



Arrêt du 23 décembre 2019

Composition

Jérôme Candrian (président du collège),
Jürg Steiger, Christine Ackermann, juges,
Mathieu Ourny, greffier.

Parties

A. _____,
représenté par
Syndicat du personnel des transports (SEV), Berne,
recourant,

contre

Chemins de fer fédéraux suisses CFF,
Droit & compliance Human Resources,
Hilfikerstrasse 1, 3000 Berne 65 SBB,
autorité inférieure.

Objet

Droit de la fonction publique (résiliation immédiate
des rapports de travail).

Faits :**A.**

A. _____ (l'employé), né le (...), a entamé, le 1^{er} mai 2008, une formation d'agent de train en trafic régional auprès des Chemins de fer fédéraux suisses (CFF ; l'employeur). Après avoir achevé sa formation avec succès, il a travaillé comme agent de train en trafic régional, toujours aux CFF, à compter du 1^{er} novembre 2008.

B.

B.a Par courrier du 11 mai 2018, les CFF ont fait savoir à A. _____ qu'il était délié de son obligation de travailler jusqu'à nouvel ordre. Se référant à des faits survenus à la fin du mois d'avril 2018, relatifs à la présence de l'intéressé durant ses heures de travail, l'employeur a indiqué avoir diligemment une enquête interne aux fins de connaître l'ampleur de la situation. Il précisait, en outre, envisager sérieusement de mettre un terme immédiat aux rapports de travail, au vu de certains éléments accablants déjà réunis.

B.b Par courrier du 17 mai 2018, les CFF ont fait savoir à A. _____ qu'ils envisageaient de résilier les rapports de travail avec effet immédiat, sur la base de l'art. 177 de la Convention collective de travail des CFF (CCT CFF). Ils exposaient en détail les manquements reprochés à leur employé et l'invitaient à se déterminer à ce propos, dans les cinq jours dès réception du courrier.

B.c Le 31 mai 2018, dans le délai prolongé par son employeur, A. _____ a, par l'entremise de son mandataire, pris position quant au contenu du courrier précité. L'employé a, en substance, reproché aux CFF de ne pas l'avoir entendu avant de lui faire parvenir une lettre faisant allusion à un possible licenciement immédiat. S'agissant des carences énumérées dans le courrier du 17 mai 2018, il en a contesté certaines et admises d'autres, pour retenir que les conditions à une résiliation immédiate des rapports de service n'étaient pas réunies.

C.

Par décision du 12 juin 2018, les CFF ont signifié à A. _____ la résiliation de leurs rapports de travail avec effet immédiat, au motif de la rupture irréversible des rapports de confiance.

Dans sa décision, l'employeur a mis en exergue plusieurs manquements du prénommé, situés entre décembre 2017 et avril 2018. Il lui a, ainsi, été reproché d'avoir, à trois reprises (à savoir les 28 et 30 décembre 2017, ainsi que le 26 janvier 2018), entamé un tour de service en retard, sans en

avoir informé le service compétent. Le 6 janvier 2018, il aurait, par ailleurs, saisi 12 rapports d'efficacité dans son appareil de vente (ELAZ), sans qu'aucun « formulaire 7000 » (amende) n'ait été établi. En outre, il se serait également présenté sur son lieu de travail avec du retard, le 28 avril 2018. A cette occasion, il aurait été surpris sur le fait par une cheffe d'équipe, B._____, qui effectuait un contrôle de présence. Ce même jour, il aurait donné des informations erronées à cette dernière concernant une prétendue intervention de la police des transports. Au final, l'autorité inférieure a retenu contre son employé des irrégularités répétées concernant les notations du temps de travail, des arrivées tardives non annoncées et la participation « probable » à la mise en place d'un système frauduleux pour simuler sa présence dans les trains. Pour étayer leurs accusations, les CFF se sont notamment référés, en ce qui concerne les absences des 28 et 30 décembre 2017, à des captures d'écran affichant des échanges de SMS (« Short Message Service ») entre le recourant et un collègue.

L'employeur a souligné que le comportement du recourant s'avérait totalement inadéquat, et qu'aucune mesure plus clémentaire qu'un licenciement avec effet immédiat ne pouvait entrer en considération.

D.

Par mémoire du 12 juillet 2018, A._____ (le recourant) a interjeté recours contre la décision susmentionnée des CFF (l'autorité inférieure) près le Tribunal administratif fédéral (aussi : le Tribunal), en concluant implicitement à son annulation et à « l'application » de l'art. 184 CCT CFF.

Le recourant invoque, dans un premier grief, une violation de son droit d'être entendu. Il explique, à ce titre, ne pas avoir été informé sur les griefs retenus contre lui lors de la remise du courrier du 11 mai 2018, et estime que l'autorité inférieure n'a pas tenu compte, dans sa décision du 12 juin 2018, des éléments « à décharge » fournis le 31 mai 2018. Sur le fond, il déplore une constatation incomplète des faits. Pour l'essentiel, il admet les arrivées tardives des 28 et 30 décembre 2017, se prévalant d'erreurs de sa part dues à des changements d'horaire. S'agissant de la nuit du 6 janvier 2018, l'absence de « formulaire 7000 » s'expliquerait par sa décision de faire du service clientèle et des passages de courtoisie, pratique autorisée par la hiérarchie en cas de situation tendue. En ce qui concerne les événements du 28 avril 2018, il renvoie à sa version des faits décrite dans le courriel du 31 mai 2018. Il y indique avoir débuté son travail à bord du train en retard sur l'horaire prévu, en raison d'un briefing préalable, avec son collègue, aux fins de fixer le planning. Il précise que ce type de discussion sur l'exécution des tâches professionnelles, sur le temps de

travail, était préconisé sous l'ancienne hiérarchie. Il prétend, en outre, que plus tard dans la journée, lui et son collègue ont été contraints de retarder leur pause, au motif du soutien accordé à un autre binôme de contrôleurs qui connaissait des difficultés avec trois jeunes passagers. Il n'aurait donc pas donné de fausses informations concernant la prise de sa pause. Il se réfère également à une erreur qu'il aurait commise le 8 janvier 2018. Il se prévaut, enfin, d'excellentes évaluations de la part de son employeur.

E.

Dans sa réponse du 28 septembre 2018 accompagnée des pièces justificatives, l'autorité inférieure a conclu au rejet du recours.

En préambule, elle expose les particularités de la planification et de la saisie du temps de travail des agents de train, indiquant notamment que toute dérogation à l'horaire, arrêté deux mois à l'avance, doit être annoncée immédiatement au service de la répartition. Revenant sur les événements du 28 avril 2018, elle précise que B. _____ a croisé le collègue du recourant, C. _____, en tenue civile au bureau des agents de la gare de D. _____, après avoir constaté que le binôme ne se trouvait pas dans le train prévu dans leur planning. C. _____ aurait admis être arrivé en retard. Selon l'autorité inférieure, l'absence du recourant de son poste de travail faisait suite à un rappel à l'ordre suite à un retard non annoncé, le 8 janvier 2018. Plus tard dans la journée du 28 avril 2018, B. _____ aurait pris contact avec le recourant, pour savoir dans quel train il allait démarrer le tour suivant. Ce dernier aurait pris prétexte d'un incident avec des voyageurs sans titres de transport pour expliquer que son binôme avait pris du retard et que la pause avait dû être déplacée. Or cette explication n'aurait été confirmée par aucun agent de train, ni par la Police des transports ou la gendarmerie.

F.

Par réplique du 8 novembre 2018, le recourant a, pour l'essentiel, persisté dans son argumentation et confirmé ses conclusions au recours.

Il réitère son grief tiré d'une violation de son droit d'être entendu, se plaignant de ne pas avoir été auditionné le 11 mai 2018, ni par la suite. S'agissant de la journée du 28 avril 2018, il indique que son binôme a prêté main forte à une autre équipe formée de E. _____ et F. _____ (lui aussi licencié avec effet immédiat), au contact de voyageurs sans titres de transport.

G.

Dans sa duplique du 4 décembre 2018, l'autorité inférieure relève, en

substance, que lorsque la lettre de libération de l'obligation de travailler a été remise au recourant, le 11 mai 2018, celui-ci a refusé de s'exprimer, et également d'ajourner la discussion à une date ultérieure. Elle soutient, par ailleurs, qu'elle n'était pas tenue de l'entendre par oral avant de rendre sa décision. Elle indique encore qu'à aucun moment, le recourant n'a requis l'envoi d'autres documents, pas plus que l'administration d'autres preuves.

H.

H.a Dans ses observations en l'état de la procédure du 10 janvier 2019, le recourant déclare que le 11 mai 2018, seules deux questions orientées lui ont été posées, et que cela ne s'apparente pas à un établissement des faits. Il constate, en outre, ne jamais avoir eu accès au procès-verbal d'établissement des faits du 2 mai 2018, relatif à la première audition de E._____, lequel a fourni à l'autorité inférieure les captures d'écran de SMS utilisées contre lui. Il aurait, en revanche, pris connaissance du procès-verbal de la seconde audition du 8 mai 2018.

H.b Par écriture spontanée du 4 mars 2019, le recourant s'est principalement exprimé sur le contenu du procès-verbal du 2 mai 2018, qu'il a pu consulter par le biais d'une procédure annexe dans laquelle agissait son mandataire (A-4010/2018). Il estime, par ailleurs, que son prétendu refus de s'expliquer le 11 mai 2018 aurait dû être consigné dans un procès-verbal.

I.

I.a Par ordonnance du 7 juin 2019, le Tribunal a invité l'autorité inférieure : à indiquer avec précision les faits ayant motivé la décision de résiliation immédiate des rapports de travail qui la liaient au recourant ; à préciser, pour chaque fait à l'origine de la résiliation des rapports de travail, le moment auquel elle en avait eu connaissance et la manière avec laquelle elle l'avait appris ; à indiquer d'où provenaient les captures d'écran (en particulier l'utilisateur du téléphone, ainsi que son propriétaire s'il s'agissait d'un téléphone professionnel), et à expliquer de quelle manière elle se les était procurées.

I.b Par écriture du 24 juin 2019, l'autorité inférieure indique que les captures d'écran proviennent du téléphone portable professionnel d'un dénonciateur – un ancien collègue du recourant ayant dans l'intervalle quitté l'entreprise – qui les aurait remises spontanément. Les captures d'écran produites feraient état de discussions entre les deux employés, par l'intermédiaire de leurs téléphones de fonction respectifs. L'autorité inférieure sou-

ligne, par ailleurs, qu'une partie des faits, découlant notamment des conversations par téléphones interposés, est parvenue à sa connaissance le 8 mai 2018. S'en serait suivi un travail de recoupement pour établir d'autres faits. S'agissant des justes motifs à l'origine de la résiliation immédiate des rapports de service, l'autorité inférieure se réfère au mensonge du recourant, qui aurait rompu le lien de confiance. Elle cite également d'autres manquements de ce dernier.

I.c Dans son ultime écriture du 3 juillet 2019, le recourant met en doute la valeur probante des captures d'écran, et répète que les faits qu'il a reconnus ne justifient pas un licenciement avec effet immédiat.

J.

Les autres faits et arguments des parties seront repris en tant que besoin dans les considérants en droit.

Droit :

1.

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.

1.2 Conformément à l'art. 31 LTAF, en lien avec l'art. 36 al. 1 de la loi sur le personnel de la Confédération du 24 mars 2000 (LPers, RS 172.220.1), le Tribunal est compétent pour connaître du recours du 10 juillet 2018, en tant qu'il est dirigé contre une décision au sens de l'art. 5 al. 1 PA prise par un employeur fédéral au sens de l'art. 3 al. 2 LPers, à savoir les CFF. Aucune exception de l'art. 32 LTAF n'est en outre réalisée, ce dont il suit la compétence du Tribunal pour connaître du litige.

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

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.

2.

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).

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).

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

4.

Les rapports de travail entre l'autorité inférieure et le recourant sont régis par les dispositions relatives aux rapports de service du personnel fédéral (cf. art. 15 al. 1 de la loi sur les Chemins de fer fédéraux du 20 mars 1998 [LCFF, RS 742.31] et art. 2 al. 1 let. d LPers), la CCT CFF dans sa version

de 2015 (entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2015 et valable jusqu'au 1^{er} 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).

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.

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

En cas de violation avérée du droit d'être entendu, l'affaire doit en principe être renvoyée à l'autorité inférieure. Ce principe doit toutefois être relativisé, dès lors qu'une éventuelle violation du droit d'être entendu en première instance peut exceptionnellement être réparée lorsque l'administré a eu la possibilité de s'expliquer librement devant une autorité de recours dont la cognition est aussi étendue que celle de l'autorité inférieure (cf. ATF 142 II 218 consid. 2.8.1, 134 I 140 consid. 5.5 et 133 I 201 consid. 2.2). Toutefois, une telle réparation doit rester l'exception et n'est admissible, en principe, que dans l'hypothèse d'une atteinte qui n'est pas particulièrement grave aux droits procéduraux de la partie lésée ; cela étant, une réparation de la violation du droit d'être entendu peut également se justifier, même en

présence d'un vice grave, lorsque le renvoi constituerait une vaine formalité et aboutirait à un allongement inutile de la procédure, ce qui serait incompatible avec l'intérêt de la partie concernée à ce que sa cause soit tranchée dans un délai raisonnable (cf. ATF 142 II 218 consid. 2.8.1, 137 I 195 consid. 2.3.2 et 136 V 117 consid. 4.2.2.2).

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. 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.

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 nié être arrivé en retard. Plus tard, B. _____ lui aurait demandé où il se trouvait. 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 en vue 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 7.5 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 7.3 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.

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.

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._____.

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.).

5.3.2 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 de ce jour 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 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'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, par ailleurs, autorisé à l'autorité inférieure l'accès à des captures d'écran de SMS 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.

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

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.

6.

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

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).

6.2 Selon la jurisprudence civiliste du Tribunal fédéral (cf. ATF 130 III 28 consid. 4.4 ; arrêt du Tribunal fédéral 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.

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.).

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).

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 décembre 2017 et avril 2018. Elle n'a toutefois pas indiqué avec clarté à quel moment les faits s'y rapportant avaient été portés à sa connaissance, et n'a pas non plus, dans ses considérants en droit, précisé quels manquements précis constituaient de justes motifs de résiliation immédiate des rapports de travail. Elle s'est néanmoins référée aux « irrégularités répétées concernant les notations du temps de travail, les arrivées tardives non annoncées et la participation probable à la

mise en place d'un système frauduleux pour simuler la présence dans les trains ». 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 a mentionné le fait que son employé lui avait menti, mais aussi l'absence de prestation de travail pour laquelle il recevait une rémunération, ainsi que la saisie incorrecte de son temps de travail. Dans cette même écriture, elle a précisé qu'une partie des faits reprochés au recourant – qui découlaient notamment des conversations par SMS – 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 déduire des explications de l'autorité inférieure, que si les faits du 28 avril 2018 constituent bien l'élément déclencheur à l'origine de la résiliation immédiate des rapports de service, l'ensemble des manquements répartis entre décembre 2017 et avril 2018 sont, à ses yeux, à prendre en considération. 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.

6.4 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.

7.

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

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).

7.2 Bien que l'employeur bénéficie d'un pouvoir d'appréciation important dans l'examen de l'existence d'un juste motif de résiliation immédiate, le *principe de la proportionnalité* (cf. art. 5 al. 2 Cst.) doit toutefois être respecté, de sorte qu'il doit opter pour la mesure la plus adaptée, respectivement celle qui est suffisante. La résiliation immédiate est la mesure la plus sévère que l'employeur peut prononcer, de sorte qu'elle doit être l'exception (*ultima ratio*) et, ainsi, faire l'objet d'une utilisation restrictive (cf. arrêt de céans A-5307/2018 précité consid. 5.6). Par ailleurs, le devoir de loyauté, qui découle du *principe de la bonne foi* (cf. art. 5 al. 3 Cst. et 2 al. 1 CC), impose à l'employeur de tenir compte de la position juridique de l'employé. Ce devoir implique, notamment, que l'autorité administrative prenne en considération, lorsqu'elle statue sur la situation d'un employé, l'ensemble des éléments qui sont susceptibles de déterminer sa décision et que, ce faisant, elle tienne compte non seulement de l'intérêt du service, mais également de l'intérêt de l'employé concerné (cf. également arrêts de céans A-1754/2017 du 12 décembre 2018 consid. 7.1.1 et A-3750/2016 du 2 février 2017 consid. 3.2.2.1).

7.3 Parmi ses obligations professionnelles les plus importantes, l'employé doit exécuter le travail qui lui est confié avec soin, fidèlement et dans l'intérêt de l'employeur. Cette obligation se traduit par le *devoir général de diligence et de fidélité*, à la base de la relation de confiance liant les parties (cf. THOMAS GEISER/ROLAND MÜLLER, *Arbeitsrecht in der Schweiz*, 3^{ème} 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 MUÑOZ/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).

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. 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 indécises ; les autres éléments du dossier apparaissent suffisants pour juger de la validité du congé immédiat

signifié au recourant, sans qu'il s'avère nécessaire de se fonder sur les captures d'écran issues du téléphone de E._____ (cf. *infra* consid. 7.5, 7.6 et 7.9).

7.5 Les événements du 28 avril 2018, en tant qu'éléments déclencheurs du processus de licenciement, méritent d'abord une attention particulière.

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 D._____ à 15h04, sans avoir pour autant prévenu le service de répartition. Plus tard dans la journée, une cheffe d'équipe l'aurait contacté, pour savoir où son binôme se trouvait. Il 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. Or ces explications 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 en détail à ce propos dans son courriel du 31 mai 2018. Il concède, en substance, n'avoir commencé sa journée de travail qu'à 15h13, par un briefing avec son collègue, 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 » auraient été remplis. L'autorité inférieure objecte que la version proposée par le recourant n'a été confirmée par aucun agent de train, pas plus que par la Police des transports ou la gendarmerie.

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, C._____. 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 Lausanne. De même, il admet implicitement ne pas avoir annoncé son retard au service compétent. Pour le surplus, il fournit 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. 2), si le départ du train était prévu à 15h04, il lui appartenait 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. Pourtant, si son 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.

7.6 L'autorité inférieure fait état d'autres retards injustifiés et non annoncés du recourant. Le 28 décembre 2017, il aurait commencé son service à 18h41, au lieu de 14h04, et le 30 décembre 2017, à 15h10 au lieu de 14h12. Le 26 janvier 2018, une arrivée tardive d'une durée indéterminée lui est reprochée. Le recourant admet des retards les jours en question. Il invoque des erreurs de sa part dues à des changements d'horaire, ainsi que, pour le 26 janvier 2018, un défaut d'informations sur une nouvelle tâche à effectuer.

L'incident du 26 janvier 2018 – présenté par l'autorité inférieure comme une arrivée tardive et admis par l'employé – est, au demeurant, étayé par un « procès-verbal d'élucidation des faits » cosigné par ce dernier (cf. pièce 9.2 du bordereau de l'autorité inférieure). En ce qui concerne les deux autres retards, l'employeur s'appuie sur les captures d'écran issues du téléphone de E. _____, mises en rapprochement avec des extraits de la planification horaire du recourant (cf. pièce 7.6 du bordereau de l'autorité inférieure). Ces captures d'écran peuvent toutefois être écartées, sans qu'il soit nécessaire de se prononcer de manière définitive sur leur recevabilité et leur valeur probante. En effet, le recourant ne nie pas, sur le principe, les retards. Avec toutefois un tempérament : ses aveux interviennent en réaction à la production des captures d'écran dont il conteste, implicitement, la recevabilité. A ce propos, force est de constater que les moyens de preuve portant sur le 28 décembre 2017 ont été mal interprétés par

l'autorité inférieure ; il en ressort une arrivée présumée à 16h34 au lieu de 16h04, et non pas à 18h41 au lieu de 14h04. En tout état de cause, le point de savoir si le recourant s'est fait l'auteur de deux arrivées tardives (celles des 26 janvier 2018 et 28 avril 2018), ou de quatre (avec, en sus, celles des 28 et 30 décembre 2017) peut rester indécis ; au vu des considérations qui suivent, ces deux absences supplémentaires n'ont pas d'incidence décisive sur l'issue du litige (cf. *infra* consid. 7.9).

7.7 S'agissant de la nuit du 6 janvier 2018, l'autorité inférieure reproche à son employé d'avoir saisi 12 rapports d'efficacité dans son appareil de vente, sans qu'aucun « formulaire 7000 » (amende) n'ait été établi. Or, en comparaison, une autre équipe de contrôleurs aurait annoncé 11 formulaires la même soirée. Le recourant justifie l'absence d'amende infligée par le choix de faire du service clientèle et des passages de courtoisie, pratique autorisée par la hiérarchie en cas de situation tendue. Il admet donc ne pas avoir effectué le contrôle usuel des titres de transport, ou à tout le moins pas de manière soutenue. Aucun élément au dossier ne permet toutefois de retenir qu'il n'était pas à bord des trains qu'il était censé contrôler cette nuit-là ; l'autorité inférieure ne formule d'ailleurs pas une telle allégation. Au reste, elle reconnaît l'existence des pratiques mentionnées par le recourant, même si elle précise qu'il n'est pas envisageable de faire de la « présence clients » durant toute une soirée (cf. décision du 12 juin 2018, p. 2). En tout état de cause, le grief de l'employeur portant sur la quantité insuffisante d'amendes infligées par son salarié concerne une seule nuit, sur près de dix ans de service. Dans ces conditions, on ne saurait conclure à un manquement notable du recourant à sa tâche de vérification des titres de transport. Tout au plus convient-il de constater qu'à une reprise en dix années de service, il n'a pas rempli de « formulaire 7000 » lors d'un tour de travail nocturne.

7.8 Dans le recours du 12 juillet 2018 et les écritures subséquentes, il est fait allusion à un incident du 8 janvier 2018, au cours duquel le recourant n'aurait pas été présent pour assurer la fermeture des portes d'un train, provoquant ainsi des retards sur plusieurs liaisons ferroviaires. L'autorité inférieure n'a, cependant, pas fait état de cet événement dans sa décision du 12 juin 2018. Il ne fait donc pas partie de l'objet du litige, et ne peut fonder *a posteriori* le licenciement du recourant. En effet, l'objet du litige est certes défini par les conclusions du recours, mais celles-ci doivent rester dans le cadre de l'acte attaqué. Partant, le recourant ne peut que réduire l'objet du litige par rapport à l'objet de la contestation, puisque son élargis-

sement ou sa modification mènerait à une violation de la compétence fonctionnelle de l'autorité supérieure (cf. ATF 142 I 155 consid. 4.4.2, 136 II 457 consid. 4.2, 136 II 165 consid. 5 ; ATAF 2014/24 consid. 1.4.1).

7.9 Dans un grief plus général, l'autorité inférieure souligne la participation « probable » de son salarié à la mise en place d'un système frauduleux pour simuler sa présence dans les trains. Elle ne fournit toutefois pas de plus amples détails à ce sujet, et ne précise pas sur la base de quels éléments concrets ou moyens de preuve elle s'appuie pour émettre ce qui s'avère être, selon la formulation même utilisée par l'employeur, un soupçon et non un fait établi. 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). S'il reconnaît avoir perpétué des manières de travailler qui auraient été encore admises sous son ancienne hiérarchie, le recourant conteste toute pratique frauduleuse telle que décrite par son employeur. Au-delà du caractère vague et incertain du reproche fait au recourant, force est de convenir que la force probante des déclarations de E._____ – 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. 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.

7.10 En résumé, les manquements suffisamment étayés du recourant à son devoir de diligence – même en tenant compte des faits des 28 et 30 décembre 2017 (cf. *supra* consid. 7.6) – se résument à : des retards d'arrivée sur son lieu de travail à maximum quatre reprises (les 28 décembre 2017, 30 décembre 2017, 26 janvier 2018 et 28 avril 2018), d'une durée maxi-

male de 58 minutes, sans en avoir informé le service compétent ; des explications erronées concernant le lieu où il se trouvait, le 28 avril 2018 ; l'absence de « formulaires 7000 » remplis à l'occasion d'un service nocturne, le 6 janvier 2018.

7.10.1 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 *jurisp. 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 MUÑOZ/ROLF A. TOBLER, *op. cit.*, n. 1.60 *ad* art. 337 CO et *jurisp. 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 *jurisp. 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.*).

7.10.2 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 de s'être présenté plusieurs fois en retard à son travail, 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 que tout retard – 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 quatre arrivées tardives sans annonces lui sont – au maximum – imputables, sur près de dix années de service, ces quatre retards s'étalant certes sur une période de quatre mois. En outre, les retards s'étalent sur des périodes qui ne sont pas de longue durée : 30 minutes le 30 décembre 2017, 58 minutes le 28 décembre 2017 et d'un temps indéterminé les 28 décembre 2017 et le 26 janvier 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 5 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 ; 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.

7.11 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.

8.

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

8.1

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).

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).

8.2

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 sied 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 1^{er} mai 2008, de sorte que le 12 juin 2018, il se trouvait dans sa dixième 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 quatre mois et la décision de résiliation datée du 12 juin 2018 ne pouvait être prononcée que pour le 31 octobre 2018, prolongeant le droit au salaire net du recourant d'autant.

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.

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.

9.

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

10.

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.

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)

Par ces motifs, le Tribunal administratif fédéral prononce :

1.

Le recours est admis dans le sens des considérants.

2.

La fin des rapports de travail entre le recourant et l'autorité inférieure est fixée au 31 octobre 2018. L'autorité inférieure versera le solde de salaire dû jusqu'au 31 octobre 2018, y compris les intérêts.

3.

L'autorité inférieure versera au recourant une indemnité de trois mois de salaire brut sans déduction des charges sociales.

4.

Il n'est pas perçu de frais de procédure.

5.

Une indemnité de dépens de 1'600 francs est allouée au recourant à la charge de l'autorité inférieure.

6.

Le présent arrêt est adressé :

- au recourant (Acte judiciaire)
- à l'autorité inférieure (Acte judiciaire)

L'indication des voies de droit se trouve à la page suivante.

Le président du collège :

Le greffier :

Jérôme Candrian

Mathieu Ourny

Indication des voies de droit :

Les décisions du Tribunal administratif fédéral concernant les rapports de travail de droit public peuvent être contestées auprès du Tribunal fédéral, pourvu qu'il s'agisse d'une contestation pécuniaire dont la valeur litigieuse s'élève à 15'000 francs au minimum ou qui soulève une question juridique de principe (art. 85 al. 1 let. b et al. 2 LTF). S'il s'agit d'une contestation non pécuniaire, le recours n'est recevable que si celle-ci touche à la question de l'égalité des sexes (art. 83 let. g LTF). Si le recours en matière de droit public est ouvert, il doit être déposé au Tribunal fédéral, Schweizerhofquai 6, 6004 Lucerne, dans un délai de 30 jours dès la notification de la décision contestée (art. 82 ss, 90 ss et 100 LTF). Ce délai est réputé observé si les mémoires sont remis au plus tard le dernier jour du délai, soit au Tribunal fédéral soit, à l'attention de ce dernier, à La Poste Suisse ou à une représentation diplomatique ou consulaire suisse (art. 48 al. 1 LTF). Le mémoire doit être rédigé dans une langue officielle et doit indiquer les conclusions, les motifs et les moyens de preuve, et être signé. La décision attaquée et les moyens de preuve doivent être joints au mémoire, pour autant qu'ils soient en mains de la partie recourante (art. 42 LTF).

Expédition :