

BVGer A-605/2018 vom 10. Dezember 2019

Bundesverwaltungsgericht, 2019-12-10, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bvger_A-605_2018

FR: TAF A-605/2018 du 10 décembre 2019

IT: TAF A-605/2018 del 10 dicembre 2019

Regeste

Personnel fédéral

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 29 janvier 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 celle-ci, 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 tient dûment compte du pouvoir d'appréciation de l'autorité inférieure quant aux questions ayant trait à l'appréciation des prestations des employés, à l'organisation administrative ou à la collaboration au sein du service et, dans le doute, ne substitue pas son propre pouvoir d'appréciation à celui de l'autorité administrative qui a rendu la décision, laquelle connaît mieux les circonstances de l'espèce. Cette réserve n'empêche pas le Tribunal d'intervenir lorsque la décision attaquée semble objectivement inopportune (cf. ATF 131 II 680 consid. 2.3.3 ; ATAF 2007/34 consid. 5 ; arrêt de céans A-2578/2016 du 17 octobre 2017 consid.

2.1).

E. 2.2

Le Tribunal vérifie d'office les faits constatés par l'autorité inférieure (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 et réf. cit.).

E. 3

L'objet du litige porte sur le point de savoir si c'est à bon droit que l'autorité inférieure a reporté un solde de -59h04 sur le compte de temps du recourant, à l'entame de l'année 2017. Il s'agit plus particulièrement de déterminer si l'employeur est responsable du dépassement de la limite inférieure autorisée à la fin de la période de décompte, fixée à -25 heures (cf. ch. 6 al. 1 de l'annexe 4 CCT CFF). Dans ses écritures, le recourant s'est contenté de conclure à l'annulation de la décision du 1er décembre 2017, sans préciser le solde (positif ou négatif) qu'il entend reporter a posteriori au 1er janvier 2017. Il ressort toutefois de son courrier du 5 juin 2017 à son supérieur qu'il demande que le solde de son compte de temps soit ramené à la limite négative maximale, à savoir -25 heures. Il convient de rappeler qu'en cours de procédure, les parties se sont mises d'accord sur certains faits encore litigieux au moment de l'introduction du recours. Ainsi, selon les « slides » contresignés par les parties, celles-ci se sont en particulier entendues sur : le solde reporté au 1er janvier 2016, par -59h04 ; le nombre de jours libres auxquels le recourant avait droit en 2016, par 124 ; le nombre jours libres réellement obtenus en 2016, par 124 ; le nombre de jours de maladie, à savoir trois, sans influence sur le nombre de jours libres ; le nombre d'heures considérées comme demeure de l'employeur, par 28h24 ; le solde négatif reporté au 1er janvier 2017, par -59h04, qui découle de ces chiffres. Le recourant a, malgré tout, maintenu son grief relatif à la violation de l'art. 6 al. 4 et 5 de l'annexe 4 CCT CFF. A ce titre, il reproche à son employeur, dans un premier grief, de ne pas lui avoir mis à disposition les outils et informations nécessaires à la bonne tenue de son compte de temps de travail, de sorte qu'il ne lui était pas possible de procéder au relevé et à l'estimation de son solde d'heures. Dans un second grief, il explique que son supérieur hiérarchique n'aurait effectué aucun contrôle des limites autorisées au milieu de l'année 2016 et ne lui aurait pas permis de compenser ses heures négatives, alors qu'il était pourtant responsable du respect des limites autorisées et de la gestion des comptes de temps par ses subordonnés. A cet égard, le Tribunal présentera le droit applicable (cf. infra consid. 4), puis examinera successivement les deux griefs faits valoir principalement par le recourant (cf. infra consid. 5 et 6).

E. 4

Le cadre juridique est le suivant.

E. 4.1

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). La réglementation P 131.3 (« Réglementation sectorielle de la durée du travail pour le personnel des locomotives de l'unité d'affaires Conduite des trains et Manoeuvre au sein de la division Voyageurs »), produite par l'autorité inférieure (cf. pièce 4 déposée le 11 mai 2019) et qui complète la CCT CFF, s'applique également aux rapports entre les parties. L'autorité inférieure - en tant qu'entreprise de chemins de fer concessionnaire - est également soumise à la loi fédérale du 8 octobre 1971 sur le travail dans les entreprises de transports publics (loi sur la durée du travail [LDT, RS 822.21] ; cf. art. 1 al. 1 let. b LDT), laquelle s'applique aussi au recourant, en sa qualité de travailleur occupé par l'autorité inférieure (cf. art. 2 al. 1 LDT). Les parties sont également soumises à l'ordonnance du 29 août 2018 relative à la LDT (OLDT, RS 822.211). Cependant, l'ancienne OLDT du 26 janvier 1972 (aOLDT, RO 1972 623), en vigueur jusqu'au 9 décembre 2018, s'applique - en l'absence d'une disposition transitoire contraire - au présent litige portant sur le temps de travail correspondant à l'année 2016. En revanche, la loi fédérale du 13 mars 1964 sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce (Loi sur le travail [LTr], RS 822.11) ne s'applique pas aux entreprises ou aux parties d'entreprises soumises à la législation fédérale sur le travail dans les entreprises de transports publics (cf. art. 2 al. 1 let. b LTr). Pour ces entreprises - parmi lesquelles figurent donc l'autorité inférieure - les dispositions de la LDT l'emportent, en tant que *lex specialis*, sur les règles de la LTr (cf. Roland Bachmann, in : Blesi/Pietruszak/Wildhaber [édit.], *Kurzkommentar Arbeitsgesetz*, Bâle 2018, n° 36 ad art. 2 ; Thomas Geiser (Jean-Jacques Lüthi), in : Geiser/von Kaenel/Wyler [édit.], *Loi sur le travail - Commentaire Stämpfli*, Berne 2005, n° 19 ad art. 2). Cela étant, dans les cas où la LDT - bien qu'applicable - s'avère lacunaire, les dispositions de la LTr (de même que celles du CO) peuvent s'appliquer par analogie, lorsqu'elles peuvent s'intégrer dans la structure de base de la LDT et de l'OLDT, ou lorsqu'elles sont l'expression d'un principe fondamental du droit (cf. Roland Bachmann, op. cit., n° 36 ad art. 2 ; Jürg Brühwiler, *Die Arbeits- und Ruhezeitvorschriften in Unternehmen des öffentlichen Verkehrs - ausgewählte Rechtsfragen*, ArbR 2008, p. 37 et réf. cit.). Par conséquent, il est envisageable d'appliquer au cas d'espèce certaines dispositions de la LTr et de l'ordonnance 1 du 10 mai 2000 relative à la LTr (OLT 1, RS 822.111), ainsi que la jurisprudence et la doctrine y relatives, dans la mesure où elles apparaissent complémentaires à la LDT et à l'OLDT.

E. 4.2

Aux termes de l'art. 4 al. 2 let. k LPers, l'employeur met en oeuvre les mesures propres à assurer une information étendue de son personnel. Selon l'art. 14 de l'ordonnance du 3 juillet 2001 sur le personnel de la Confédération (OPers, RS 172.220.11.3), les supérieurs hiérarchiques et les collaborateurs se communiquent suffisamment tôt toutes les informations relatives aux dossiers importants du service (al. 1) ; les départements fournissent suffisamment tôt à leur personnel toutes les informations nécessaires (al. 2) ; la forme et le contenu de l'information doivent répondre aux besoins des destinataires (al. 4). L'obligation d'informer ancrée à l'art. 4 al. 2 let. k LPers n'empêche pas l'employeur d'exiger de son employé qu'il prenne certaines initiatives et assume une certaine responsabilité dans la prise d'informations. Il peut se limiter à porter à sa connaissance la réglementation, à lui expliquer ses principaux droits et à lui demander de s'adresser au service du personnel en cas de questions (cf. Peter Helbling, in : Portmann/Uhlmann [édit.], *Stämpfli Handkommentar zum Bundespersonalgesetz [BPG]*, 2013, n° 60 ad art. 4). Les dispositions

d'exécution régissent notamment le temps de travail (cf. art. 17a al. 1 LPers). A ce titre, le ch. 66 CCT CFF dispose qu'un compte de temps personnel servant à la notation du temps de travail est tenu pour chaque collaborateur (al. 1). Le compte de temps est communiqué mensuellement et personnellement aux collaborateurs sous une forme appropriée ; le supérieur contrôle les soldes de temps de ses collaborateurs chaque mois (al. 2). L'annexe 4 (« Règlements particuliers de la durée du travail applicables aux collaborateurs assujettis à la LDT ») contient des dispositions portant sur la gestion du temps et les limites autorisées. Les ch. 6 à 8 de dite annexe s'appliquent aux collaborateurs assurant - comme le recourant - des tours. Selon le ch. 6, est considérée comme limite autorisée à la fin de la période de décompte un solde positif de +80 heures ou un solde négatif de -25 heures, l'objectif étant que le solde du compte de temps se situe entre 0 et +25 heures (al. 1). Les limites autorisées en cours d'année sont de +100 heures et -40 heures (al. 2). D'autres limites autorisées en cours d'année peuvent être définies dans le cadre des BAR (« Bereichsspezifische Arbeitszeitregelungen » : réglementations sectorielles de la durée du travail) (al. 3). Les limites autorisées en cours d'année sont contrôlées au milieu de la période de décompte ; si la limite supérieure est dépassée à cette date, le temps excédentaire est reporté sur un compte de jours de compensation séparé ; si la limite inférieure est dépassée à cette date, le temps manquant est compensé jusqu'à cette limite, pour autant que les CFF aient été en demeure d'accepter des prestations de travail (al. 4). Le respect des limites autorisées et la gestion des comptes de temps dans ce cadre relèvent de la responsabilité du supérieur (al. 5).

E. 4.3

L'art. 19 al. 1 aOLDT stipule que pour tous les services soumis à la LDT, l'entreprise établira un tableau de service avec représentation graphique de la durée du travail quotidien, selon le modèle de l'annexe A (tableau de service) ; en cas de durée régulière du travail, il est possible de renoncer à la représentation graphique ; le tableau contiendra les indications sur la durée quotidienne et moyenne du travail, les tours de service et de repos, ainsi que, si possible, sur les lieux où doivent être passés les temps de repos pris au dehors. Selon l'art. 19 al. 2 aOLDT, avant le début d'une année civile ou d'une année d'horaire, on tiendra, dans chaque service, un tableau de répartition des services selon l'annexe B (répartition annuelle) à disposition de tous les travailleurs.

E. 4.4.1

De manière générale, chaque partie au contrat de travail doit exercer ses droits et obligations conformément aux règles de la bonne foi (cf. art. 2 al. 1 du Code civil suisse du 10 décembre 1907 [CC, RS 210]). Cette relation de confiance suppose que chaque partie veille à agir avec loyauté et accepte de se voir opposer les conséquences qui peuvent objectivement être déduites de son propre comportement ainsi que les attentes légitimes qu'elle a suscitées. Il en résulte que, conformément à la jurisprudence, ne peut prétendre à être traité conformément aux règles de la bonne foi que celui qui n'a pas lui-même violé ce principe de manière significative (cf. ATF 136 I 254 consid. 5.2). L'art. 321d al. 1 CO - applicable par analogie (cf. arrêt de céans A-5059/2018 du 24 avril 2019 consid. 5.3.2) - prévoit que l'employeur peut établir des directives générales sur l'exécution du travail et la conduite des travailleurs dans son exploitation ou son ménage et leur donner des instructions particulières. Le travailleur observe selon les règles de la bonne foi les directives générales de l'employeur et les instructions particulières qui lui ont été données (al. 2). Selon la jurisprudence, l'obligation d'observer, selon les règles de la bonne foi, les

directives et instructions reçues, consiste en une obligation d'obéissance (cf. ATF 127 III 153 consid. 2a ; arrêts du Tribunal fédéral 4A_236/2012 du 2 août 2012 consid. 2.2 et 4C.106/2001 du 14 février 2002 consid. 3c). La loi ne soumet pas la validité des directives au respect d'une forme spécifique. Elles peuvent être communiquées oralement ou par écrit (cf. Jean-Philippe Dunand, in : Dunand/Mahon [édit.], Commentaire du contrat de travail, Berne 2013, n° 11 ad art. 321d et réf. cit.). Les directives doivent toutefois être formulées en des termes suffisamment clairs et précis pour ne pas prêter à confusion. En outre, le travailleur doit avoir la possibilité d'en prendre connaissance sans difficulté (cf. ibidem, n° 12 ad art. 321d et réf. cit. ; Rémy Wyler/Boris Heinzer, Droit du travail, 3ème éd., Berne 2014, p. 112 et réf. cit.). Les directives peuvent porter sur l'exécution du travail en ce qui concerne notamment le lieu, le temps, la méthode et l'étendue du travail à fournir (cf. Jean-Philippe Dunand, op. cit., n° 17 ad art. 321d et réf.cit.). Le travailleur est notamment tenu de respecter l'horaire de travail convenu entre les parties. S'il ne le fait pas, l'employeur est en droit de lui demander réparation du dommage subi à raison des heures de travail non accomplies (cf. Christian Favre/Charles Munoz/Rolf A. Tobler, Le contrat de travail - code annoté, 2ème éd., Lausanne 2010, n° 1.11 ad art. 321d et jurisp. cit.).

E. 4.4.2

Aux termes de l'art. 70 al. 1 OLT 1 - basé sur l'art. 48 LTr (information et consultation) - il incombe à l'employeur de veiller à ce que tous les travailleurs occupés dans son entreprise, de même que ceux qui y sont affectés à une activité tout en étant occupés par une autre entreprise, bénéficient des informations et instructions adéquates concernant l'organisation du temps de travail, l'aménagement des horaires de travail et les mesures qu'impose l'art. 17e de la loi en cas de travail de nuit. Cette instruction est donnée au début des rapports de travail, de même qu'en cas de modification quelconque des conditions de travail ; elle est répétée si nécessaire. En vertu de l'art. 46 LTr et de l'art. 73 al. 1 let. c OLT 1, l'employeur est responsable de l'enregistrement du temps de travail. Il est toutefois habilité à déléguer la documentation des heures travaillées à l'employé. Dans ce cas, l'employeur reste néanmoins responsable de l'enregistrement correct et réglementaire du temps de travail, eu égard à la protection des travailleurs. En cas de délégation, les collaborateurs doivent être suffisamment informés des dispositions légales et réglementaires applicables, et les moyens mis à leur disposition doivent leur permettre d'accomplir leur tâche (cf. Thomas Geiser/Roland Müller, Arbeitsrecht in der Schweiz, 3ème éd., Berne 2015, n° 957 p. 382 s. et réf. cit. ; Lukasz GebSKI/Wolfgang Portmann, in : Portmann/von Kaenel [édit.], Fachhandbuch Arbeitsrecht, Zürich 2018, n° 6.134 et 6.135 p. 222 et réf.cit.). La violation par l'employeur du devoir d'enregistrement du temps de travail ne conduit pas à un renversement du fardeau de la preuve (cf. arrêt du Tribunal fédéral 4C.307/2006 du 26 mars 2007 consid. 3.1). Ni la LDT ni l'OLDT n'abordent de manière aussi spécifique et détaillée l'information que doit fournir l'employeur à l'employé, s'agissant de l'organisation de son temps de travail, ainsi que de la responsabilité pour l'enregistrement de dit temps de travail. Dès lors, le Tribunal peut s'inspirer des dispositions précitées de la LTr et de l'OLT 1, ainsi que de la jurisprudence et la doctrine y afférentes, puisqu'elles s'avèrent complémentaires au droit applicable à la présente cause (cf. supra consid. 4.1 in fine).

E. 5

Le droit applicable étant défini, il s'impose maintenant de s'intéresser au premier grief invoqué par le recourant, en relation avec une prétendue violation du ch. 6 al. 4 et 5 de l'annexe 4 CCT CFF.

E. 5.1

Le recourant reproche à l'autorité inférieure de ne pas avoir mis à sa disposition les outils et informations nécessaires à la bonne tenue de son compte de temps de travail, de sorte qu'il ne lui était pas possible de procéder au relevé et à l'estimation de son solde d'heures. Il fait donc valoir un défaut d'information de la part de son employeur. L'autorité inférieure objecte que le recourant - au même titre que ses collègues conducteurs de train - avait accès à un guide intitulé « Manuel Durée du travail », ainsi qu'à une représentation graphique de la répartition annuelle et à un tableau fourni à la fin de chaque mois lui permettant de connaître le solde de son compte de temps. En sus, pour l'année 2016, son décompte mensuel aurait été consultable en tout temps dans le système informatique PIPER. En d'autres termes, le recourant aurait disposé d'outils et d'indications en suffisance, de nature à lui permettre de gérer efficacement et en toute connaissance de cause son temps de travail.

E. 5.2

En préambule, il convient de préciser que le système d'enregistrement du temps de travail des conducteurs de train présente certaines particularités induites par la fonction elle-même. Ce système est exposé et explicité par l'autorité inférieure dans sa réponse du 28 mars 2018 (cf. p. 2 et 3). En résumé, les conducteurs ne saisissent pas eux-mêmes leur temps de travail. C'est la « Planification des ressources de l'unité Conduite » qui élabore, traite et répartit les prestations du personnel des locomotives « Voyageurs », en fonction des besoins : le service de la « Planification annuelle » élabore les plans de travail sur la base de l'offre horaire (long terme) ; le service de « Gestion du personnel » répartit le personnel des locomotives de tous les sites de manière adéquate et dans les temps (moyen et court terme) ; le service de la « Régulation » gère les imprévus du jour même (très court terme). La planification des ressources pour le personnel roulant est calquée sur l'entrée en vigueur du nouvel horaire, qui tombe en principe vers le 10 décembre. La répartition annuelle - ou rotation - est le principal outil de planification. Deux rotations (l'une du 1er janvier au 10 décembre en général, l'autre du 10 au 31 décembre) doivent être consultées pour qu'il y ait correspondance avec la période de décompte, laquelle s'étend sur une année civile. La répartition annuelle - qui est donc arrêtée à l'avance - est sujette à des aléas (maladie, gestion d'un imprévu ou souhait de l'employé par exemple) et peut subir des modifications. Elle mentionne les jours de travail, les jours de repos, les jours de vacances et de compensation, ainsi que les jours libres. Ces éléments, non contestés par le recourant (cf. sa réplique du 22 mai 2018, p. 3), ne sont pas litigieux.

E. 5.3

Pour en revenir au grief du recourant, il s'impose tout d'abord de souligner qu'il ne saurait ignorer les dispositions de la loi et de la réglementation portant sur le temps de travail, en particulier la CCT CFF qui régit notamment, à son annexe 4, la gestion de dit temps de travail et les limites autorisées. Au reste, il ressort du dossier (cf. les courriers du recourant des 5 juin et 27 novembre 2017, pièces 11 et 13 du bordereau de l'autorité inférieure) qu'il a lui-même attiré l'attention de son employeur sur l'annexe 4 en question, lorsqu'il s'en est prévalu pour demander de ramener son solde horaire à -25 heures au 1er janvier 2017.

E. 5.3.1

S'agissant des informations données au recourant aux fins de l'organisation de son temps de travail, le « Manuel Durée du travail » (produit par l'autorité inférieure, dans sa version 4.0 du 1er janvier 2017, dans le cadre de la procédure connexe A-6810/2017, dans laquelle les

mandataires de l'employé sont les mêmes qu'en la présente procédure), édité par les CFF et long de 88 pages, se présente comme un outil d'aide aux supérieurs et collaborateurs concernés par l'application des dispositions relatives à la durée du travail, et fournit des réponses aux questions d'ordre juridique qui peuvent se poser (p. 2). Deux des 14 chapitres sont spécifiquement consacrés à la répartition (p. 62 à 71) ainsi qu'à la gestion du temps de travail (p. 72 à 82). Ces chapitres mettent en évidence les dispositions légales et réglementaires topiques et les explicitent, en proposant des exemples. Le manuel traite, notamment, des particularités de la répartition annuelle du temps de travail. Il est précisé que les collaborateurs soumis à ce système disposent d'une représentation graphique de la répartition (p. 62). La modification des répartitions (p. 64 s.), l'attribution des jours de repos et de dimanches libres (p. 66 s.), les jours de réserve (p. 67), les jours de compensation (p. 68), la demeure de l'employeur (p. 74 s.), ou encore les limites autorisées (p. 75ss) sont autant de thèmes abordés. Sur le vu de son contenu, force est ainsi de constater - avec l'autorité inférieure - que le « Manuel Durée du travail » contient des indications détaillées, propres à assurer une information étendue du personnel des CFF quant à la gestion et l'organisation du temps de travail. Les explications du recourant, selon lesquelles il n'aurait pas eu connaissance du « Manuel Durée du travail » avant que l'autorité inférieure y fasse allusion au cours de la présente procédure contentieuse, n'apparaissent pas convaincantes. L'autorité inférieure indique que le manuel est disponible sur son site Intranet. Il n'y a pas lieu de douter de cette affirmation. D'une part, le document fait directement référence à la page Intranet des CFF « Durée du travail » pour de plus amples informations (p. 2). D'autre part, il est peu probable que l'autorité inférieure se soit donnée la peine de rédiger un tel document pour, au final, ne pas le porter à la connaissance de ses employés, à tout le moins en le diffusant sur Intranet. A cet égard, la seule mise à disposition d'un règlement ou d'autres supports d'information sur Intranet, à défaut d'une communication directe et individuelle à chaque employé, est admissible (cf. arrêt de céans A-5641/2014 du 8 décembre 2015 consid. 5.2.2).

E. 5.3.2

Il ressort par ailleurs des moyens de preuve remis par l'autorité inférieure le 11 mai 2019 qu'au cours de l'année 2016, le recourant, en tant que conducteur de train, était en mesure de consulter en tout temps les données concernant son temps de travail sur le programme PIPER. Le solde horaire y était notamment visible. Il ressort du reste clairement du courrier du recourant du 5 juin 2017 que celui-ci était, au moment de la rédaction de cette lettre, parfaitement au fait du dépassement des limites inférieures autorisées. Il y a, en outre, lieu de relever que le recourant n'a pas établi ni même allégué s'être plaint auprès de son employeur, avant la rédaction de son mémoire de recours du 29 janvier 2018, d'un manque d'informations ou de moyens aux fins de saisir et de gérer son temps de travail.

E. 5.4

Au final, le Tribunal retient que le recourant avait facilement accès aux normes et directives portant sur la gestion de son temps de travail, et que celles-ci étaient exprimées en des termes suffisamment clairs. Le recourant était donc, en tout temps, en mesure de prendre connaissance de son solde horaire et des autres informations relatives à son temps de travail. Par conséquent, l'autorité inférieure ne s'est pas montrée coupable d'une violation de l'une des dispositions légales susmentionnées concernant le devoir d'information de l'employeur (cf. supra consid. 4.2).

E. 6.1

Dans un second grief, le recourant relève que son supérieur hiérarchique n'aurait pas procédé au contrôle des limites autorisées, au milieu de l'année 2016. Par ailleurs, son employeur ne lui aurait pas permis de compenser ses heures négatives. Dès lors que ce dernier serait responsable du respect des limites autorisées et de la gestion des comptes de temps par ses subordonnés, le report, au 1er janvier 2017, d'un solde de - 59h04 sur le compte de temps, serait intervenu en violation de la CCT CFF. Pour sa part, l'autorité inférieure nie toute responsabilité dans le dépassement des limites inférieures autorisées par son employé. Elle indique que la responsabilité du supérieur hiérarchique n'implique pas, pour l'employeur, l'obligation de fournir plus de travail aux employés en vue de combler un déficit horaire. Le supérieur ne serait pas non plus habilité à imposer à un collaborateur l'exécution de prestations de travail. Son rôle se limiterait à vérifier les soldes des comptes de temps des employés et à contacter, en cas de nécessité, le service chargé de la répartition. Au cas d'espèce, l'autorité inférieure conteste avoir failli à son devoir de contrôle. Il s'impose encore de préciser qu'en regard de l'accord intervenu entre les parties quant à certains faits initialement litigieux, en particulier le nombre d'heures relevant de la demeure de l'employeur (cf. supra consid. 3), le Tribunal n'est pas appelé à déterminer si le solde reporté au 1er janvier 2017 ou une partie de celui-ci correspond ou non à une demeure de l'employeur.

E. 6.2

Il ressort des arguments des parties que celles-ci font une interprétation divergente du ch. 6 al. 5 de l'annexe 4 CCT CFF, libellé ainsi : « Le respect des limites autorisées et la gestion des comptes de temps dans ce cadre relèvent de la responsabilité du supérieur » (dans la version allemande : «Die Verantwortung für die Einhaltung der Grenzwerte und die damit verbundene Steuerung der Zeitkonti liegt bei den Vorgesetzten»).

E. 6.2.1

De jurisprudence constante, la loi s'interprète en premier lieu selon sa lettre (interprétation littérale) et, si son texte n'est pas absolument clair, si plusieurs interprétations de celle-ci sont possibles, il convient de rechercher quelle est la véritable portée de la norme, en la dégageant de tous les éléments à considérer, soit notamment des travaux préparatoires (interprétation historique), du but de la règle, de son esprit, ainsi que des valeurs sur lesquelles elle repose, singulièrement de l'intérêt protégé (interprétation téléologique) ou encore de sa relation avec d'autres dispositions légales (interprétation systématique) (cf. ATF 141 III 444 consid. 2.1 et réf. cit.). Aucune méthode d'interprétation n'est privilégiée, et il convient de s'inspirer d'un pluralisme pragmatique pour rechercher le sens véritable de la norme. En particulier, le Tribunal ne se fonde sur la compréhension littérale du texte que s'il en découle sans ambiguïté une solution matériellement juste (cf. ATF 138 IV 65 consid. 4.3.1 ; arrêts de céans A-5942/2016 du 21 janvier 2019 consid. 5.3.1.1 et A-6504/2017 du 31 juillet 2018 consid. 5.3).

E. 6.2.2

Du point de vue littéral, le ch. 6 al. 5 de l'annexe 4 CCT CFF impute la responsabilité («Verantwortung») du respect des limites autorisées («Einhaltung der Grenzwerte») au supérieur («Vorgesetzten»), et donc par extension à l'employeur. Les limites autorisées, pour les collaborateurs assurant des tours, sont définies au ch. 6 al. 1 (limites autorisées à la fin de la période de décompte) et 2 (limites autorisées en cours d'année) de l'annexe 4 CCT

CFF. Elles se réfèrent aux plafonds que peuvent atteindre les soldes positifs et négatifs des comptes de temps des collaborateurs. En d'autres termes, le ch. 6 al. 5 de l'annexe 4 CCT CFF signifie littéralement que l'employeur assume la responsabilité du respect de ces plafonds, et donc du dépassement du solde négatif maximal autorisé, par -25 heures à la fin de la période de décompte, et par -40 heures en cours d'année. Il n'est pas inutile de préciser que la disposition en question ne désigne pas le supérieur comme responsable du contrôle des limites autorisées, mais bien comme responsable du respect de dites limites. Si l'on se réfère à d'autres dispositions de la CCT CFF, le ch. 6 al. 5 de l'annexe 4 diverge du ch. 9 al. 4 de la même annexe, lequel ne s'applique non pas aux employés assurant des tours, mais à ceux avec autonomie partielle ou totale dans la gestion du temps de travail. Il stipule que le « respect des limites autorisées et la gestion des comptes de temps dans ce cadre relèvent de la responsabilité du collaborateur, lequel bénéficie du soutien de son supérieur pour le respect des limites autorisées ». A l'inverse du ch. 6 al. 5 qui désigne explicitement le supérieur comme responsable du respect des limites autorisées, le ch. 9 al. 4 impute tout aussi explicitement cette responsabilité au collaborateur. Il y a donc, sous cet angle, volonté de la part des rédacteurs et des signataires de la CCT CFF d'exonérer le collaborateur assurant des tours de toute responsabilité en cas de non-respect des limites négatives autorisées. Au vu des explications de l'autorité inférieure concernant les particularités du mode de gestion du temps de travail des employés soumis aux tours de travail, il apparaît indiqué de considérer que la règle spéciale du ch. 6 al. 5 vise à protéger les intérêts des collaborateurs qui doivent se plier à un régime plus contraignant, qui assujettit les personnes concernées à des aléas qu'ils ne maîtrisent pas toujours et offre, par conséquent, une marge de manoeuvre réduite. Ces particularités semblent à tout le moins nécessiter un contrôle accru du supérieur hiérarchique et un transfert de responsabilité du collaborateur à dit supérieur, qu'elles qu'en soient les raisons.

E. 6.2.3

En conséquence de ce qui précède, aucun motif ne permet de s'écarter de la lettre claire du ch. 6 al. 5 de l'annexe 4 CCT CFF. Au surplus, cette interprétation n'est pas contraire à d'autres prescrits légaux. Contrairement aux allégations de l'autorité inférieure, la loi et la réglementation n'interdisent pas à l'employeur d'imposer à un salarié des heures de présence en vue que celui-ci remplisse ses obligations contractuelles et légales. Il est rappelé, à ce titre, que les directives de l'employeur peuvent porter sur le temps de travail (cf. supra consid. 4.3). Le « Manuel Durée du travail » mentionne, au reste, que la gestion des soldes de temps par le supérieur comprend notamment « l'attribution » de tours (p. 75). En outre, même en cas de délégation de la saisie du temps de travail à l'employé, l'employeur reste responsable de l'enregistrement correct et réglementaire (cf. supra consid. 4.4). Enfin, dans son courriel du 14 septembre 2016 (cf. pièce 9.9 du bordereau de l'autorité inférieure), le supérieur du recourant précise explicitement qu'il est responsable de ses comptes de temps. Il y a donc lieu de retenir que le ch. 6 al. 5 de l'annexe 4 CCT CFF doit être compris comme imputant la responsabilité de tout dépassement des limites inférieures autorisées, à la fin de la période de décompte notamment, à l'employeur, à savoir les CFF. Cela étant, il va de soi, eu égard notamment à la jurisprudence relative à l'art. 321d CO (cf. supra consid. 4.3), que le collaborateur doit se conformer, selon les règles de la bonne foi, aux directives et instructions ayant trait à la gestion de son temps de travail. Il doit donc, dans une certaine mesure et selon les circonstances, également se montrer proactif. Il ne peut donc pas se prévaloir du ch. 6 al. 5 précité pour rejeter sur son employeur l'entière responsabilité de tout dépassement des limites autorisées, indépendamment des singularités du cas d'espèce. Il ne

saurait, par exemple, en être ainsi en cas de refus réitérés, de manque de collaboration manifeste à accomplir certaines prestations de travail, ou de mauvaise gestion de son temps de travail malgré une surveillance et des instructions adéquates de son supérieur. Au final, il s'agit donc d'examiner dans chaque cas si l'employé s'est comporté de manière conforme aux règles de la bonne foi, avant de l'exonérer de toute responsabilité.

E. 6.3.1

Au cas d'espèce, le courriel du 14 septembre 2016 constitue la seule trace d'un contrôle et d'une intervention du supérieur du recourant auprès de celui-ci. Par ce message, dit supérieur indique à son subordonné que son compte de temps de travail affiche un solde négatif de -79h. Il lui suggère de prendre contact avec la planification des ressources en vue de « rendre » certains congés avant la fin de l'année, afin d'éviter le report complet du solde négatif sur l'année 2017. Force est d'abord de constater que ce contrôle est intervenu tardivement au regard du ch. 6 al. 4 CCT CFF, le « milieu de la période de décompte » se situant à fin juin 2016 (cf. supra consid. 5.2). La justification de l'autorité inférieure, selon laquelle la vérification ne s'opère pas fin juin, mais « durant la période estivale » (cf. réponse du 28 mars 2018, ch. 40 p. 11), n'apparaît ni claire ni convaincante. Du reste, le « Manuel Durée du travail » précise que la date de référence pour le contrôle en cours d'année est le 30 juin (p. 75). De surcroît, le Manuel préconise une surveillance accrue du temps de travail par le supérieur, ainsi qu'une intervention si nécessaire ; en référence au ch. 66 al. 1 CCT CFF, il est indiqué que « les supérieurs sont tenus de contrôler les comptes de temps de leurs collaborateurs chaque mois afin de pouvoir intervenir en cas de besoin » (p. 78). Si l'on peut admettre que l'absence d'intervention auprès du collaborateur ne signifie pas pour autant qu'aucun contrôle n'a eu lieu, l'autorité inférieure n'a, au final, pas établi - ni même allégué - être intervenue d'une quelconque autre manière auprès du recourant durant l'année 2016. Cela alors même qu'au 1er janvier 2016, le compte de temps du recourant affichait déjà un solde négatif, de -59h04, allant en-deçà de la limite permise en cours d'année. Dans ces conditions, la prise de contact du supérieur avec l'intéressé s'avère tardive, au vu de la réglementation en vigueur.

E. 6.3.2

Certes, l'employeur a, dans son courriel, enjoint le recourant à entreprendre des démarches auprès du service compétent aux fins de mettre son solde à niveau. A ce titre, le recourant n'a pas établi - ni même allégué - avoir donné suite à cette consigne. Cela étant, il ne ressort pas non plus du dossier que l'employeur se soit enquis des suites données par le recourant au courriel précité. Rien n'indique, notamment, que d'autres vérifications aient eu lieu postérieurement, ou que l'intéressé ait été encore une fois invité à agir. Les éléments du dossier ne laissent pas non plus penser que le supérieur ait pris contact avec le service chargé de la répartition, alors même que l'autorité inférieure a déclaré elle-même être tenue à une telle responsabilité de par la loi (cf. supra, consid. 6.1). Au reste, l'employeur ne fait état d'aucune démarche concrète auprès du recourant, aux fins de lui offrir des possibilités de compensation.

E. 6.3.3

Au vu de l'ensemble des circonstances du cas d'espèce, il convient de retenir que ni le recourant ni son employeur - par l'entremise de son supérieur hiérarchique - ne se sont montrés proactifs aux fins de ramener le solde de l'employé en-dessus de la limite de -25 heures au 1er janvier 2017. Les torts paraissent ainsi partagés. Bien que le recourant aurait

pu prendre des initiatives de manière résolue (d'autant qu'il avait connaissance du non-respect des limites autorisées), on ne saurait conclure qu'il a fait preuve d'un manque d'implication et de collaboration contraire aux règles de la bonne foi. On ne peut lui imputer aucun refus d'effectuer une prestation. En revanche, on ne peut que constater que le devoir de surveillance du supérieur s'est avéré insuffisant et tardif, au vu de la réglementation en vigueur et des propres directives de l'employeur. Compte tenu de la situation générale (problèmes de sureffectif admis par l'autorité inférieure) et particulière du recourant (solde dépassant déjà les limites autorisées au début de l'année 2016), l'on peut reprocher au supérieur de n'avoir pas effectué des contrôles plus fréquents, de ne pas être intervenu plus tôt auprès du recourant et de ne pas s'être montré plus directif à son encontre. L'absence de prise de contact par l'employeur avec le service compétent, en vue de régulariser le compte de temps du recourant, est également critiquable.

E. 6.4

Par conséquent, le supérieur du recourant - et donc, en corollaire, l'autorité inférieure - doit être tenu pour responsable, conformément à la CCT CFF, du dépassement des limites autorisées à la fin de la période de décompte s'étalant sur l'année 2016. En reportant un solde de -59h04 au 1er janvier 2017, l'autorité inférieure a agi en violation du ch. 6 al. 5 de l'annexe 4 CCT CFF. L'autorité inférieure est donc invitée à ramener le solde négatif du recourant à la limite maximale admissible, à savoir -25 heures, au 1er janvier 2017.

E. 7

Sur le vu de ce qui précède, le recours doit être admis dans le sens des considérants, et la décision du 1 décembre 2017 annulée.

E. 8.1

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. 8.2

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 (cf. art. 7 al. 3 FITAF). En l'occurrence, le recours est admis. Vu l'issue du litige, il convient d'allouer au recourant une indemnité à titre de dépens. En l'absence d'un décompte de son mandataire, ceux-ci sont fixés sur la base du dossier (cf. art. 14 al. 2 FITAF). Compte tenu des actes (recours de 12 pages, réplique de 12 pages et trois brèves écritures), et de la connexité avec trois autres recours, ils sont arrêtés ex aequo et bono à 3'000 francs (TVA comprise). (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.