



---

Cour I  
A-4977/2022

## Arrêt du 5 septembre 2023

---

Composition

Jérôme Candrian (président du collège),  
Maurizio Greppi, Christine Ackermann, juges,  
Sébastien Gaeschlin, greffier.

---

Parties

**A.** \_\_\_\_\_,  
représenté par  
Maître Elisabeth Chappuis,  
Collectif d'avocate(e)s,  
recourant,

contre

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

---

Objet

Fin des rapports de travail ; licenciement ordinaire.

**Faits :****A.**

Le (...) 2018, A.\_\_\_\_\_ (ci-après aussi : l'employé), né le (...), a été engagé par les CFF (ci-après aussi : l'employeur) par contrat de durée déterminée à la fonction de collaborateur de production. Dès le 1<sup>er</sup> mars 2019, l'engagement a été prolongé pour une durée indéterminée.

**B.**

**B.a** Le 6 septembre 2021, l'employé a reçu un mandat de comparution pour une audition, en qualité de prévenu, auprès du Ministère public de l'arrondissement de l'Est vaudois. Cette audition, agendée au 14 octobre 2021, devait mettre en œuvre une confrontation avec son épouse, B.\_\_\_\_\_.

**B.b** L'employé a, selon une attestation médicale du 24 septembre 2021, subi une incapacité de travail pour cause de maladie du 20 septembre 2021 au 3 octobre 2021. Par courriel du 27 septembre 2021, il a transmis cette attestation à son chef de team suppléant.

Par pli du 11 octobre 2021, l'employeur a sommé A.\_\_\_\_\_ de reprendre immédiatement le travail ou de justifier son absence. Il a expliqué qu'il considérait que l'absence de l'employé était injustifiée à compter du 4 octobre 2021, dès lors qu'il était attendu à cette date pour la reprise du travail et n'avait donné aucune nouvelle quant à une éventuelle prolongation de son absence. L'employeur a ensuite mentionné que le chef de team suppléant et le supérieur de l'employé lui avaient, tous deux, envoyé un message sur son téléphone privé en dates des 5 et 7 octobre 2021, messages restés sans réponse. Enfin, il sommait l'employé de se présenter, le 14 octobre 2021, dans le bureau de son chef d'équipe suppléant, muni d'un certificat médical justifiant son absence pour maladie depuis le 4 octobre 2021. Sans nouvelle de sa part à cette date, il a averti l'employé que d'autres mesures relevant du droit du travail seraient prises.

**B.c** Le 14 octobre 2021, A.\_\_\_\_\_ a transmis à son employeur une photographie du dispositif d'une ordonnance du Tribunal des mesures de contrainte (ci-après : TMC) et l'a informé avoir été mis en détention provisoire. La date à laquelle cette ordonnance avait été rendue n'apparaissait pas sur la copie, tout comme la date à laquelle avait débuté la détention. Tout au plus, y était-il indiqué que la durée maximale de la détention était de deux semaines, au plus tard jusqu'au 11 octobre 2021.

**B.d** Du 18 octobre 2021 au 5 décembre 2021, l'employé a été en incapacité de travail pour cause de maladie. Il a fait parvenir à son employeur deux certificats médicaux attestant de cette incapacité en dates des 29 octobre 2021 et 12 novembre 2021.

Dans un échange de courriels du 25 octobre 2021, l'employé et le chef de team suppléant ont convenu de comptabiliser certaines absences sur son solde de jours de vacances.

**B.e** Pendant son incapacité de travail, une nouvelle détention provisoire aurait été ordonnée à l'encontre de A.\_\_\_\_\_. L'employeur a été informé de cette situation par un premier entretien téléphonique avec le frère de l'employé le 6 décembre 2021, puis par un second le 9 décembre 2021, lequel a expliqué qu'aucune nouvelle information concernant l'incarcération de son frère ne pourrait être fournie avant le 19 décembre 2021.

**B.f** Par courriel du 28 décembre 2021, le frère de l'employé a transmis à l'employeur quelques informations relativement à la procédure concernant la détention provisoire de l'employé. Il mentionnait également un échange téléphonique avec l'employeur en date du 23 décembre 2021. Il a expliqué que les procédures et démarches administratives étaient compliquées et ralenties en raison de la situation due au COVID-19 et à la période des fêtes de fin d'année. Il a relevé que l'employé avait dû faire recours, changer d'avocat et qu'ils avaient dû s'occuper de l'état de santé de l'employé, qui avait dû être opéré en urgence au poignet. Le frère de l'employé, concédant que ce dernier faillait à son devoir de diligence malgré tous leurs efforts pour régler la situation dans les meilleurs délais, a présenté des excuses et fourni des indications sur le médecin s'étant occupé de son frère, l'avocate alors chargée de son dossier pénal (Me Elisabeth Chapuis) et le futur mandataire (Me C.\_\_\_\_\_). Indiquant qu'aucune autre information ne pourrait être fournie avant le 7 janvier 2022, le frère de l'employé a demandé à l'employeur d'attendre que le nouveau mandataire de A.\_\_\_\_\_ prenne contact avec lui, de sa propre initiative, car la « passation du dossier n'avait pas aboutie ».

### **C.**

**C.a** Par courrier du 10 janvier 2022, notifié au domicile de l'employé, l'employeur a formulé un avertissement et a, à nouveau, sommé A.\_\_\_\_\_ de reprendre immédiatement le travail ou de justifier son absence. Considérant que l'employé était, de manière injustifiée, absent depuis le 6 décembre 2021, les CFF relevaient qu'il n'avait pas rempli ses obligations en cas d'atteinte à sa santé. S'agissant de la détention provisoire, l'employeur

a mentionné les deux appels téléphoniques des 6 et 9 décembre 2021 avec le frère de l'employé et a expliqué être, à ce jour, sans aucune nouvelle de la part de A. \_\_\_\_\_. L'employeur a sommé le prénommé de se présenter, au lendemain de la fin de son incarcération, soit le 16 février 2022 au plus tard, au bureau de son supérieur, muni d'une preuve justifiant son absence du 6 décembre 2021 à ce jour. Dans la mesure où l'employeur considérait que l'employé était dans une situation d'abandon de son poste de travail, il l'informait en outre que le versement de son salaire avait été bloqué jusqu'à nouvel avis. Enfin, l'employeur avertissait l'employé que, sans nouvelle de sa part d'ici au 16 février 2022, d'autres mesures relevant du droit du travail seraient prises.

Ce courrier, envoyé en recommandé et sous pli simple, est demeuré sans réponse et le courrier recommandé est retourné à l'employeur en date du 27 janvier 2022.

**C.b** À une date inconnue, le frère de l'employé a, par téléphone, informé l'employeur du fait que la détention était prolongée jusqu'au 15 février 2022.

**C.c** Le 31 janvier 2022, l'employeur a pris contact avec l'étude d'avocat C. \_\_\_\_\_ afin de connaître la date de fin de l'incarcération de l'employé dans le but de préparer son retour à sa place de travail, courriel resté sans réponse.

**C.d** Par courrier du 18 février 2022, également notifié au domicile de l'employé par courrier recommandé et courrier A, l'employeur, partant du principe que l'employé n'était plus en détention, l'a sommé une nouvelle fois de reprendre le travail, lui octroyant un dernier délai au 23 février 2022 pour se présenter à son poste avec un justificatif de son absence, à défaut de quoi une résiliation immédiate des rapports de travail serait envisagée. Il a informé à nouveau l'employé que le versement de son salaire était suspendu.

**C.e** Le 23 février 2022, Maître Elisabeth Chappuis a informé l'employeur être le conseil de l'employé dans le cadre de la procédure pénale dont il était l'objet. La mandataire a indiqué que la correspondance du 18 février 2022 lui avait été transmise et a expliqué que son client était toujours en détention, raison pour laquelle il n'avait pas donné de nouvelles et ne s'était pas présenté à son poste de travail. Elle a précisé que l'employé n'avait « aucune intention de ne pas reprendre son poste dès sa libération, sous réserve qu'aucun obstacle d'ordre médical ne l'en empêch[ait] » et a

informé qu'il prendrait directement contact avec l'employeur sitôt en mesure de reprendre son travail.

**C.f** Par contact téléphonique entre l'employeur et la mandataire de l'employé le 28 février 2022, cette dernière a expliqué au premier que la détention devrait se prolonger jusqu'à mi-mai, sa durée dépendant d'une expertise.

**C.g** Dans un courrier non daté mais portant un sceau postal du 7 mars 2022, l'employé a écrit au chef d'unité, lui présentant ses excuses pour la situation délicate entraînée par sa détention provisoire, expliquant que ses quinze minutes de téléphones hebdomadaires étaient utilisées avant tout pour discuter avec son frère, qui gérait ses affaires, son fils et ses parents.

**C.h** Le 2 juin 2022, l'employeur a repris contact par écrit avec la mandataire de l'employé pour s'enquérir de la situation. Le lendemain, celle-ci a informé l'employeur de la prolongation de la détention jusqu'au 16 juillet 2022, l'expertise n'ayant pas été formellement rendue.

**C.i** En réponse à un courriel de l'employeur du 12 juillet 2022, la mandataire l'a informé qu'elle ne pouvait pas confirmer que la détention de son client prendrait fin le 16 juillet 2022. Par courriel du 14 juillet 2022, elle a indiqué à l'employeur que la détention provisoire de l'employé était à nouveau prolongée de deux mois.

**C.j** Le 14 juillet 2022, l'employé a informé personnellement le conseiller des ressources humaines du fait que sa détention était à nouveau prolongée jusqu'au 16 septembre 2022, ce qui devrait permettre la clôture de l'instruction et la mise en accusation devant le tribunal compétent.

## **D.**

**D.a** Par courrier du 12 août 2022, l'employeur a annoncé son intention de résilier les rapports de travail le liant à l'employé. Il considérait que, si une procédure pénale sans rapport avec la situation professionnelle ne pouvait pas avoir d'influence sur les rapports de travail, la détention provisoire de l'employé durait anormalement longtemps et que, demeurant sans information au sujet des faits qui lui étaient reprochés, la longue durée de détention laissait supposer que de lourdes charges pesaient contre lui. Considérant qu'il n'était, de ce fait, pas raisonnable d'attendre plus longtemps, qu'il n'était pas prévisible que l'employé revienne prochainement travailler et que ce dernier n'avait pas non plus respecté son devoir de participation et d'information, l'employeur s'est déclaré contraint de résilier de manière

ordinaire les rapports de travail, dans la mesure où l'employé n'était pas en mesure de respecter ses obligations découlant de son contrat de travail. Un avertissement ne s'avérerait, selon l'employeur, pas nécessaire, dès lors qu'aucune amélioration du comportement de l'employé n'étant possible dans la situation concrète. Il lui a octroyé un délai pour se prononcer sur les faits et la mesure envisagée.

**D.b** L'employé s'est déterminé, par l'entremise de sa mandataire, le 16 septembre 2022. En substance, il a contesté avoir violé son devoir d'information, l'employeur ayant été rapidement mis au courant de son placement en détention provisoire, de même que régulièrement informé de ses prolongations successives. Par ailleurs, il s'est prévalu du fait que l'employeur pouvait toujours s'adresser à son frère ou à sa mandataire pour répondre à d'éventuelles questions, dans la mesure du possible et du respect de sa sphère privée. Il a en outre déclaré que la détention qu'il subissait n'était pas en lien avec son activité professionnelle et qu'il avait toujours manifesté son intention de reprendre son poste dès sa libération. En outre, il a précisé que la date de l'audience pénale avait été fixée au 6 décembre 2022 et que la détention avait été prolongée d'autant par une décision du TMC du 12 septembre 2022. Pour le reste, il a contesté que des motifs objectifs suffisants permettant de résilier les rapports de travail fussent donnés, en particulier s'agissant de son devoir d'information. À cet égard, il a également fait valoir que la gravité des charges pesant sur lui n'était pas pertinente, dans la mesure où il n'avait pas à donner d'informations sur les motifs de sa détention et les charges retenues contre lui. Il a en outre invoqué la violation du principe de proportionnalité, une éventuelle résiliation devant, selon lui, attendre l'issue de la procédure pénale de première instance, d'autant qu'un jugement serait prochainement rendu et que le versement de son salaire avait, en tout état, été suspendu depuis le mois de janvier 2022. Au surplus, il a fait valoir qu'aucune exception au prononcé d'un avertissement n'était admise par la loi.

**D.c** Par décision du 26 septembre 2022, l'employeur a résilié les rapports de travail le liant à l'employé, avec effet au 31 décembre 2022, au motif principalement que ce dernier avait violé ses obligations contractuelles, n'ayant fourni aucune prestation de travail depuis décembre 2021 et qu'il avait failli à son devoir de collaboration.

## **E.**

**E.a** Le 31 octobre 2022, l'employé (ci-après : le recourant) a formé recours contre cette décision auprès du Tribunal administratif fédéral (ci-après : le Tribunal), concluant principalement à son annulation et à sa réintégration

à son poste de travail et, subsidiairement, à l'allocation d'une indemnité au sens de l'art. 34c LPers, plus subsidiairement, au sens de l'art. 34b LPers. En substance, il a soutenu à ce titre que la résiliation était abusive, car prononcée sans qu'un avertissement préalable ne lui ait été signifié, qu'elle ne reposait sur aucun motif objectif et suffisant et qu'elle violait le principe de la proportionnalité.

**E.b** Le 23 janvier 2023, l'autorité inférieure a fait parvenir sa réponse au Tribunal, concluant au rejet du recours et confirmant sa décision de résiliation.

**E.c** Par écriture reçue le 21 février 2023 (mais datée du 16 septembre 2022), le recourant a répliqué, maintenant ses conclusions.

Invité par le Juge instructeur à fournir de plus amples informations sur l'avancement de la procédure pénale, le recourant a, par écriture du 14 mars 2023, informé le Tribunal qu'un jugement avait été rendu le 7 décembre 2022, contre lequel un appel avait été formé le 30 janvier 2023. La procédure était en cours auprès du Tribunal cantonal.

**E.d** L'autorité inférieure a dupliqué en date du 30 mars 2023, concluant toujours au rejet du recours, et précisant qu'il y avait lieu de supposer que l'empêchement de travailler du recourant était fautif.

**E.e** Par écriture du 1<sup>er</sup> mai 2023, le recourant a informé le Tribunal du fait que, outre qu'il concluait à son acquittement pur et simple, il ne pouvait pas fournir de plus amples informations relatives à sa situation pénale pour des raisons de protection des données.

**E.f** Sur demande du Tribunal, le recourant a précisé, par écriture du 23 juin 2023, que sa détention avant jugement avait commencé le 16 novembre 2021, sans interruption à ce jour. Il a précisé qu'il exécutait actuellement une peine, dont il pouvait espérer être libéré conditionnellement dans le courant du mois d'avril 2024.

## **F.**

Les autres faits et arguments pertinents seront repris en tant que de besoin, dans les considérants en droit qui suivent.

**Droit :****1.**

Selon l'art. 37 de la loi du 17 juin 2005 sur le Tribunal administratif fédéral (LTAF, RS 173.32), la procédure de recours est régie par la loi fédérale du 20 décembre 1968 sur la procédure administrative (PA, RS 172.021), à moins que la LTAF n'en dispose autrement. Le Tribunal examine d'office la recevabilité du recours (cf. art. 7 PA) et sa compétence.

**1.1** Conformément à l'art. 31 LTAF, et sous réserve des exceptions prévues à l'art. 32 LTAF, non pertinentes en l'espèce, Tribunal administratif fédéral connaît des recours contre les décisions au sens de l'art. 5 PA prises par les autorités mentionnées à l'art. 33 LTAF, ce qui est le cas de l'autorité inférieure (cf. art. 33 let. f LTAF). Sous réserve de l'exception prévue à l'art. 32 al. 1 let. c LTAF, non réalisée en l'espèce, le Tribunal administratif fédéral est par ailleurs compétent, en vertu des art. 2 al. 1 let. d et 36 al. 1 de la loi du 24 mars 2000 sur le personnel de la Confédération (LPers, RS 172.220.1), pour connaître des recours contre les décisions au sens de l'art. 5 PA prises par un employeur fédéral au sens de l'art. 3 al. 2 LPers. Cette compétence est également énoncée à l'art. 182 CCT CFF 2019.

**1.2** Pour le surplus, déposé dans le délai (cf. art. 50 al. 1 PA) et les formes prescrites (cf. art. 52 al. 1 PA), par le destinataire de la décision attaquée qui lui fait grief (cf. art. 48 al. 1 PA), le recours est recevable.

**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 examine avec une certaine retenue les questions ayant trait à l'appréciation des prestations des employés, à l'organisation administrative ou à la collaboration au sein du service et, dans le doute, ne substitue pas son propre pouvoir d'appréciation à celui de l'autorité administrative qui a rendu la décision, laquelle connaît mieux les circonstances de l'espèce (cf. ATF 142 II 451 consid. 4.5.1, 131 II 680 consid. 2.3.3 ; ATAF 2007/34 consid. 5 ; arrêt du Tribunal administratif fédéral [TAF] A-3750/2016 du 2 février 2017 consid. 1.4.1 et les réf. cit.).

**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 (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).

**2.3** L'objet du présent litige porte sur le point de savoir si la résiliation ordinaire des rapports de travail par l'autorité inférieure en date du 26 septembre 2022 est intervenue à dire de droit.

Il conviendra, sur le vu des principes juridiques applicables (cf. *infra* consid. 3) et des arguments soulevés par les parties (cf. *infra* consid. 4.1 s.), d'analyser si l'autorité inférieure disposait de motifs objectivement suffisants pour résilier le contrat du travail du recourant (cf. *infra* consid. 4.2 et 4.3), si un avertissement devait être prononcé préalablement à la résiliation (cf. *infra* consid. 5) et si la décision est, pour le surplus, conforme au principe de la proportionnalité (cf. *infra* consid. 6). Les conclusions indemnitaires du recourant seront ensuite brièvement adressées (cf. *infra* consid. 8).

### **3.**

**3.1** La loi sur le personnel de la Confédération régit les rapports de travail entre la Confédération et son personnel (cf. art. 1 LPers). Elle s'applique également au personnel des CFF (cf. art. 15 al. 1 de la loi du 20 mars 1998 sur les Chemins de fer fédéraux [LCFF, RS 742.31] et 2 al. 1 let. d LPers). A teneur de l'art. 15 al. 2 LCFF, le Conseil fédéral peut autoriser les CFF à modifier ou compléter les rapports de service dans des conventions collectives de travail. Selon l'art. 38 al. 1 LPers, les CFF ont la compétence de conclure une convention collective de travail avec les associations du personnel pour leur domaine d'activité. Sur cette base, plusieurs conventions collectives de travail ont été successivement conclues, dont la dernière en date (CCT CFF 2019) est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> mai 2019.

La CCT CFF 2019 est une convention de droit public (cf. art. 1 al. 1 CCT CFF 2019). La loi fédérale du 30 mars 2011 complétant le Code civil suisse (Livre cinquième : Droit des obligations ; CO, RS 220) est applicable à titre subsidiaire (cf. art. 1 al. 3 CCT CFF 2019). En revanche, l'ordonnance sur le personnel de la Confédération (OPers, RS 172.220.111.3) ne s'applique pas au personnel des CFF (cf. arrêt du TAF A-536/2019 du 9 décembre 2019 consid. 2.3).

**3.2** Les art. 10 al. 3 LPers et 173 al. 1 CCT CFF 2019 spécifient que l'employeur doit faire valoir un motif objectif et suffisant pour résilier un contrat de durée indéterminée. Ces mêmes alinéas contiennent une énumération exemplative de semblables motifs, notamment la violation d'obligations légales ou contractuelles importantes (cf. art. 10 al. 3 let. a LPers et art. 173 al. 1 let. a CCT CFF 2019), des manquements dans les prestations ou dans le comportement (cf. art. 10 al. 3 let. b LPers et art. 173 al. 1 let. b CCT CFF 2019) ou des aptitudes ou capacités insuffisantes pour effectuer le travail convenu dans le contrat (cf. art. 10 al. 3 let. c LPers et art. 173 al. 1 let. c CCT CFF 2019). Le motif de résiliation doit pouvoir être juridiquement reconnu tout à la fois objectif et suffisant (cf. arrêts du TAF A-853/2022 du 21 mars 2023 consid. 5.2, A-1454/2021 du 3 mai 2022 consid. 4.2.1, A-448/2020 du 2 août 2021 consid. 6.1).

### 3.3

**3.3.1** Parmi ses obligations professionnelles les plus importantes au sens de l'art. 173 al. 1 let. a CCT CFF 2019, l'employé doit fournir sa prestation de travail et exécuter le travail qui lui est confié avec soin, fidèlement et dans l'intérêt de l'employeur (cf. arrêts TAF A-853/2022 précité consid. 5.3, A-1843/2021 du 6 décembre 2021 consid. 5.2.3, A-448/2020 du 2 août 2021 consid. 6.1.1). Ce devoir général de diligence et de fidélité est réglé à l'art. 20 al. 1 LPers et à l'art. 36 CCT CFF 2019.

Le devoir de fidélité et de sauvegarde des intérêts légitimes de l'employeur se rapporte en première ligne à l'obligation principale de l'employé, à savoir aux prestations de travail qu'il doit fournir. 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 (cf. arrêts TAF A-1843/2021 précité consid. 5.2.3 et A-5721/2018 du 12 février 2020 consid. 3.4). Ce devoir de fidélité comporte notamment l'obligation d'annoncer à l'employeur, spontanément et sans délai, les perturbations qui surviennent ou vont survenir dans l'accomplissement du travail, telles que les absences du travailleur lorsque celui-ci peut les prévoir (cf. arrêts du Tribunal fédéral [TF] 4C.359/2006 du 12 janvier 2007 consid. 6, 4C.346/2004 du 15 février 2005 consid. 5.1 et les réf. cit.). Il incombe au travailleur, conformément à son devoir de fidélité, de justifier en temps et en heure ses absences auprès de son employeur (cf. arrêts du TF 4A\_91/2021 du 19 juillet 2021 consid. 4.1, 4A\_521/2016 du 1<sup>er</sup> décembre 2016 consid. 3.5 ; arrêt du TAF A-5307/2018 du 18 juin 2019 consid. 6.2).

**3.3.2** Par la notion d'aptitudes ou capacités insuffisantes au sens de l'art. 10 al. 3 let. c LPers et de l'art. 173 al. 1 let. c CCT CFF 2019, il faut

comprendre tous les motifs qui sont en lien avec la personne de l'employé et qui l'empêchent totalement ou en partie de fournir les prestations convenues dans le contrat. Les problèmes de santé, peuvent, notamment être un indice de l'existence d'incapacités ou d'inaptitudes (cf. arrêts du TAF A-3578/2021 du 13 mai 2022 consid 5.3.2.2, A-4921/2018 du 11 juin 2019 consid. 4.2.1, A-4913/2016 du 26 juillet 2017, consid. 4.2.1).

En cas de maladie, il n'est possible de partir du principe que les aptitudes et capacités sont insuffisantes au sens de l'art. 10 al. 3 let. c LPers que lorsque cet état au moment de la résiliation dure déjà depuis une longue période et que les circonstances ne permettent pas de s'attendre à une amélioration prochaine de l'état de santé de l'employé concerné. Il n'est toutefois pas nécessaire que la maladie puisse être considérée comme définitive. Cela étant, de jurisprudence constante, ce n'est en principe qu'au plus tôt après une durée de deux ans que l'on peut parler d'une maladie durable (cf. ATAF 2016/11 consid. 8.5 ; arrêts du TAF A-4921/2018 précité consid. 4.2.2, A-2650/2018 du 1er mai 2019 consid. 3.1, A-5488/2016 du 9 décembre 2016 consid. 4.2 ; cf. également RÉMY WYLER / MATTHIEU BRIGUET, la fin des rapports de travail dans la fonction publique, 2017, p. 78, ainsi que TANIA HUOT, in : R. Wyler, Panorama III en droit du travail, 2017, p. 482 s.).

#### **4.**

##### **4.1** Les parties sont divisées par les arguments suivants.

**4.1.1** Dans la décision attaquée, l'autorité inférieure retient que la résiliation des rapports de travail se fonde essentiellement sur la durée de l'absence de prestations par le recourant du fait de sa mise en détention. La nature des charges qui pèsent contre lui ne sont pas en cause, ni le fait qu'elles soient ou non en lien avec son activité professionnelle. C'est au contraire le fait que le recourant ait été incarcéré, au moment de la résiliation, depuis de longs mois et que, dès lors, il n'avait pas fourni sa prestation de travail, qui a justifié la résiliation sur la base de l'art. 173 al. 1 let. a CCT CFF 2019. L'autorité inférieure considère que cet état de fait constitue une violation importante des obligations contractuelles du recourant. Elle relève en outre que les informations qui lui ont été transmises à cet égard étaient ponctuelles et ne l'ont pas été de manière spontanée et ce, alors que le recourant avait démontré, par la transmission d'un courrier à son employeur, qu'il était en mesure de lui communiquer des renseignements. Ce manque d'informations avait empêché l'autorité inférieure de s'organiser, par exemple en remplaçant temporairement le recourant. Ce dernier n'avait ainsi, selon elle, pas respecté son devoir d'information.

**4.1.2** Le recourant conteste que l'autorité inférieure puisse se prévaloir d'un motif valable de résiliation des rapports de travail du fait de son empêchement de travailler. Il avance avoir toujours exprimé le souhait de reprendre son activité professionnelle dès que possible, de sorte que l'absence de prestations de travail de sa part ne dénotait aucune volonté de ne pas remplir ses obligations contractuelles. En outre, le recourant étant empêché de travailler, indépendamment de sa volonté, l'autorité inférieure n'était pas fondée à retenir une violation importante de ses obligations légales et contractuelles. Le recourant explique ensuite avoir toujours systématiquement informé l'autorité inférieure du principe de la détention, ainsi que de ses prolongations successives. Aucune information plus détaillée ne pouvait cependant être transmise.

**4.1.3** Dans ses écritures devant le Tribunal de céans, l'autorité inférieure rappelle qu'elle n'a pas été spontanément informée de l'état de la procédure pénale mais qu'elle a dû, à chaque fois, s'enquérir de la situation pour obtenir des renseignements. Elle relève n'avoir toujours aucune indication sur la suite de la procédure et la date de la fin de la détention avant jugement. Vu la durée de la détention, elle suppose que l'empêchement de travailler dont le recourant est l'objet n'est pas sans faute.

**4.2** Le principal motif invoqué par l'autorité inférieure pour justifier sa décision de licenciement tient ainsi à la durée de l'absence de prestations du recourant, du fait de son placement en détention.

**4.2.1** Si, du point de vue de l'employeur et du bon fonctionnement de l'administration, il est compréhensible que, après une aussi longue absence pour cause de détention, une volonté de se séparer de l'employé puisse apparaître, une résiliation pour des motifs objectivement suffisants selon l'art. 10 al. 3 let. a LPers, respectivement l'art. 173 al. 1 let. a CCT CFF 2019, à savoir en raison d'une violation d'obligations légales ou contractuelles importantes, présuppose, en principe, un *comportement fautif* de la part de l'employé (cf. dans ce sens : art. 19 LPers et art. 31 OPers). Un comportement fautif, qui peut prendre la forme de l'intention ou de la négligence, peut être retenu lorsque l'employé agit de manière contraire à ses devoirs, alors qu'il aurait pu agir de manière différente en respectant ses obligations. Cela ne nécessite pas seulement que l'employé ait eu conscience de ses obligations, mais également qu'il ait pu, et que cela soit raisonnablement exigible de sa part, agir conformément à ses devoirs (cf. arrêt TAF A-7764/2009 du 9 juillet 2010 consid. 6.2 et 6.3).

## 4.2.2

**4.2.2.1** Au cas d'espèce, le recourant a été empêché de fournir sa prestation de travail en raison de sa mise en détention pour une période prolongée. Dans le cadre de l'examen de la question de savoir si un comportement fautif peut lui être reproché, un parallèle peut être tiré avec la jurisprudence rendue au titre de l'art. 324a CO, disposition qui porte sur l'obligation pour l'employeur de payer le salaire en cas d'incapacité non fautive du travailleur pour des causes inhérentes à sa personne. À cet égard, il convient de retenir que, en règle générale, la détention provisoire du travailleur doit être considérée comme fautive (*selbstverschuldete Arbeitsverhinderung*), de sorte que l'employeur est libéré de son obligation de payer le salaire, sauf si la procédure pénale se termine par une non entrée en matière, un classement ou un acquittement et que ce ne sont pas des déclarations fausses ou contradictoires du prévenu qui ont conduit l'autorité à ouvrir une instruction ou à prononcer, respectivement à prolonger, la détention provisoire. Aussi, si l'arrestation ou la détention provisoire repose uniquement sur une mise en cause de l'employé par des déclarations de tiers, alors que l'employé n'a rien à se reprocher, l'empêchement de travailler ne peut pas non plus être considéré comme fautif (cf. ATF 138 V 140 consid. 2.3, 133 V 1 consid. 4.2.4.1 ; arrêt du TF 4C.74/2000 du 16 août 2001 consid. 4b ; cf. également RÉMY WYLER/BORIS HEINZER, Droit du travail, 4e éd. 2019, p. 259 ; THOMAS GEISER/ROLAND MÜLLER/KURT PÄRLI, Arbeitsrecht in der Schweiz, 4<sup>ème</sup> éd., Berne 2019, N 428b).

**4.2.2.2** L'on pourrait déduire des considérations qui précèdent qu'en raison des prolongations successives de la détention avant jugement, lesquelles supposent que les soupçons de culpabilité d'un crime ou d'un délit ayant justifié la mise en détention initiale se renforcent au fur et à mesure de l'instruction (cf. à cet égard not. arrêts du TF 1B\_7/2020 du 24 janvier 2020 consid. 3.1, 1B\_219/2019 du 4 juin 2019 consid. 2.1), la condition de la faute inhérente au motif de résiliation des art. 10 al. 3 let. a LPers et 173 al. 1 let. a CCT CFF 2019 paraît *a priori* réalisée. D'autant que, dans le cas d'espèce, le recourant n'a, contrairement à ce qui pouvait être attendu de lui (cf. *infra* consid 4.3), amené aucun élément permettant de rendre vraisemblable que la détention serait, par hypothèse, injustifiée. Ce constat du caractère fautif de la détention avant jugement ne vaut toutefois que pour autant que le recourant ne soit pas, au terme de la procédure pénale, libéré des charges retenues contre lui. Dans la mesure où le recourant ne faisait, au moment de la résiliation – et ne fait toujours – pas l'objet d'une condamnation pénale définitive et qu'il est, par conséquent, présumé innocent (cf. art. 10 al. 1 du code de procédure pénale du 5 octobre 2007 [CPP, RS 312.0]), il n'est toutefois pas possible de déterminer avec certitude si la

détention doit être considérée comme imputable à une faute du recourant ou non. De fait, bien que le jugement pénal de première instance ait, dans l'intervalle, été prononcé, le 7 décembre 2022, le recourant a contesté ce verdict auprès de la juridiction pénale compétente.

Cela étant, la question de savoir si l'absence de prestation de travail de la part du recourant du fait de sa détention provisoire constituait une violation de ses obligations professionnelles importantes, et pouvait, ainsi, justifier la résiliation ordinaire de son contrat sur le fondement de l'art. 173 al. 1 let. a CCT CFF 2019, disposition sur laquelle s'est fondée l'autorité inférieure, peut souffrir de rester indéterminée, vu l'existence d'autres motifs objectivement suffisants de résiliation (cf. ci-après consid. 4.2.3 et 4.3).

**4.2.3** En premier lieu, l'absence du recourant de son poste de travail pendant presque une année en raison de sa détention, pouvait, à l'instar de problèmes de santé, être considérée, dans les circonstances de l'espèce, comme la manifestation d'une inaptitude ou d'une incapacité durable à accomplir les tâches convenues dans le contrat de travail au sens de l'art. 173 al. 1 let. c CCT CFF 2019.

**4.2.3.1** Certes, la CCT CFF 2019 envisage la situation du placement en détention d'un employé essentiellement sous l'angle de la suspension préventive des fonctions (cf. art. 48 al. 1 let. c CCT CFF 2019), jusqu'à 10 jours au maximum après sa remise en liberté (cf. art. 48 al. 4 CCT CFF 2019), laquelle peut, le cas échéant, être assortie d'une mesure de réduction ou de privation du salaire et d'autres prestations (cf. art. 48 al. 3 CCT CFF 2019). Elle prévoit également que, si les mesures s'avèrent injustifiées, la personne est réintégrée dans ses droits et les prestations réduites ou retenues lui sont versées après coup (cf. art. 48 al. 6 CCT CFF 2019). Toutefois, il ne faut pas perdre de vue que la suspension préventive est une mesure en tout point provisoire, qui ne règle rien définitivement, ni ne préjuge de rien. Elle sert en premier lieu à surmonter le laps de temps qui s'écoule entre la découverte d'indices d'une violation des devoirs de service et sa sanction, en particulier la résiliation des rapports de travail (cf. arrêts du TAF A-4287/2020 du 14 avril 2021 consid. 5.2.3.3, A-1647/2013 du 27 novembre 2013 consid. 3.2.1 et les réf. cit.), et n'a ainsi pas pour vocation à perdurer indéfiniment dans le temps (cf. à ce sujet : art. 48 al. 4 et 5 CCT CFF 2019).

En l'espèce, l'autorité inférieure, invoquant l'application de l'art. 48 CCT CFF 2019, a informé le recourant le 10 janvier 2022 déjà que le versement de son salaire avait été bloqué jusqu'à nouvel avis. Les rapports de travail

ont ensuite été résiliés le 26 septembre 2022, avec effet au 31 décembre 2022, soit plus d'une année après que le recourant ait été durablement incarcéré, soit depuis le 16 novembre 2021. Il convient de retenir que le délai de deux ans à partir duquel une incapacité de travail pour cause de maladie peut, en règle générale, être considérée comme durable (cf. *supra* consid. 3.3.2) ; également 128 al. 1 *cum* 135 al. 1 CCT CFF 2019, ainsi que l'art. 31a OPers) ne saurait nullement s'appliquer par analogie à un empêchement de travailler en raison d'une mise en détention, laquelle doit, en règle générale et *a priori*, être considérée comme fautive (cf. *supra* consid. 4.2.2.1). Force est de constater que l'autorité inférieure était fondée, au moment de la résiliation, à considérer, faute de toute information contraire de la part du recourant et au vu des prolongations successives de la détention provisoire, que les circonstances ne permettaient pas de s'attendre à un retour prochain du recourant à son poste de travail. Le fait que l'audience pénale de première instance était agendée au 6 décembre 2022, ce dont l'autorité inférieure était informée, ne change rien à ce qui précède, d'autant que cette dernière était privée d'informations, tant en ce qui concernait les charges retenues contre son employé, les motifs de sa mise en détention provisoire, ainsi que, de manière générale, le déroulement de la procédure pénale (cf. *infra* consid. 4.3). Finalement, il convient de tenir compte du fait que le recourant a été condamné en première instance, prononcé dont il a fait appel, et qu'il est, depuis lors, toujours placé en détention.

**4.2.3.2** Dans ces circonstances, l'autorité inférieure pouvait admettre, au moment de résilier les rapports de travail, que le recourant était durablement inapte à exercer son activité contractuelle. Par conséquent, la résiliation des rapports de travail du recourant pouvait se fonder sur l'art. 173 al. 1 let. c CCT CFF 2019.

Il convient de préciser que le fait que l'autorité inférieure ne s'est pas expressément prévalu de cette disposition à l'appui de la décision querellée, mais a essentiellement invoqué l'art. 173 al. 1 let. a et b CCT CFF 2019, n'a pas pour conséquence qu'il faille l'annuler, d'autant moins que, comme on le verra (*infra* consid. 4.3), le motif de résiliation de l'art. 173 al. 1 let. a CCT est également donné. En effet, conformément au principe *iura novit curia*, le Tribunal n'est notamment pas lié par l'argumentation des parties ou de l'autorité de première instance (cf. art. 62 al. 4 PA ; ANDRÉ MOSER/MICHAEL BEUSCH/LORENZ KNEUBÜHLER/MARTIN KAYSER, *Prozessieren vor dem Bundesverwaltungsgericht*, 3<sup>e</sup> éd., 2022, n<sup>o</sup> 1.54) et doit – après avoir appliqué d'office la base légale pertinente – examiner si la décision, dans son résultat, est contraire au droit matériel. Or, tel n'est pas le cas (cf. aussi

*infra*) et seule la motivation juridique de la décision s'avère, en partie, incorrecte. L'absence de référence à l'art. 173 al. 1 let. c CCT CFF 2019 n'a cependant aucune influence sur la teneur de la décision, dont le recourant a été parfaitement en mesure de comprendre la portée, de même que de l'attaquer en connaissance de cause. Le droit du recourant à une décision motivée est donc respecté (cf. arrêts du TF\_195/2010 du 13 juillet 2010 consid. 2.2 et 1C\_35/2009 du 29 mai 2009 consid. 3).

Le défaut de motivation juridique, soit un vice formel, doit au demeurant être considéré comme guéri, dans la mesure où le recourant a pu faire valoir tous ses arguments de fait et de droit devant le Tribunal de céans, qui, dans le cadre de son plein pouvoir de cognition, peut contrôler et corriger la légalité formelle et matérielle de la décision (cf. arrêt du TAF A-3758/2021 du 13 mai 2022 consid. 6.4 et les réf. cit.).

**4.3** Ensuite, le second motif invoqué par l'autorité inférieure pour justifier la résiliation, à savoir la violation du devoir de diligence du recourant dans son obligation d'informer et de collaborer suite à son empêchement de travailler, est également réalisé.

**4.3.1** Reprenant les faits de la cause, le Tribunal relève ce qui suit.

Selon ses explications, le recourant a fait l'objet d'une première brève détention provisoire fin septembre ou début octobre 2021. Le recourant ayant adressé à son employeur un certificat médical non détaillé faisant état d'une incapacité de travail pour cause de maladie jusqu'au 3 octobre 2021 et n'ayant pas informé son employeur de sa mise en détention, force est de constater que son absence était, dès cette dernière date, injustifiée. Ceci vaut d'autant plus que l'autorité de poursuite pénale compétente offre la possibilité d'informer l'employeur du prévenu de la mise en détention (cf. art. 214 al. 1 let. b CPP). L'autorité inférieure a, à juste titre, sommé le recourant, dans un courrier du 11 octobre 2021, d'expliquer son absence ou de reprendre immédiatement son travail. Ses supérieurs hiérarchiques l'ont déjà contacté par messages en dates des 5 et 7 octobre 2021, messages restés sans réponse. Ce n'est que le 14 octobre 2021 que l'autorité inférieure a appris que le recourant avait été incarcéré, par la transmission d'une photographie d'une partie du dispositif d'une ordonnance du TMC, duquel il ressortait que la détention provisoire prendrait fin au plus tard le 11 octobre 2021. Il ne ressort pas du dossier que le recourant ait, à ce moment, expliqué pour quelles raisons il ne retournerait pas au travail, ni pourquoi il n'avait pas informé l'autorité inférieure à temps de la situation.

Le recourant a ensuite transmis, en date du 29 octobre et du 12 novembre 2021, des attestations médicales, non détaillées, faisant à nouveau état d'incapacités de travail pour cause de maladie du 1<sup>er</sup> novembre au 5 décembre 2021.

Selon les explications de sa mandataire, fournies à la demande du Tribunal, le recourant a, par la suite, à nouveau été placé en détention provisoire, le 16 novembre 2021. Son frère en a informé l'autorité inférieure par téléphone le 6 décembre 2021, puis d'autres échanges ont eu lieu les 9, 23 et 28 décembre 2021. La tardiveté de cette annonce n'est pas compréhensible, d'autant moins qu'il ressort des explications du frère de l'intéressé que la mandataire du recourant était, à l'époque, chargée de la défense de ses intérêts dans la procédure pénale également.

Etant sans nouvelle de la part du recourant, l'autorité inférieure a, le 10 janvier 2022, sommé ce dernier de reprendre le travail ou de justifier son absence, au plus tard le lendemain de sa remise en liberté, soit le 16 février 2022. Le 18 février 2022, l'autorité inférieure a sommé une nouvelle fois le recourant de reprendre le travail, lui octroyant un dernier délai au mercredi 23 février 2022 pour se présenter à son poste avec un justificatif de son absence. Il ressort de ces courriers que l'autorité inférieure n'était pas certaine de savoir si son employé était malade ou toujours en détention.

Le 23 février 2022, la mandataire du recourant a informé l'autorité inférieure du fait que le recourant se trouvait toujours en détention, sans indiquer jusqu'à quelle date la prolongation avait été ordonnée.

Le 28 février 2022, l'autorité inférieure a pris contact par téléphone avec la mandataire du recourant, suite à quoi elle a indiqué que la détention devrait se prolonger jusqu'à mi-mai, car elle dépendait du résultat d'une expertise. Par courrier portant le sceau postal du 7 mars 2022, le recourant a écrit à l'autorité inférieure depuis son lieu de détention, lui présentant ses excuses pour la situation professionnelle délicate occasionnée.

Sans nouvelles du recourant, l'autorité inférieure a, le 2 juin 2022, contacté sa mandataire pour obtenir des informations sur la situation de son employé. Le 3 juin 2022, celle-ci l'a informée que la détention avait été prolongée jusqu'au 16 juillet 2022.

Par courriel du 12 juillet 2022, l'autorité inférieure s'est, à nouveau, enquis de la situation auprès de la mandataire du recourant, qui lui a répondu qu'elle ne pouvait pas confirmer que la détention prendrait fin le 16 juillet

2022. Le 14 juillet 2022, elle a confirmé la prolongation de deux mois de la détention. Le même jour, le recourant a informé l'autorité inférieure, par courrier, du fait que la détention était prolongée jusqu'au 16 septembre 2022, ce qui devait permettre la clôture de l'instruction.

Dans sa détermination relative au droit d'être entendu du 16 septembre 2022, le recourant a informé l'autorité inférieure notamment du fait que la détention était prolongée jusqu'au 6 décembre 2022, date de l'audience pénale devant le tribunal de première instance.

**4.3.2** En droit, le devoir de collaboration de l'employé en cas d'incapacité de travail est maintenu et subsiste aussi longtemps que les rapports de travail n'ont pas pris fin (cf. not. BRUNNER/BÜHLER/WAEBER/BRUCHEZ, Commentaire du contrat de travail, 3e éd., Lausanne 2004, n. 3 ad art. 324a CO). Il existe, pour l'employé, une obligation d'informer de manière complète, rapide et continue sur l'existence, le degré et la durée prévisible de son incapacité de travail (cf. FAVRE/MUNOZ/TOBLER, le contrat de travail, code annoté, 2e éd. 2017, n. 1.11 ad art. 321a CO). Par analogie avec la jurisprudence du Tribunal fédéral qui précise qu'en cas d'absences pour cause de maladie, le devoir de fidélité impose au travailleur d'informer immédiatement l'employeur sur son état de santé (cf. *supra* consid. 3.3.1), cette obligation doit également valoir lorsqu'un employé fait l'objet d'une détention provisoire. Par ailleurs, la jurisprudence retient que si l'employé n'est plus en mesure, temporairement et pour des motifs avérés, de maintenir le contact avec son employeur, il a l'obligation de l'en informer, au besoin par l'intermédiaire de son médecin traitant, qu'il chargera de cette tâche (cf. arrêt du TAF A-680/2022 du 30 juin 2022 consid. 4.6). Ainsi, il convient de retenir que, dès sa mise en détention provisoire, un employé est tenu, dès que possible et au besoin par l'intermédiaire de son défenseur ou en faisant usage de la possibilité offerte par l'art. 214 al. 1 let. b CPP, d'informer son employeur d'un éventuel empêchement de travailler. Il doit l'informer régulièrement, au mieux de ses connaissances, sur la durée prévisible de l'empêchement. Dans ce cadre, si la prolongation de la détention provisoire est demandée par le ministère public et, au plus tard, dès qu'elle est ordonnée par le TMC, l'employé est tenu d'informer, de sa propre initiative et de manière proactive, soit lui-même, soit par l'intermédiaire d'une personne dûment mandatée, son employeur, notamment de la durée de la prolongation ordonnée, et de collaborer activement, autant que faire se peut, à l'organisation de la reprise du travail. Ces renseignements sont nécessaires afin que l'employeur puisse s'organiser en conséquence, par exemple en engageant temporairement une autre personne pour

remplacer l'agent absent ou afin de prendre toutes autres mesures utiles afin d'organiser le service. Il en va du bon fonctionnement de l'administration.

**4.3.3** Il ressort des faits précédemment exposés que l'autorité inférieure n'a été informée que tardivement du placement en détention du recourant, sans que ce dernier n'ait apporté la moindre explication au sujet de cette défaillance. Le fait que le recourant avait précédemment transmis des attestations médicales faisant état d'une absence pour cause de maladie ne le dispensait pas d'informer, sans délai, son employeur de ce nouvel empêchement de travailler, d'autant plus que les obligations de part et d'autre ne sont pas les mêmes en cas d'incapacité de travail pour cause de maladie ou de détention provisoire. Par la suite, l'autorité inférieure a, à plusieurs reprises, dû elle-même s'enquérir de la situation auprès du frère du recourant, puis auprès de sa mandataire, en l'absence d'informations spontanées et d'interlocuteurs clairement définis, et a été contrainte de lui notifier des courriers d'avertissement et de mise en demeure. Cette situation a d'ailleurs engendré des problèmes de planification et mis le service en difficulté, dans la mesure où l'autorité inférieure n'avait pas été en mesure de prendre les mesures organisationnelles adéquates afin de pallier à l'absence du recourant. Même suite à ces missives et sur demandes de l'autorité inférieure, le recourant ne l'a pas toujours informée de manière complète, notamment quant à la durée de la prolongation de la détention.

**4.3.4** À ce sujet, le recourant est d'ailleurs parti de la prémisse, en partie erronée, qu'il n'avait qu'une obligation de renseignement très limitée, voire quasi inexistante, envers l'autorité inférieure en ce qui concernait la nature des infractions retenues contre lui, les motifs de la détention avant jugement et, de manière plus générale, sur le déroulement de la procédure pénale dont il fait l'objet.

**4.3.4.1** En droit privé du travail, un arrêt du Tribunal fédéral a certes considéré que les infractions commises dans le cercle familial d'un employé subalterne, qui n'avaient aucun rapport, même lointain, avec son activité exercée au sein de l'employeur et qui n'étaient pas de nature à porter, sur un point essentiel, un préjudice grave à l'accomplissement du travail dans l'entreprise, entraînent dans la sphère privée du travailleur, raison pour laquelle il n'avait aucune obligation d'aviser l'employeur du fait qu'une enquête pénale était ouverte contre lui. Son silence ne constituait donc pas un manquement propre à justifier un congé abrupt (cf. arrêt du TF 4C.431/2005 du 31 janvier 2006 consid. 4). Il convient ici de relever que la

mise en prévention de l'intéressé dans cette affaire n'avait pas eu d'incidence sur son activité professionnelle.

**4.3.4.2** En droit de la fonction publique, le Tribunal fédéral a récemment eu l'occasion d'examiner dans quelle mesure les agissements d'un employé de l'État en dehors de son activité professionnelle pouvaient être pris en considération pour justifier son licenciement (cf. arrêt du TF 8C\_612/2021 du 19 mai 2022).

Bien que le fonctionnaire ait droit à la protection de sa vie privée, son devoir de fidélité, afférent au caractère public de sa fonction, lui impose certaines obligations, lesquelles limitent l'exercice de ses libertés personnelles au-delà de ce que l'ordre juridique permettrait pour de simples particuliers (cf. MOOR/BELLANGER/TANQUEREL, Droit administratif, vol. III, 2e éd. 2018, p. 601). Ces obligations trouvent ancrage dans les statuts et réglementations spécifiques au personnel de l'État et résultent d'une balance des intérêts (cf. ATF 136 I 332 consid. 3.2.1).

Les collaborateurs doivent supporter les limitations objectivement en rapport avec leur appartenance à l'appareil étatique ; cela englobe, non seulement ce qui a trait à l'exécution du service public, soit à l'intérêt direct de la collectivité aux prestations publiques, mais aussi ce qui est susceptible de témoigner de la moralité et de l'intégrité de l'administration et qui permet aux citoyens d'avoir confiance en elle en toutes circonstances (cf. MOOR/BELLANGER/TANQUEREL, op. cit., p. 572). Même hors service, les collaborateurs doivent ainsi adopter un comportement propre à inspirer la confiance de la population dans l'administration à qui est confiée la gestion des affaires publiques (cf. arrêt du TF 1P.273/1999 du 12 octobre 1999 consid. 3c). Ce devoir de dignité ne saurait toutefois dépasser ce qui est requis pour la correcte exécution de leurs tâches et dépend de la position occupée et de la nature des fonctions (cf. arrêt du TF 8C\_873/2010 du 17 février 2011 consid. 9.2 et la réf. cit.).

En particulier, les fonctionnaires ne doivent commettre ni crime ni délit passibles de condamnation devant les tribunaux pénaux, au moins dans la mesure où il s'agit de délits dénotant une attitude incompatible avec la fonction publique (cf. arrêt du TF 2A.515/1995 du 6 septembre 1996 consid. 3a/bb et les réf. cit.). Pour examiner le préjudice subi par une autorité du fait de la condamnation pénale d'un collaborateur, il faut tenir compte de la fonction exercée, de la nature de l'infraction, de sa gravité et de la durée de la peine ainsi que de l'impact du comportement incriminé sur le public (cf. arrêt du TF 2A.515/1995 précité consid. 3b et les réf. cit.). De

manière plus générale (indépendamment de l'issue de la procédure pénale), il faut distinguer les événements occasionnels, sans indice de récidive, des agissements durables ou répétés dans le temps. Il y a également lieu de tenir compte du laps de temps entre les actes incriminés et leur connaissance par l'employeur, en particulier lorsqu'entre-temps ils n'ont pas eu d'impact sur la qualité du travail fourni et la capacité de l'employé à remplir les exigences du poste. Enfin, si l'on attend davantage d'exemplarité de la part d'un haut collaborateur, la question du rang occupé perd en importance lorsque la gravité des faits reprochés est particulièrement lourde. En tout état de cause, pour qu'un licenciement se justifie, il faut que l'infraction ait eu, selon une appréciation objective, un impact négatif tel sur la qualité du travail, sur le climat de travail ou sur la réputation de l'employeur public que l'on ne peut plus raisonnablement exiger de lui qu'il poursuive les rapports de service (cf. PETER HÄNNI, *Öffentliches Dienstrecht und Strafrecht*, in *Droit pénal et diversité culturelle*, 2012, p. 249).

Ainsi, le Tribunal fédéral a estimé l'implication de l'intéressé dans des sous-locations d'appartements, pour des loyers exorbitants, à des ressortissants étrangers sans-papiers devant vivre dans des conditions insalubres et inhumaines dénotait sans conteste un manque de considération pour autrui de nature à saper la confiance du public dans les organes de l'État et la gestion des affaires publiques. Un tel comportement était incompatible avec les devoirs de fidélité et de dignité du fonctionnaire, même pour un chef de projet dans le secteur informatique, fonction qui n'était d'ailleurs pas tout à fait subalterne. À cela s'ajoutait que les agissements du travailleur lui avaient valu un placement en détention provisoire de plus de quatre mois, qui avait affecté le bon fonctionnement de l'administration (cf. arrêt du TF 8C\_612/2021 précité consid. 6.3).

**4.3.4.3** Il en résulte que l'autorité inférieure reproche, à juste titre, au recourant de ne jamais avoir donné une quelconque information sur la nature des charges pesant contre lui. Or, en l'absence de toute information à cet égard, l'autorité inférieure n'est pas en mesure d'examiner si les faits en cause ont un rapport, même lointain, ou peuvent avoir une incidence sur l'exercice de l'activité professionnelle du recourant, celle-ci revêtant un caractère public.

**4.3.5** De l'ensemble des considérations qui précèdent, il peut ainsi être retenu que le recourant a également violé son devoir d'information, en transmettant trop tardivement et de manière incomplète, voire en ne communiquant pas, les renseignements utiles relatifs à son incarcération à l'autorité

inférieure. De ce fait, l'autorité inférieure pouvait se fonder sur l'art. 173 al. 1 let. a CCT comme motif de résiliation à ce titre.

**4.4** Sur ce vu, force est de constater que l'autorité inférieure disposait de motifs objectivement suffisants au sens de l'art. 173 al. 1 let. a et c CCT CFF 2019 pour prononcer la résiliation ordinaire du contrat de travail du recourant.

## **5.**

L'art. 170 al. 4 CCT CFF 2019 prévoit que si l'autorité inférieure résilie les rapports de travail après le temps d'essai, la résiliation ordinaire doit être précédée d'une menace de résiliation, pour autant que cette mesure soit en principe appropriée pour atteindre une amélioration des prestations ou du comportement.

### **5.1**

**5.1.1** Dans la décision attaquée, l'autorité inférieure considère que le prononcé d'un avertissement aurait été vain, dans la mesure où le recourant n'avait pas la possibilité d'améliorer ou de modifier son comportement. En effet, de par la détention avant jugement qu'il subissait, il ne lui était en aucun cas possible de fournir sa prestation de travail.

**5.1.2** Le recourant se plaint du fait que la résiliation n'a pas été précédée d'un avertissement. Il argue que renoncer au prononcé d'un avertissement dans sa situation reviendrait à favoriser l'employé qui contrevient à ses obligations contractuelles par rapport à celui qui, comme lui, n'y contrevient pas, mais qui est empêché de travailler.

**5.2** L'avertissement préalable à la résiliation ordinaire remplit deux fonctions. D'une part, il contient un reproche formulé par l'employeur, quant au comportement critiqué (« *Rügefunktion* ») et, d'autre part, il exprime la menace d'une sanction (« *Warnfunktion* »). Il doit être compris comme une mise en garde adressée à l'employé et destinée à lui éviter des conséquences plus lourdes. L'avertissement revêt, ainsi, également le caractère d'une mesure de protection à l'égard de l'employé. En lui donnant la possibilité de s'améliorer, il concrétise le principe de la proportionnalité qui, conformément à l'art. 5 al. 2 Cst., détermine l'activité de l'Etat (cf. arrêt du TF 8C\_500/2013 du 15 janvier 2014 consid. 7.5 ; arrêts du TAF A-6428/2015 précité consid. 5.3 et A-4054/2015 du 15 février 2016 consid. 7.2.2.2).

Alors que les motifs figurant à l'art. 10 al. 3 let. a et b LPers, qui correspondent à ceux de l'art. 173 al. 1 let. a et b CCT CFF 2019, requièrent un avertissement préalable de l'employé, les motifs de la lettre c de ces dispositions n'exigent un tel avertissement que pour le cas de mauvaise volonté de l'employé à accomplir son travail, mais pas pour le cas d'aptitudes ou capacités insuffisantes. En effet, ces deux derniers manquements ne peuvent être influencés par l'employé (cf. ATAF 2016/11 consid. 7.3 ; cf. également TANIA HUOT, in : R. Wyler, Panorama III en droit du travail, 2017, p. 484).

**5.3** Dans la mesure où le recourant était durablement inapte à exercer sa prestation de travail en raison de sa détention provisoire et que la résiliation pouvait se fonder sur l'art. 173 al. 1 let. c CCT CFF 2019, le prononcé d'un avertissement par l'autorité inférieure n'était pas nécessaire. En effet, celui-ci n'aurait, en toute hypothèse, pas permis au recourant de changer la situation d'une quelconque manière.

Au demeurant, en lien avec la violation de l'obligation du devoir d'information et de collaboration (cf. art. 173 al. 1 let. a CCT CFF 2019), il convient de relever que l'autorité inférieure a, à plusieurs reprises, signifié au recourant qu'il devait justifier son absence ou se présenter sur sa place de travail, et qu'à défaut de nouvelles de sa part, elle envisageait de prendre d'autres mesures relevant du droit du travail, allant jusqu'à la résiliation. Le recourant était donc bien conscient du fait que, faute de renseigner avec toute la diligence requise son employeur concernant son empêchement de travailler, il s'exposait en particulier à la résiliation de son contrat de travail. Or, ces mises en garde successives ne l'ont pas incité à faire preuve de proactivité, celui-ci se contentant, pour l'essentiel, d'attendre les requêtes de l'autorité inférieure avant de la renseigner, tout en lui fournissant de sommaires informations et en se réfugiant, pour le surplus, derrière la protection de sa sphère privée. L'autorité inférieure pouvait ainsi légitimement considérer qu'une nouvelle mise en demeure formelle s'avèrerait inutile, ce qui la dispensait de prononcer un nouvel avertissement à son encontre avant de résilier les rapports de travail (cf. ATF 143 II 443 consid. 7.5 ; arrêt du TF 8C\_79/2022 du 1<sup>er</sup> juillet 2022 consid. 4.2.5.1 ; arrêt du TAF A-4076/2021 précité consid. 7.3.3 ; WYLER/BRIGUET, op. cit., p. 67).

## **6.**

Dans un autre grief, le recourant fait valoir que la résiliation de ses rapports de travail n'était, outre l'absence d'avertissement, pas proportionnée pour d'autres raisons.

## 6.1

**6.1.1** Le recourant soutient que, si son absence a pu certes causer quelques difficultés organisationnelles, l'autorité inférieure ne subissait aucun désavantage financier du fait de son absence, puisqu'il ne percevait plus son salaire depuis le mois de janvier 2022. En outre, il argue que le cas d'espèce ne se distingue pas d'une situation d'absence maladie de longue durée. Il soutient encore qu'il ne peut rien faire pour pallier à la situation actuelle et son intérêt privé est prépondérant, puisque l'existence d'une relation de travail peut influencer, de manière importante, sur le type et la quotité de la peine qui pourrait être éventuellement prononcée dans le cadre de la procédure pénale dont il fait l'objet.

**6.1.2** Eu égard à l'absence du recourant durant de longs mois au moment de la résiliation, l'autorité inférieure considère avoir suffisamment attendu avant de résilier les rapports contractuels, d'autant qu'il n'était pas prévisible qu'il puisse revenir travailler. À son avis, la patience dont elle a fait preuve suffit à démontrer qu'elle avait la volonté de trouver une solution pour réintégrer le recourant à l'équipe, si la détention avait été de plus courte durée. Elle estime avoir agi conformément à son devoir d'assistance et au principe de la proportionnalité.

**6.2** Pour satisfaire au principe de la proportionnalité qui détermine la mise en œuvre de l'action de l'Etat (cf. art. 5 al. 2 Cst.), il faut que la décision prononcée soit apte à produire les résultats escomptés (règle de l'aptitude), que ceux-ci ne puissent être atteints par une mesure moins incisive (règle de la nécessité) et qu'il existe un rapport raisonnable entre le but d'intérêt public recherché par cette mesure et les intérêts privés en cause, en particulier la restriction à la liberté personnelle qui en résulte pour la personne concernée (principe de la proportionnalité au sens étroit ; cf. ATF 142 I 76 consid. 3.5.1).

**6.3** En l'espèce, l'aptitude de la décision n'est pas remise en cause par les parties. La question de la nécessité se recoupe partiellement avec celle du prononcé d'un avertissement préalable, de sorte qu'il peut être renvoyé aux considérations développées ci-dessus (cf. *supra* consid. 5.3). Il faut encore mentionner que l'autorité inférieure a, de fait, attendu près d'une année avant de prendre la décision de mettre fin à la relation contractuelle dans le respect du délai de congé en espérant que le recourant serait libéré, ce qui aurait permis d'envisager un retour de ce dernier à son poste. Dans ces conditions, force est de constater que l'autorité inférieure a fait preuve de la mesure nécessaire. Le recourant considère toutefois que son intérêt privé est prépondérant, d'autant que le maintien de son

contrat pourrait avoir une incidence particulièrement favorable sur l'issue de la procédure pénale. À cet égard, il faut rappeler que la situation personnelle du prévenu, dont notamment l'existence d'un emploi stable, constitue certes l'un des nombreux éléments dont le juge pénal doit tenir compte dans le cadre de la fixation de la peine. Toutefois, il ne faut pas perdre de vue que le critère essentiel dans ce cadre demeure la culpabilité de l'auteur de l'infraction (cf. art. 47 CP). Ensuite, dès lors que l'autorité inférieure avait suspendu le versement du salaire du recourant depuis janvier 2022, il peut être concédé au recourant que le maintien de son contrat de travail n'entraînait pas de répercussions financières directes pour l'autorité inférieure. Il n'en demeure pas moins que le poste du recourant n'était pas vacant suite à la suspension de son salaire et l'autorité inférieure a un intérêt à organiser le service sur une base pérenne, cas échéant, en cherchant un remplacement.

Ainsi, si l'intérêt privé du recourant est important, il y a lieu de considérer que l'intérêt de l'autorité inférieure l'est également. Elle dispose d'un intérêt à pouvoir organiser son unité en l'absence du recourant, en prenant les mesures organisationnelles idoines, le cas échéant, en prévoyant son remplacement, ce qu'elle ne peut faire qu'en cas de résiliation des rapports de travail. En ce sens également, la mesure est nécessaire, conformément au but d'intérêt public poursuivi, à savoir le bon fonctionnement de l'administration, lequel implique une efficacité dans l'organisation et la gestion de l'autorité inférieure.

## 7.

Dans la mesure enfin où le recourant soutient que son licenciement serait abusif au sens de l'art. 336 CO du fait qu'il ne reposerait sur aucun motif valable et qu'il aurait été prononcé sans avertissement, griefs qui ont été écartés, il n'y a pas lieu de s'y attarder plus avant. Le recourant n'amène, contrairement aux règles sur le fardeau de la preuve (cf. cf. ATF 139 III 13 consid. 3.1.3.2), aucun autre élément propre à faire apparaître le comportement de son employeur comme abusif. Le grief est rejeté. Partant, le recourant n'est pas non plus légitimé à réclamer sa réintégration sur la base de l'art. 184 al. 1 let. b CCT CFF 2019.

## 8.

La réintégration du recourant étant exclue, vu les hypothèses limitatives dans lesquelles elle peut intervenir (cf. art. 184 al. 1 CCT CFF 2019), il convient encore de brièvement adresser les conclusions indemnitaires formulées dans le recours.

**8.1** 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, notamment en l'absence de motifs objectifs suffisants pour la résiliation ordinaire ou en cas de violation des règles de procédure (cf. art. 183 al. 1 let. a CCT CFF 2019 qui correspond à l'art. 34b al. 1 let. a LPers). Lorsque la résiliation est abusive en vertu de l'art. 336 CO, l'employé peut réclamer une indemnité, en lieu de place de la réintégration, fondée sur l'art. 184 al. 1 let. b et al. 2 CCT CFF 2019 (qui correspondent à l'art. 34c al. 1 let. b et al. 2 LPers).

**8.2** Au cas d'espèce, la Cour de céans n'a pas suivi le recourant dans son argumentation. Au contraire, elle a retenu que l'autorité inférieure disposait de motifs objectivement suffisants pour résilier le contrat de travail du recourant (cf. *supra* consid. 4), que les règles de procédure avaient été respectées (cf. *supra* consid. 5 et 6) et que cette mesure n'était pas abusive (cf. *supra* consid. 7). Les conclusions en versement d'une indemnité doivent dès lors être écartées.

Cela scelle le sort du recours, qui doit être rejeté.

## **9.**

**9.1** S'agissant des frais de procédure devant le Tribunal administratif fédéral, la procédure de recours en matière de litiges liés aux rapports de travail est gratuite (cf. art. 34 al. 2 LPers), de sorte qu'il n'est pas perçu de frais judiciaires.

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]). Les autorités fédérales et, en règle générale, les autres autorités parties n'ont, quant à elles, pas droit aux dépens (cf. art. 7 al. 1 FITAF *a contrario*). Aucune indemnité de dépens ne sera octroyée en l'espèce.

*(le dispositif est porté à la page suivante)*

**Par ces motifs, le Tribunal administratif fédéral prononce :**

**1.**

Le recours est rejeté.

**2.**

Il n'est pas perçu de frais de procédure.

**3.**

Il n'est pas alloué de dépens.

**4.**

Le présent arrêt est adressé au recourant et à l'autorité inférieure.

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

Le président du collège :

Le greffier :

Jérôme Candrian

Sébastien Gaeschlin

**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, 1000 Lausanne 14, dans un délai de 30 jours dès la notification de la décision contestée (art. 82 ss, 90 ss et 100 LTF). Ce délai ne court notamment pas du 15 juillet au 15 août inclus (art. 46 al. 1 let. b LTF). Il 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 :

Le présent arrêt est adressé :

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