qu'elles aient été acquises illicitement.

E. 7.7.2

Des captures remises par le recourant (cf. pièce 5 de son bordereau), ressort une conversation révélatrice, entre lui et D._____. Dans un message du 3 novembre 2017, le recourant indique à son collègue qu'il est arrivé à « E._____ » (« On est arrivé a E._____ hahahahaha »). Plus loin dans la discussion, D._____ fait savoir à son interlocuteur qu'« on sera sur F._____ », puis il précise : « ce soir je t'envoi les trains ici pour k tu saches au cas ou qqun te demande ». Ensuite, D._____ donne des informations sur sa journée de travail, sur requête du recourant qui se demande si « c'est tous bon pour aujourd'hui ? ». Le recourant enchaîne en se plaignant du trop grand nombre de bières à boire, avec la photographie de plusieurs verres de bière pour étayer son propos. On peut sans équivoque déduire de cet échange que le 3 novembre 2017 à tout le moins, le recourant se trouvait en C._____, vraisemblablement à E._____, et qu'il était en contact étroit

avec son collègue pour être tenu informé du déroulement de la journée de travail de celui-ci. Il semble, à ce titre, acquis que D. _____, dans ses messages, s'engage à renseigner plus tard le recourant sur les trains contrôlés par ses soins, afin qu'il soit en mesure de donner ces informations en cas de question à ce sujet. Tout laisse donc penser que le recourant séjournait en C. _____ sur son temps de travail, et que D. _____ couvrait son absence, en simulant une présence fictive sur l'appareil de contrôle du recourant. Au demeurant, le recourant reconnaît explicitement, à travers ses explications produites avec son recours (cf. pièce 5 de son bordereau), qu'il était censé travailler durant la période couverte par les échanges sur C. _____ (« Je travaillais se soir là »). Il précise que des amis à lui étaient partis en C. _____, et qu'avec D. _____, ils se sont écrits ces messages « sur le ton de l'ironie ». Ces explications prenant prétexte de l'humour n'apparaissent pas convaincantes, à la lecture de la conversation. Dès l'instant où le recourant a concédé que le 3 novembre 2017 coïncidait avec un jour de travail, et que sa discussion avec D. _____ démontre qu'il se trouvait ce jour-là en C. _____, il y a lieu de retenir que le recourant a bien effectué un séjour d'agrément à l'étranger sur son temps de travail, en tentant de dissimuler son acte avec l'assistance de son collègue. D. _____ a, au reste, confirmé l'introduction de trains fictifs dans l'ELAZ dans le cadre du voyage du recourant en C. _____ (cf. procès-verbal d'établissement des faits du 8 mai 2018, p. 2, réponse ad question 8). Sur ce point, au vu des captures d'écran produites par le recourant et de ses déclarations, il n'y a pas lieu de douter des propos de D. _____.

E. 7.7.3

En résumé, le recourant s'est soustrait à ses obligations professionnelles, au moins une journée entière, pour profiter de jours de vacances en C. _____, en voulant faire croire à son employeur qu'il se trouvait bien sur son lieu de travail. En sus de s'être absenté sans aucune justification, sur plusieurs heures voire jours, il a pris au moins un jour de vacances sans avertir son employeur, et a, de surcroît, saisi de manière frauduleuse les données relatives à son temps de travail sur son appareil de contrôle. Ce comportement, même isolé, constitue sans nul doute, par son ampleur, une violation particulièrement grave de son devoir de diligence et de fidélité. Une telle attitude - qui requiert une organisation en aval avec la complicité d'un collègue - confine à la malhonnêteté crasse, et s'avère objectivement et subjectivement propre à détruire le rapport de confiance liant employé et employeur. Dans ces conditions, l'autorité inférieure pouvait se passer d'un avertissement préalablement au licenciement avec effet immédiat ; au vu de la gravité des faits reprochés, il eût été contraire au droit et au bon sens d'exiger de l'employeur de faire perdurer les rapports de travail, même jusqu'à l'échéance du délai de congé ordinaire.

E. 7.8

A ce comportement - en soi de nature, à lui seul, à légitimer un congé immédiat - s'ajoutent les événements du 30 avril 2018, qui ont également vu le recourant se soustraire à ses obligations professionnelles et entrer des données erronées sur son appareil de contrôle. Le Tribunal arrive ainsi 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. Il n'est dès lors pas nécessaire de s'intéresser aux autres griefs émis par l'autorité inférieure à l'encontre de son employé.

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 de l'art. 184 CCT CFF doivent être rejetées. Ainsi mal fondé, le recours doit être rejeté et la décision attaquée confirmée. La requête en intervention de la Caisse de chômage et ses conclusions sont sans objet, vu le sort réservé au recours.

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.