

BVGer A-4012/2018 vom 24. Dezember 2019

Bundesverwaltungsgericht, 2019-12-24, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bvger_A-4012_2018

FR: TAF A-4012/2018 du 24 décembre 2019

IT: TAF A-4012/2018 del 24 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 présent litige.

E. 1.3

Etant le destinataire de la décision attaquée et 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 le droit applicable (cf. infra consid. 4), le Tribunal examinera les griefs relatifs à la violation du droit d'être entendu (cf. infra consid. 5) et, enfin, ceux portant sur les motifs de résiliation immédiate invoqués et les éventuelles conséquences indemnitaires d'une résiliation injustifiée (cf. infra consid. 6 à 8).

E. 4

Le litige a trait aux rapports de travail entre l'autorité inférieure et le recourant 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 2015).

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 art. 26 à 28 PA (droit de consulter les pièces), les art. 29 à 33 PA (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, le 11 mai 2018 ou à un autre moment. Il fait également valoir que l'autorité inférieure n'aurait pas suffisamment pris en compte ses arguments dans sa décision du 12 juin 2018. A rebours, 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 rappelle, en outre, qu'il a eu l'occasion de s'exprimer par oral, le 11 mai 2018, et qu'au demeurant, il ne pouvait prétendre à une audition orale.

E. 5.2.1

Au vu du dossier, il convient de souligner que le recourant a déjà eu l'occasion de prendre position, le 28 avril 2018, sur les faits qui lui étaient reprochés ce jour-là. Selon l'autorité inférieure, la cheffe d'équipe B. _____ lui aurait, en effet, demandé des explications quant à son retard en début de journée. Il aurait admis être arrivé en gare de C. _____ à 15h12, alors que son tour de service débutait dans un train partant à 15h04 de la même gare. Plus tard, B. _____ aurait cherché à savoir où le recourant et son collègue se trouvaient, en les contactant. Le recourant ne conteste pas ces éléments. 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. Peu importe, à ce titre, qu'il ait été ou non invité à s'exprimer oralement, lors de la remise en mains propres de ce courrier. Dès cet instant, il était au fait de la gravité de sa situation, et parfaitement en mesure de solliciter une entrevue aux fins de défendre son point de vue. Tel n'a pas été le cas, bien qu'il ait bénéficié de l'assistance d'un mandataire depuis le 24 mai 2018 au plus tard et que dit mandataire ait 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 des pièces au dossier. 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 - dans son écriture du 10 janvier 2019 - 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 du collègue qui a dénoncé certains de ses agissements, E._____.

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

Au cas d'espèce, tout semble indiquer que le recourant n'a pas eu accès au procès-verbal en question, avant la décision du 12 juin 2018. Cette pièce ne figure pas au bordereau de l'autorité inférieure et, dans le cadre d'une procédure connexe (cf. arrêt de céans du 23 décembre 2019 dans la cause A-4010/2018), elle n'a été produite qu'en fin d'instruction, permettant au recourant d'en prendre connaissance par l'intermédiaire de son mandataire. Elle rend compte des questions posées à l'employé E._____, ainsi que de ses réponses, suite à un contrôle de présence dans les trains qu'il a subi le 30 avril 2018, avec un autre collègue. A cette occasion, le prénommé a mis en cause l'intégrité professionnelle de certains collègues, parmi lesquels le recourant. Les déclarations de E._____ ont poussé l'autorité inférieure à l'entendre une nouvelle fois et plus en détail, le 8 mai 2018. Il a alors réitéré et développé ses récriminations à l'encontre du recourant et d'autres collègues, sur lesquelles l'autorité inférieure s'est notamment appuyée pour motiver sa décision. Il les a, pour l'essentiel, accusés de noter des trains sur l'appareil de vente (ELAZ) qu'ils n'avaient, en réalité, pas contrôlés (« trains fantômes »), de manière régulière sur une période

d'environ deux ans et demie. Il a, plus spécifiquement, indiqué que le recourant s'était régulièrement rendu à la mosquée sur son temps de travail. Il a, par ailleurs, autorisé à l'autorité inférieure l'accès à des captures d'écran « WhatsApp » impliquant le recourant. 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 lorsque, comme en l'espèce, 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 convient néanmoins 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 plusieurs griefs à l'encontre du recourant, en lien avec des événements situés entre juillet 2014 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 réponse du 28 septembre 2018 (cf. p. 4), elle relève cependant que son employé a, « par son comportement (ses mensonges et son absence à son poste au travail), rompu irrémédiablement et immédiatement la confiance nécessaire à la poursuite des rapports de travail ». 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 ses mensonges, à la non-exécution d'une prestation de travail, à la saisie incorrecte de son temps de travail, ainsi qu'à une tentative de collusion (menaces) (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 28 avril 2018 constituent bien l'élément déclencheur à l'origine de la résiliation des rapports de service, l'ensemble des manquements répartis entre juillet 2014 et avril 2018 sont, à ses yeux, à prendre en considération. En dehors de ceux de juillet 2014, l'employeur soutient avoir pris connaissance de ces faits postérieurement au 28 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 28 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 leur bien-fondé. Font exception les événements de juillet 2014, situés près de quatre ans avant le congé immédiat et environ trois ans et demie avant le manquement suivant invoqué.

E. 7

Le recourant fait 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 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, pour sa part, 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 utilisées par l'autorité inférieure au titre de moyens de preuve. Dans son écriture du 3 juillet 2019, il met expressément en doute leur valeur probante. A cet égard, il n'est pas contesté que les captures d'écran en question, reproduites sur papier, proviennent du téléphone portable professionnel de E._____, 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 indéçises ; 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 d'écran issues du téléphone de E._____ (cf. infra consid. 7.7.1 et 7.9).

E. 7.5

Les événements du 28 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 d'être arrivé en retard sur son lieu de travail. Il n'aurait pas été à bord d'un train au départ de C._____ à 15h04, sans avoir pour autant prévenu le service de répartition. Quelques minutes plus tard, la cheffe d'équipe B._____ l'aurait surpris arrivant au « dépôt des agents », en tenue civile. Il aurait indiqué être arrivé en gare de C._____ à 15h12. Plus tard dans la journée, B._____ aurait contacté le recourant et son collègue D._____, pour savoir où ils se trouvaient. D._____ aurait indiqué qu'un incident avait eu lieu avec des voyageurs sans titres de transport, et que lui et son collègue avaient apporté leur aide à une autre équipe de contrôleurs. Le recourant aurait cautionné ces explications, lesquelles auraient été infirmées par les investigations de l'employeur. L'autorité inférieure en conclut que le recourant a eu un nouveau retard, le même jour. Ce dernier s'est exprimé à ce propos dans son courriel du 31 mai 2018, en renvoyant à l'explication détaillée de D._____ - contenue dans le même courriel - qu'il fait sienne, ainsi que dans une prise de position annexée à son recours. D._____ concède, en substance, n'avoir commencé sa journée de travail qu'à 15h13, par un briefing avec le recourant, au motif qu'il revenait d'une période de vacances et qu'il n'avait pas pu consulter ses horaires et organiser son planning. Ce type de discussion sur l'exécution des tâches professionnelles, sur le temps de travail, aurait été recommandé sous l'ancienne hiérarchie. Plus tard, il confirme avoir soutenu, avec son collègue, un autre binôme, en difficulté avec trois clients sans titres de transport. Un membre de la Police des transports aurait fait acte de présence. La police cantonale - également prévenue - aurait fourni les identités des contrevenants, et des « formulaires 7000 » (amendes) auraient été remplis. Le recourant confirme la version de son collègue. L'autorité inférieure objecte que la version proposée par le recourant et son collègue n'a été confirmée par aucun agent de train, pas plus que par la Police des transports ou la gendarmerie.

E. 7.5.2

Pour étayer ses griefs, l'autorité inférieure s'appuie, en priorité, sur les déclarations de la cheffe d'équipe, B._____, qui a mené le contrôle inopiné. Le recourant ne dément pas avoir fait l'objet dudit contrôle avec son ancien collègue, D._____. Aucun rapport n'en rend compte. Cela étant, il n'y a pas lieu de douter de la version des faits rapportée par B._____ et défendue par l'autorité inférieure. Le recourant reconnaît ne pas être monté dans le train de 15h04 au départ de C._____. De même, il admet implicitement ne pas avoir annoncé son retard au service compétent. Pour le surplus, le recourant et son collègue fournissent des explications confuses et peu convaincantes. Ainsi en va-t-il du prétendu briefing organisé spontanément. En tout état de cause, comme le souligne l'autorité inférieure (cf. sa réponse du 28 septembre 2018, p. 3), si le départ du train était prévu à 15h04, il appartenait au recourant de prendre ses dispositions afin d'être à bord et de commencer son travail à l'heure dite. En ce qui concerne les faits relatifs aux voyageurs sans titres de transport, le recourant ne dévoile aucun moyen de preuve de nature à étayer ses propos et ceux de son collègue. Pourtant, si leur explication était conforme à la réalité, une trace écrite de l'incident devrait en rendre compte, étant entendu que la police cantonale aurait été sollicitée, que les fraudeurs auraient été identifiés, et que des amendes leur auraient été infligées. Cela étant, l'autorité inférieure n'a donné aucune précision concernant ce second retard reproché à son employé au cours de la même journée. Elle ne prétend pas qu'il n'aurait, une nouvelle fois, pas été à bord d'un convoi dans lequel il était censé faire son travail. Tout juste ressort-il de ses explications que le retard serait en lien avec le déplacement d'une pause. Il convient donc de retenir que le recourant a débuté son travail en retard, le 28 avril 2018, et qu'il n'a pas avisé le service de répartition. Il a, par la suite, donné des informations erronées à une cheffe d'équipe concernant le lieu où il se trouvait, au cours d'une discussion en lien avec le report d'une pause, sans qu'on puisse toutefois lui faire grief d'un nouveau retard.

E. 7.6

L'autorité inférieure fait état d'une autre absence injustifiée. Le 8 avril 2018, le recourant aurait mis un terme à son tour de travail une heure trente plus tôt que prévu, sous les yeux de son supérieur. Il n'aurait toutefois pas annoncé ce départ anticipé au service de répartition. Dans son courriel du 31 mai 2018, il a admis ce manquement à ses obligations contractuelles. Dès lors, il y a lieu de retenir une nouvelle entorse du recourant à la saisie de ses heures de travail, le 8 avril 2018.

E. 7.7

Dans un grief plus général concernant les absences sur le temps de travail, l'autorité inférieure souligne la participation du recourant à la mise en place d'un système visant à simuler sa présence dans les trains, durant au moins deux ans. Le système dénoncé aurait consisté à générer des rapports d'efficacité fictifs au moyen de l'ELAZ, et à exercer des pressions sur les collègues afin de continuer à agir en toute impunité. A de nombreuses reprises, la relation entre le nombre de trains contrôlés et la quantité d'infractions relevées aurait été anormalement faible. Par ailleurs, le recourant se serait adonné à des activités privées sur son temps de travail. Celui-ci, pour sa défense, se contente d'expliquer avoir obéi à une pratique instaurée de longue date au sein de l'entreprise. Il conteste, au reste, toute irrégularité dans la saisie de ses heures de travail. Bien qu'il concède, implicitement, avoir adopté une manière de travailler désapprouvée a posteriori par son employeur, on ne saurait en déduire qu'il admet avoir mis en place et profité du système frauduleux décrit par l'autorité inférieure.

E. 7.7.1

L'autorité inférieure ne fournit pas de plus amples détails au sujet de ses récriminations, bien que les faits dénoncés couvrent une période de deux années. Elle ne précise pas sur la base de quels éléments concrets ou moyens de preuve elle s'appuie pour émettre ces accusations, et ne donne pas d'exemples à des dates déterminées, en dehors d'un message « WhatsApp » du 9 décembre 2017 envoyé par le recourant à E._____, par lequel il lui demande de couvrir un éventuel retard le lendemain. L'on peut néanmoins inférer de la lecture du dossier que le grief de l'autorité inférieure trouve sa source dans les déclarations de E._____, lequel a nommément mis en cause le recourant dans un système d'enregistrement de « trains fantômes » sur une période de deux ans et demie (cf. procès-verbal d'établissement des faits du 8 mai 2018, réponse ad question n° 3). Il a également déclaré que le recourant avait tenu des propos menaçants, intimidants et insultants pour couvrir ses actes (cf. ibidem, réponses ad questions n° 6 et 7). Le grief de l'autorité inférieure repose donc presque essentiellement sur le témoignage de E._____. Or force est de convenir que la force probante des déclarations de ce dernier - elles-mêmes très évasives - est faible. Selon ses propres dires, il serait lui-même impliqué dans les agissements dénoncés à son employeur. Il est pourtant le seul agent de train - parmi quatre personnes impliquées - à avoir été entendu au cours d'auditions d'établissement des faits. A cette occasion, il s'est, manifestement, évertué à s'exonérer de toute faute pour imputer à ses trois collègues l'initiative et la responsabilité des actes frauduleux rapportés. Contrairement à ses trois collègues, rien n'indique qu'il ait été licencié avec effet immédiat. L'autorité inférieure ne le prétend en tout cas pas, elle qui souligne succinctement qu'il a depuis lors quitté l'entreprise. Dans ce contexte, ses affirmations apparaissent sujettes à caution. L'employeur ne fournit aucun autre élément concret ou moyen de preuve susceptible d'étayer ses allégations. Aucune preuve démontrant l'établissement de rapports d'efficacité fictifs n'a été produite. En outre, la prétendue faible quantité d'infractions relevées n'est nullement établie. Quant à la capture d'écran « WhatsApp » du 9 décembre 2017 (cf. pièce 6.6 du bordereau de l'autorité inférieure), elle permet uniquement de conclure que le recourant a prévenu son collègue qu'il risquait d'être un peu en retard le lendemain, et qu'il invitait dit collègue à le couvrir cas échéant. Sur la base du dossier, rien n'indique, en revanche, que le recourant s'est effectivement présenté en retard, le 10 décembre 2017, ni que si tel a été le cas, il n'a pas averti le service compétent. Les autres captures d'écran produites révèlent de vifs échanges entre le recourant et E._____. Il n'est toutefois pas aisé de déterminer le ou les sujets dont s'entretiennent, de manière familière mais vague, les deux agents de train. L'autorité inférieure ne se réfère du reste pas à ces messages pour étayer ses accusations. Au vu de leur force probante très réduite, l'ensemble des captures d'écran peuvent ainsi être écartées, sans qu'il soit nécessaire de se prononcer de manière définitive sur leur recevabilité. En tout état de cause, le point de savoir si le recourant a manqué à ses obligations le 9 décembre 2017 peut rester indécis ; au vu des considérations qui suivent, un éventuel retard non annoncé supplémentaire n'a pas d'incidence décisive sur l'issue du litige (cf. infra consid. 7.9).

E. 7.7.2

A défaut d'autres éléments à charge du recourant fournis par l'autorité inférieure, et donc faute de preuves, il n'y a pas lieu de retenir, à son détriment, une implication quelconque dans un système visant à faire valider frauduleusement des heures de travail non accomplies. Tout au plus peut-on retenir - en sus du retard du 28 avril 2018 - qu'il a, le 9

décembre 2017, annoncé un éventuel retard à son collègue pour le lendemain, en lui demandant de le couvrir.

E. 7.8

L'autorité inférieure reproche encore à son employé un comportement intimidant et insultant à l'égard d'un collègue, en date du 3 mai 2018. Il l'aurait accusé d'être un « espion » venu pour le contrôler. Ensuite, il l'aurait traité de « tafiolle », puis lui aurait brandi un doigt d'honneur. Le 11 mai 2018, il aurait, en outre, fait savoir à son supérieur hiérarchique que celui-ci avait intérêt à avoir des preuves à son encontre, faute de quoi il allait faire un « carnage ». Le recourant conteste les faits et, de manière générale, toute attitude offensante ou menaçante à l'égard de ses collègues et de ses supérieurs. Les faits qui lui sont reprochés ne reposent sur aucun moyen de preuve, si ce n'est sur les dires d'un individu indéterminé le 3 mai 2018, et sur ceux de son supérieur, le 11 mai 2018. Malgré les comportements décrits, l'autorité inférieure n'a pas jugé utile de formaliser par écrit les plaintes de ses collaborateurs. Le chef du recourant n'a pas non plus pris la peine d'intégrer au dossier de son subordonné une note faisant état de ses propos. A tout le moins, rien de tel ne figure au dossier. Il appartient pourtant à l'employeur d'étayer les manquements de l'employé sur lesquels il s'appuie pour lui donner son congé. La personne vilipendée le 3 mai 2018 reste par ailleurs inconnue. Au vu des mots qu'aurait utilisés le recourant (« espion le contrôlant »), il n'est pas à exclure qu'il s'agisse du dénonciateur E._____. Or, comme l'on vient de le voir, on ne saurait accorder plus de crédibilité à ses propos qu'à ceux du recourant. Il y a encore lieu de préciser que les faits litigieux se sont déroulés entre les événements du 28 avril 2018 et le jour où le recourant a été libéré de son obligation de travail, à une période durant laquelle les rapports entre employé et employeur s'étaient déjà détériorés. Dans ce contexte, l'autorité inférieure aurait dû se montrer particulièrement diligente, en consignait sans délai et de manière précise toute incartade du recourant, de surcroît s'il s'agissait de déclarations orales sans témoins, comme tel semble avoir été le cas en l'espèce. A ce titre, le seul fait d'avoir mentionné les manquements des 3 et 11 mai 2018 dans le courrier relatif au droit d'être entendu du 17 mai 2018 n'apparaît pas suffisant. Dans ces conditions et dans la mesure où la parole de l'un s'oppose à la parole de l'autre, le dossier ne contient pas suffisamment d'éléments concrets et précis autorisant à retenir contre le recourant les griefs émis par l'employeur.

E. 7.9

En résumé, les manquements suffisamment étayés du recourant à son devoir de diligence - même en tenant compte des faits du 9 décembre 2017 (cf. supra consid. 7.7) - se résument à : un départ anticipé d'une heure trente de son lieu de travail, le 8 avril 2018, sans que le service de répartition n'ait été tenu informé ; une arrivée tardive sur son lieu de travail, le 28 avril 2018, sans également en avoir informé le service compétent ; des explications erronées concernant le lieu où il se trouvait, le 28 avril 2018 ; l'annonce, le 9 décembre 2017, d'un éventuel retard à un collègue pour le lendemain, en lui demandant de le couvrir.

E. 7.9.1

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.], Kurzkomentar OR, Zurich 2014, n. 17 ad art. 337 CO et juris. cit.).

E. 7.9.2

Au cas d'espèce, il ne peut être contesté que l'attitude du recourant constitue une violation de son devoir de diligence et de fidélité ; en sus d'avoir été absent de son lieu de travail de manière injustifiée, il n'a pas jugé utile de prévenir le service compétent, afin que les heures non effectuées ne fussent pas comptabilisées. Il ne pouvait ignorer qu'il devait se présenter à l'heure sur son lieu de travail et y demeurer jusqu'à la fin de son tour de service, et que tout retard ou départ anticipé - même excusable - devait être annoncé. De surcroît, il a, le 28 avril 2018, cherché à induire une cheffe en erreur s'agissant de son activité précise à un moment précis. Cela étant, seules deux entorses à l'horaire de travail prévu, non annoncées à l'employeur, lui sont imputables, sur près de douze années de service, ces irrégularités s'étalant certes sur le même mois. En outre, les absences non autorisées ne sont pas de longue durée : une heure trente le 8 avril 2018, et quelques minutes le 28 avril 2018. Il sied, au reste, de relever - sans pour autant excuser le comportement du recourant - que pour un travailleur utilisant un système de timbrage électronique ou saisissant lui-même ses heures de travail, l'indication volontairement inexacte de son temps de travail suppose une action de sa part (par la manipulation des données enregistrées ou introduites par ses soins), alors qu'elle découle d'une omission pour un agent de train. Par ailleurs, le recourant n'occupait pas un poste de cadre, avec de nombreuses responsabilités, pour qui le devoir de loyauté est plus élevé que pour les employés sans fonction dirigeante. En considérant, au surplus, les bonnes évaluations du recourant (cf. pièce 4 du bordereau de l'autorité inférieure), le Tribunal retient que, bien que ses manquements eussent pu être qualifiés de sérieux, ils ne s'avéraient pas graves au point de justifier un licenciement immédiat, malgré ses explications alambiquées du 28 avril 2018 et le message envoyé à un collègue le 9 décembre 2017 ; l'autorité inférieure aurait dû, au préalable, lui signifier un avertissement clair et précis sur le comportement attendu de lui. A tout le moins sous un angle objectif, on ne peut de loin pas exclure qu'un rappel à l'ordre aurait eu un effet positif sur l'exécution de

ses prestations professionnelles. Il y a donc lieu de conclure qu'il était disproportionné de prononcer un licenciement immédiat sans émettre d'avertissement préalable, lequel aurait, à tout le moins, été de nature à permettre la poursuite des rapports de travail jusqu'à l'échéance du délai de congé ordinaire. Le Tribunal retient bien entendu que le recourant a clairement violé son devoir de diligence et de fidélité, mais les circonstances du cas d'espèce permettent de déduire qu'un licenciement ordinaire était plus approprié aux circonstances. L'autorité inférieure n'a donc pas respecté le principe de proportionnalité dans sa décision, faisant usage de la mesure la plus sévère qui se révèle inadaptée au cas d'espèce.

E. 7.10

Le Tribunal retient donc que la résiliation immédiate des rapports de travail a été prononcée en l'absence de justes motifs propres à la fonder, ce qui porte violation des articles 177 CTT CFF 2015 et 10 al. 4 LPers.

E. 8

Il demeure à déterminer les conséquences indemnitaires de la résiliation injustifiée.

E. 8.1.1

Selon l'art. 184 al. 1 de la CCT CFF 2015, 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, en l'absence de motifs objectifs suffisants pour la résiliation ordinaire ou de justes motifs pour la résiliation immédiate, ou en cas de violation des règles de procédure (let. a) ; elle 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 (let. b) ; les rapports de travail sont maintenus jusqu'à l'échéance du délai de congé ordinaire, en cas de violation des prescriptions relatives aux délais de congé (let. c). Au sens du second alinéa, l'indemnisation selon l'alinéa 1 lettre a est fixée par l'autorité de recours compte tenu de l'ensemble des circonstances. En règle générale, elle s'élève au moins à six salaires mensuels, mais ne dépasse pas un salaire annuel. L'art. 184 CCT CFF 2015 règle les suites d'une résiliation immédiate en l'absence de justes motifs de la même manière que l'art. 34b al. 1 et 2 LPers. L'indemnité prévue à l'art. 34b al. 1 let. a LPers, en relation avec l'art. 34b al. 2 LPers, vise à offrir une compensation adéquate à l'employé licencié si le congé qui lui a été notifié est entaché d'un vice. Son montant correspond également, en règle générale, à six mois de salaire au minimum et douze mois au maximum (cf. art. 34b al. 2 LPers).

E. 8.1.2

D'une part, les conséquences d'un tel licenciement doivent avoir un effet suffisamment dissuasif et, d'autre part, l'employeur ne doit pas « faire une bonne affaire » en licenciant un employé sans motif juridiquement valable ou selon une procédure irrégulière (cf. FF 2011 6171, 6191). Ainsi, il appert que, par l'art. 34b LPers, le législateur a souhaité sanctionner l'employeur en cas de vice dans la décision. C'est également pour cette raison que les cotisations sociales ne sont pas déduites du montant de l'indemnité à verser à l'employé licencié, dite indemnité se déterminant dès lors en salaires bruts (cf. arrêt de céans A-1532/2019 du 20 novembre 2019 consid. 7.2.1). D'autre part, le juge doit tenir compte de la gravité de l'atteinte à la personnalité de l'employé, de l'intensité et de la durée des rapports de travail, du type de licenciement, du comportement de l'employé envers ses devoirs de service, de la situation sociale et financière de la personne concernée ainsi que de

son âge (cf. arrêts de céans A-1532/2019 précité consid. 7.2.2 et A-5703/2018 du 24 mai 2019 consid. 6.2). Les situations où, par exception, le montant alloué a été inférieur à six mois tiennent, en particulier, au degré de la faute de l'employé (cf. arrêts de céans A-1532/2019 précité consid. 7.2.2 et A-615/2018 précité consid. 7.1).

E. 8.2.1

En l'occurrence, dans ses conclusions, le recourant ne demande pas, à juste titre, sa réintégration dans l'emploi qu'il occupait auparavant. Il conclut à l'application de l'art. 184 CCT CFF, sans plus de précisions. En premier lieu, il s'agit d'ordonner le maintien du salaire jusqu'à l'échéance du délai de congé ordinaire, en application de l'art. 184 al. 1 let. b CCT CFF 2015. Selon l'art. 175 al. 2 CCT CFF 2015, après le temps d'essai ou en cas de dérogation à celui-ci, les rapports de travail ne peuvent être résiliés que pour la fin d'un mois. Les délais minimaux suivants sont alors applicables : trois mois durant les cinq premières années d'emploi (let. a) ; quatre mois de la sixième à la dixième année d'emploi y compris (let. b) ; six mois dès la onzième année d'emploi (let. c). Le recourant a commencé son activité au sein des CFF le 1er juin 2006, de sorte que le 12 juin 2018, il se trouvait dans sa deuxième année de service (cf. à propos de la méthode de calcul de l'année de service en droit civil, transposable en droit administratif : Matthias Schwaibold, op. cit., n. 4 ad art. 335c CO). Le délai de congé ordinaire est donc de six mois et la décision de résiliation datée du 12 juin 2018 ne pouvait être prononcée que pour le 31 décembre 2018, prolongeant le droit au salaire net du recourant d'autant.

E. 8.2.2

En second lieu, une indemnité doit être octroyée au recourant sur la base de l'art. 184 al. 2 CCT CFF 2015. Sur le vu de ce qui précède, et en tenant compte particulièrement de la faute du recourant, il se justifie de descendre en-dessous de la fourchette inférieure de six mois généralement appliquée. Considérant également que la doctrine octroie la possibilité de n'allouer aucune indemnité dans des cas extraordinaires (cf. Wyler/Briguet, op. cit., p. 101), le Tribunal considère qu'une indemnité de trois mois de salaire prend suffisamment en compte la faute du recourant. Elle doit être calculée sur la base du dernier traitement brut déterminant perçu par celui-ci. Les charges sociales ne doivent être ni versées, ni retranchées.

E. 8.3

Par souci d'exhaustivité, il est précisé qu'à juste titre, le recourant ne réclame pas d'indemnité selon l'art. 19 al. 3 LPers. Celle-ci ne lui aurait pas été octroyée. En effet, la résiliation du contrat de travail est considérée comme due à une faute de sa part, en la forme d'une violation de son devoir de diligence et de loyauté envers l'autorité inférieure.

E. 9

Il s'ensuit que le recours est admis au sens des considérants qui précèdent.

E. 10.1

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. 10.2

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 et 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]). Une indemnité de dépens est octroyée aux employés qui sont représentés - comme en l'espèce - par le Syndicat du personnel des transports (SEV) (cf. arrêts de céans A-682/2019 du 30 septembre 2019 consid. 7.2 et réf. cit.). Les autorités fédérales et, en règle générale, les autres autorités parties n'ont pas droit aux dépens (art. 7 al. 3 FITAF). L'indemnité du mandataire professionnel n'exerçant pas la profession d'avocat est calculée en fonction du temps nécessaire à la défense de la partie représentée, pour un tarif horaire de 100 francs au moins et de 300 francs au plus (cf. art. 10 al. 1 et 2 FITAF). En l'espèce, le recourant n'a pas déposé de conclusion concernant les dépens et le SEV n'a pas fait parvenir un décompte de ses prestations au Tribunal. L'indemnité de dépens doit donc être fixée sur la base du dossier (cf. art. 14 al. 2 FITAF). Compte tenu des actes (recours de 3 pages, réplique de 2 pages et autres écritures de respectivement 2, 3 et 2 pages), une indemnité de 1'600 francs est allouée au recourant, à la charge de l'autorité inférieure. (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.