



Arrêt du 10 décembre 2019

Composition

Jérôme Candrian (président du collège),
Christoph Bandli, Christine Ackermann, juges,
Mathieu Ourny, greffier.

Parties

A. _____,
représenté par
Maître Anaïs Loeffel et Maître Stefano Fabbro, avocats,
recourant,

contre

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

Objet

Fonction publique (report de solde de temps négatif au
1^{er} janvier 2017).

Faits :**A.**

A._____ (l'employé), né le (...), a entamé, le (...), une formation d'aspirant contrôleur au sein des Chemins de fer fédéraux suisses (CFF ; l'employeur). Après avoir conclu sa formation avec succès, il a travaillé comme contrôleur, toujours aux CFF, puis comme chef de train à partir du (...). Le (...), il a entrepris une seconde formation, devenant aspirant mécanicien. Depuis le (...), il travaille à plein temps comme mécanicien (conducteur de train). Son lieu de travail est B._____ selon le contrat de travail.

B.

B.a Par courriel du 14 septembre 2016, le supérieur hiérarchique de A._____, C._____, lui a indiqué qu'il était « redevable de six jours auprès de l'entreprise ». Il lui a suggéré de prendre contact avec la planification des ressources, des collaborateurs pour octobre étant recherchés.

B.b Dans un courrier du 5 juin 2017 adressé à son supérieur, A._____ a constaté qu'à la fin de l'année 2016, le solde de son compte de temps de travail se situait nettement en-deçà des valeurs négatives admissibles, en raison, selon lui, de tours plus courts, de congés supplémentaires et d'un sureffectif à B._____. Estimant que son supérieur hiérarchique était, au vu de la Convention collective de travail des CFF (CCT CFF), responsable d'une telle situation, il a demandé que le solde de son compte de temps fût ramené à la limite négative maximale, à savoir -25 heures, à la fin de l'année 2016.

B.c Par pli du 7 août 2017, les CFF – pour eux le Chef filiale Ouest et un conseiller RH – ont répondu à A._____. Ils ont indiqué que le compte de temps de ce dernier présentait, au 31 décembre 2016, un solde de – 82h36. Après déduction de 13h19 correspondant à une demeure de l'employeur, ils ont expliqué avoir l'intention de reporter un solde de temps de –69h17 sur l'année 2017. Ils ont, par ailleurs, donné au prénommé la possibilité de s'exprimer par écrit sur la mesure envisagée, précisant qu'à défaut d'usage de son droit d'être entendu, une décision allait être prise sur la base des faits connus.

B.d Le 15 août 2017, l'employé a fait usage de son droit d'être entendu. Il a contesté la compétence des signataires du courrier précité pour rendre une décision portant sur la question litigieuse. Il a, en outre, estimé que son employeur avait fait une interprétation restrictive de la notion de demeure de l'employeur, notant que le sureffectif à B._____ avait conduit à des congés surnuméraires. Enfin, il a répété que la responsabilité du

respect des limites des comptes de temps échoyait à ses supérieurs hiérarchiques, et que dite responsabilité n'avait pas été assumée par ceux-ci en 2016.

C.

Par décision du 27 octobre 2017, notifiée le 1^{er} novembre suivant, les CFF – agissant toujours par l'entremise du Chef filiale Ouest et du même conseiller RH – ont reporté un solde de temps de –69h17 sur l'année 2017.

A l'appui de sa décision, l'employeur a relevé, en substance, que A. _____ avait, sur l'année 2016, obtenu 113 jours libres, alors qu'il avait un droit réduit à 110 jours libres au lieu des 118 prévus en début d'année par la rotation, en raison de 29 jours d'absence pour cause de maladie. Retenant que son compte de temps avait présenté un solde de –44h41 au 1^{er} janvier 2016 et de –82h36 au 31 décembre 2016, les CFF ont estimé que l'augmentation du solde négatif résultait pour une part de 24h36 de la responsabilité de l'employé (trois jours libres à 8h12) et pour une part de 13h19 de celle de l'employeur (demeure de celui-ci). Dès lors, le solde à reporter en 2017 était de –69h17. Se considérant – par l'intermédiaire de ses deux représentants – comme une autorité décisionnelle compétente, l'employeur a reconnu que la gestion des comptes de temps de travail et le respect des limites autorisées relevaient de la responsabilité du supérieur hiérarchique. Il a, toutefois, souligné qu'il incombait aux collaborateurs d'être proactifs et de faire le nécessaire pour régler les cas de dépassement des valeurs limites, notamment par compensation sur la période de décompte suivante. Il a également indiqué que A. _____ avait été rendu attentif à sa situation par son supérieur, le 14 septembre 2016, et que si le site de B. _____ avait connu par moment des effectifs pléthoriques, le solde négatif découlant de la demeure de l'employeur avait été compensé. Les CFF ont, au final, retenu que le solde négatif restant était dû à la volonté de l'employé d'obtenir des jours libres supplémentaires, et non à un défaut de planification de l'entreprise.

D.

Par mémoire du 1^{er} décembre 2017, 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 à l'annulation de la décision attaquée avec, à titre subsidiaire, renvoi de la cause à l'autorité inférieure pour nouvelle décision dans le sens des considérants, le tout sous suite de frais et dépens.

Le recourant invoque, dans un premier grief, une violation de son droit d'être entendu et de l'interdiction de l'arbitraire. Il explique, à ce titre, que l'autorité inférieure a violé son obligation de motiver, en ne donnant aucun détail quant au mode de calcul et à la provenance de certains chiffres permettant de conclure à un report de solde de -69h17. En conséquence, il ne serait pas en mesure de vérifier la justesse des calculs effectués et de présenter ses arguments en connaissance de cause. Dans un deuxième grief, il fait valoir une violation du ch. 6 al. 4 et 5 de l'annexe 4 CCT CFF. Il relève, pour l'essentiel, ne pas disposer de moyens suffisants pour vérifier et calculer son solde d'heures de manière efficiente. Il recevrait bien, chaque mois, un récapitulatif sommaire sur informatique de ses heures, mais celui-ci varierait fortement, empêchant toute prédiction du solde annuel. Par ailleurs, son supérieur hiérarchique n'aurait effectué aucun contrôle des limites autorisées au milieu de l'année 2016, contrairement au prescrit de la CCT CFF. Ce ne serait que le 14 septembre 2016 qu'on lui aurait fait savoir qu'il était redevable de six jours à son employeur, sans aucune explication. Dans un troisième grief, le recourant allègue une constatation inexacte ou incomplète des faits pertinents, ainsi qu'une violation du ch. 6 al. 1, 2 et 3 de l'annexe 4 CCT CFF. Il est d'avis que l'autorité inférieure a retenu, à tort, que le déficit de son compte de temps était imputable à sa seule volonté d'obtenir des jours libres supplémentaires. Il n'aurait, en effet, demandé qu'un seul jour de congé additionnel en 2016, à savoir le 1^{er} janvier 2016. En outre, il aurait bénéficié de 112 jours libres et non de 113.

E.

E.a

Dans sa réponse du 12 février 2018 accompagnée des pièces justificatives, l'autorité inférieure a conclu au rejet du recours.

Détaillant le système de gestion du temps de travail applicable aux conducteurs de train, l'autorité inférieure indique, en substance, que ceux-ci ont accès, sur Intranet, à un guide intitulé « Manuel Durée du travail », consacré aux règles en vigueur en matière de gestion du temps de travail. De plus, ils auraient à disposition une représentation graphique de la répartition annuelle pour planifier leur temps libre, ainsi qu'un tableau fourni à la fin de chaque mois leur permettant de connaître le solde de leur compte de temps. En 2016, leur décompte mensuel aurait, en sus, été consultable en tout temps dans le système informatique PIPER, en fonction jusqu'au 30 octobre 2017. S'agissant de la situation de sureffectif à B._____, l'autorité inférieure souligne qu'elle n'est que ponctuelle, et qu'elle a pour

conséquence une réduction des possibilités de compensation en cas d'empêchement entraînant une réduction du nombre de jours de vacances. En ce qui concerne le cas particulier du recourant, elle confirme que son solde de temps négatif résulte de la prise de jours de congés supplémentaires non compensés sur la période de décompte, ainsi que de la réduction du nombre de jours libres au motif des différents empêchements de travailler (29 jours de maladie dont 20 en décembre 2016). Le recourant aurait, au reste, refusé plusieurs propositions de prestation de son employeur aux fins de compenser son déficit horaire. L'autorité inférieure soutient que le recourant a été dûment informé des détails de calcul ayant conduit à retenir un solde négatif de -69h17 à son détriment, et que la décision querellée répond aux standards minimaux relatifs à l'obligation de motiver. Niant toute violation de la réglementation en vigueur, elle relève, en outre, que la responsabilité du supérieur hiérarchique pour la gestion des comptes de temps de travail n'implique pas, pour l'employeur, l'obligation de fournir plus de travail aux employés – pour leur permettre de combler un éventuel déficit – que ce qui est prévu dans leur contrat de travail. Le supérieur ne serait pas non plus habilité à imposer à un collaborateur l'exécution de prestations de travail dans le but de compenser des heures déficitaires. Son rôle consisterait, en revanche, à vérifier les soldes des comptes de temps de ses subordonnés et à prendre contact, si nécessaire, avec le service compétent pour la répartition en lui adressant des directives, qui sont suivies ou non. Il serait, par ailleurs, amené à décider en fin d'année dans quelle mesure un solde négatif doit être maintenu ou compensé en tout ou en partie. L'autorité inférieure affirme qu'en l'espèce, le supérieur du recourant a bien procédé à tous les contrôles utiles, tant en 2015 qu'en 2016, et que le solde négatif retenu ne saurait être contesté.

E.b En date du 29 mars 2018, l'autorité inférieure a déposé d'autres pièces justificatives.

F.

Par réplique du 25 avril 2018, le recourant a, pour l'essentiel, persisté dans son argumentation et confirmé ses conclusions au recours.

Il explique, en particulier, que le document « Manuel Durée du travail » ne lui a jamais été remis et qu'il n'en a pas eu connaissance avant l'année 2017. En outre, la représentation graphique de la répartition annuelle du temps de travail ne serait pas claire, aucune fiche explicative ne s'y rapportant. Par ailleurs, les tableaux fournis aux collaborateurs ne permettraient en aucun cas de prédire facilement le solde restant à la fin de l'année, d'autant moins qu'aucun récapitulatif complet du compte de temps ne

serait mis à disposition au cours de l'année. Le recourant soutient qu'on ne saurait prétendre que les conducteurs de train sont autonomes pour gérer leur temps de travail, étant entendu qu'un service spécifique se charge de répartir les jours de congé et les tours de service. S'agissant de sa situation personnelle, il indique qu'une seule prestation – sous la forme d'un jour de travail le (...) – lui a été proposée par son employeur pour atteindre les valeurs limites autorisées. Il l'aurait déclinée. Il estime que le contrôle effectué par son supérieur, en septembre 2016, est intervenu tardivement, ne lui laissant que peu de temps pour rattraper ses heures manquantes. Au final, il retient que l'autorité inférieure est seule responsable de faire en sorte que les comptes de temps de ses employés soient régularisés, conformément à la CCT CFF.

G.

Dans sa duplique du 13 juin 2018, l'autorité inférieure relève que la parution du « Manuel Durée du travail » est antérieure à 2012, et que les collaborateurs sont censés en prendre connaissance sur Intranet. Elle souligne ne pas être tenue de permettre à ses employés une prédiction facile du solde horaire à la fin de l'année. Son obligation légale se limiterait à faire respecter les dispositions légales et celles d'application, et à mettre en place un système et des outils facilitant la gestion du temps de travail pour les personnes concernées. Elle indique encore que la responsabilité du supérieur hiérarchique portant sur la gestion du temps de travail consiste en une tâche de vérification, d'orientation et de conseil. Elle ne retire pas toute forme de responsabilité aux collaborateurs, mais vise à créer une base à leur encadrement. A cet égard, l'entreprise n'a la possibilité ni de prononcer des interdictions de prise de congé, ni d'anticiper la diminution du nombre de jours libres lorsque, comme en l'espèce, une telle diminution intervient en fin de période de décompte.

H.

H.a Par écriture du 15 octobre 2018, le recourant a indiqué que des discussions avaient eu lieu avec l'autorité inférieure, et qu'un accord partiel sur l'établissement des faits avait été trouvé. Il a produit, à ce titre, trois « slides » contresignés par sa mandataire et un représentant des CFF. Il a toutefois précisé maintenir ses conclusions au recours.

H.b Le 15 novembre 2018, l'autorité inférieure a informé le Tribunal qu'aucun compromis n'avait pu être trouvé avec le recourant, bien que celui-ci ait reconnu les faits tels qu'ils avaient été exposés par les CFF.

H.c Invité par le Tribunal à clarifier et délimiter les griefs juridiques du recours qui devaient être maintenus, le recourant a, par écriture du 4 décembre 2018, précisé que l'accord entre les parties portait exclusivement sur les faits contenus dans les « slides » contresignés déjà produits. En corollaire et selon le recourant, les griefs portant sur la violation du droit d'être entendu, la constatation inexacte ou incomplète des faits pertinents ainsi que la violation du ch. 6 al. 1, 2 et 3 de l'annexe 4 CCT CFF ne sont plus d'actualité puisque les vices allégués ont été réparés. Le recourant indique maintenir uniquement son grief relatif à la violation du ch. 6 al. 4 et 5 de l'annexe 4 CCT CFF.

I.

Dans le cadre de son instruction complémentaire et par ordonnance du 5 avril 2019, le Tribunal a invité l'autorité inférieure : à produire tout moyen de preuve portant sur les possibilités pour le recourant d'accès à son compte de temps, et à fournir toute information utile à ce propos ; à préciser les dispositions d'exécution pertinentes pour le cas d'espèce ; à livrer des détails quant aux propositions de prestations faites au recourant.

I.a Par écriture du 11 mai 2019, l'autorité inférieure a fourni de nouveaux moyens de preuve relatifs à la consultation du temps de travail par les conducteurs de train, à l'aide du programme PIPER. Elle réitère son allégation selon laquelle ces derniers étaient en mesure de prendre connaissance en tout temps de leur solde d'heures de travail. La réglementation P 131.3 (« Réglementation sectorielle de la durée du travail pour le personnel des locomotives de l'unité d'affaires Conduite des trains et Manœuvre au sein de la division Voyageurs ») a par ailleurs été produite.

I.b Dans son écriture du 8 juillet 2019, le recourant estime que les documents remis par l'autorité inférieure ne démontrent pas que son décompte de temps de travail était accessible en tout temps. Il relève encore qu'il ne lui était pas possible de déduire, sur la base des informations qui étaient à sa disposition, l'état de ses heures à faire ou à rattraper, en raison notamment de la variabilité des comptes de temps au fil de l'année.

J.

J.a

Par écriture non datée réceptionnée par le Tribunal le 18 septembre 2019, l'autorité inférieure a fait savoir que des modifications de l'annexe 4 CCT CFF entreraient en vigueur le 1^{er} janvier 2020. Le ch. 6 al. 4 et 5 de la future version de la CCT CFF – encore « en circulation » - a, en particulier, une nouvelle teneur.

J.b En date du 9 octobre 2019, le requérant s'est exprimé sur l'écriture en question. Il estime qu'en l'absence de toute clause transitoire contraire, les modifications de la CCT CFF ne sont applicables qu'aux décisions prises à partir du 1^{er} janvier 2020.

K.

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 1^{er} décembre 2017, 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 celle-ci, 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 tient dûment compte

du pouvoir d'appréciation de l'autorité inférieure quant aux questions ayant trait à l'appréciation des prestations des employés, à l'organisation administrative ou à la collaboration au sein du service et, dans le doute, ne substitue pas son propre pouvoir d'appréciation à celui de l'autorité administrative qui a rendu la décision, laquelle connaît mieux les circonstances de l'espèce. Cette réserve n'empêche pas le Tribunal d'intervenir lorsque la décision attaquée semble objectivement inopportune (cf. ATF 131 II 680 consid. 2.3.3 ; ATAF 2007/34 consid. 5 ; arrêt de céans A-2578/2016 du 17 octobre 2017 consid. 2.1).

2.2 Le Tribunal vérifie d'office les faits constatés par l'autorité inférieure (cf. art. 12 PA), sous réserve du devoir de collaborer des parties (cf. art. 13 PA). Il applique le droit d'office, sans être lié par les motifs invoqués (cf. art. 62 al. 4 PA), ni par l'argumentation juridique développée dans la décision entreprise. Il se limite en principe aux griefs soulevés et n'examine les questions de droit non invoquées que dans la mesure où les arguments des parties ou le dossier l'y incitent (cf. ATF 135 I 91 consid. 2.1 ; ATAF 2014/24 consid. 2.2 et réf. cit.).

3.

L'objet du litige porte sur le point de savoir si c'est à bon droit que l'autorité inférieure a reporté un solde de -69h17 sur le compte de temps du recourant, à l'entame de l'année 2017. Il s'agit plus particulièrement de déterminer si l'employeur est responsable du dépassement de la limite inférieure autorisée à la fin de la période de décompte, fixée à -25 heures (cf. ch. 6 al. 1 de l'annexe 4 CCT CFF). Dans ses écritures, le recourant s'est contenté de conclure à l'annulation de la décision du 27 octobre 2017, sans préciser le solde (positif ou négatif) qu'il entend reporter *a posteriori* au 1^{er} janvier 2017. Il ressort toutefois de son courrier du 5 juin 2017 à son supérieur qu'il demande que le solde de son compte de temps soit ramené à la limite négative maximale, à savoir -25 heures.

S'agissant des griefs juridiques invoqués, il convient de rappeler qu'en cours de procédure, les parties se sont mises d'accord sur certains faits encore litigieux au moment de l'introduction du recours. Ainsi, selon les « slides » contresignés par les parties, celles-ci se sont en particulier entendues sur : le solde reporté au 1^{er} janvier 2016, par -44h41 ; le nombre de jours libres auxquels le recourant avait droit en 2016, par 110 ; le nombre de jours libres réellement obtenus en 2016, par 113 ; le nombre d'heures négatives de la responsabilité de l'employeur du fait de sa demeure, par 13h19 ; le nombre de jours maladie en 2016, par 29 ; le solde négatif reporté au 1^{er} janvier 2017, par -69h17, qui découle de ces chiffres.

En conséquence, le recourant a fait savoir que les griefs portant sur la violation du droit d'être entendu, la constatation inexacte ou incomplète des faits pertinents ainsi que la violation du ch. 6 al. 1, 2 et 3 de l'annexe 4 CCT CFF n'étaient plus d'actualité. Il a, en revanche, maintenu son grief relatif à la violation du ch. 6 al. 4 et 5 de l'annexe 4 CCT CFF. A ce titre, il reproche à son employeur, dans un premier grief, de ne pas lui avoir mis à disposition les outils et informations nécessaires à la bonne tenue de son compte de temps de travail, de sorte qu'il ne lui était pas possible de procéder au relevé et à l'estimation de son solde d'heures. Dans un second grief, il explique que son supérieur hiérarchique n'aurait effectué aucun contrôle des limites autorisées au milieu de l'année 2016 et ne lui aurait pas permis de compenser ses heures négatives, alors qu'il était pourtant responsable du respect des limites autorisées et de la gestion des comptes de temps par ses subordonnés.

A cet égard, le Tribunal présentera le droit applicable (cf. *infra* consid. 4), puis examinera successivement les deux griefs faits valoir principalement par le recourant (cf. *infra* consid. 5 et 6).

4.

4.1

Les rapports de travail entre l'autorité inférieure et le recourant sont régis par les dispositions relatives aux rapports de service du personnel fédéral (cf. art. 15 al. 1 de la loi sur les Chemins de fer fédéraux du 20 mars 1998 [LCFF, RS 742.31] et art. 2 al. 1 let. d LPers), la CCT CFF dans sa version de 2015 (entrée en vigueur le 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). La réglementation P 131.3 (« Réglementation sectorielle de la durée du travail pour le personnel des locomotives de l'unité d'affaires Conduite des trains et Manœuvre au sein de la division Voyageurs »), produite par l'autorité inférieure (cf. pièce 4 déposée le 11 mai 2019) et qui complète la CCT CFF, s'applique également aux rapports entre les parties.

L'autorité inférieure – en tant qu'entreprise de chemins de fer concessionnaire – est également soumise à la loi fédérale du 8 octobre 1971 sur le travail dans les entreprises de transports publics (loi sur la durée du travail [LDT, RS 822.21] ; cf. art. 1 al. 1 let. b LDT), laquelle s'applique aussi au

recourant, en sa qualité de travailleur occupé par l'autorité inférieure (cf. art. 2 al. 1 LDT). Les parties sont également soumises à l'ordonnance du 29 août 2018 relative à la LDT (OLDT, RS 822.211). Cependant, l'ancienne OLDT du 26 janvier 1972 (aOLDT, RO 1972 623), en vigueur jusqu'au 9 décembre 2018, s'applique – en l'absence d'une disposition transitoire contraire – au présent litige portant sur le temps de travail correspondant à l'année 2016.

En revanche, la loi fédérale du 13 mars 1964 sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce (Loi sur le travail [LTr], RS 822.11) ne s'applique pas aux entreprises ou aux parties d'entreprises soumises à la législation fédérale sur le travail dans les entreprises de transports publics (cf. art. 2 al. 1 let. b LTr). Pour ces entreprises – parmi lesquelles figurent donc l'autorité inférieure – les dispositions de la LDT l'emportent, en tant que *lex specialis*, sur les règles de la LTr (cf. ROLAND BACHMANN, in : Blesi/Pietruszak/Wildhaber [édit.], Kurzkomentar Arbeitsgesetz, Bâle 2018, n° 36 *ad* art. 2 ; THOMAS GEISER (JEAN-JACQUES LÜTHI), in : Geiser/von Kaenel/Wyler [édit.], Loi sur le travail – Commentaire Stämpfli, Berne 2005, n° 19 *ad* art. 2). Cela étant, dans les cas où la LDT – bien qu'applicable – s'avère lacunaire, les dispositions de la LTr (de même que celles du CO) peuvent s'appliquer par analogie, lorsqu'elles peuvent s'intégrer dans la structure de base de la LDT et de l'OLDT, ou lorsqu'elles sont l'expression d'un principe fondamental du droit (cf. ROLAND BACHMANN, *op. cit.*, n° 36 *ad* art. 2 ; JÜRIG BRÜHWILER, Die Arbeits- und Ruhezeitvorschriften in Unternehmen des öffentlichen Verkehrs – ausgewählte Rechtsfragen, ArbR 2008, p. 37 et réf. cit.). Par conséquent, il est envisageable d'appliquer au cas d'espèce certaines dispositions de la LTr et de l'ordonnance 1 du 10 mai 2000 relative à la LTr (OLT 1, RS 822.111), ainsi que la jurisprudence et la doctrine y relatives, dans la mesure où elles apparaissent complémentaires à la LDT et à l'OLDT.

4.2 Aux termes de l'art. 4 al. 2 let. k LPers, l'employeur met en œuvre les mesures propres à assurer une information étendue de son personnel. Selon l'art. 14 de l'ordonnance du 3 juillet 2001 sur le personnel de la Confédération (OPers, RS 172.220.11.3), les supérieurs hiérarchiques et les collaborateurs se communiquent suffisamment tôt toutes les informations relatives aux dossiers importants du service (al. 1) ; les départements fournissent suffisamment tôt à leur personnel toutes les informations nécessaires (al. 2) ; la forme et le contenu de l'information doivent répondre aux besoins des destinataires (al. 4). L'obligation d'informer ancree à l'art. 4 al. 2 let. k LPers n'empêche pas l'employeur d'exiger de son employé qu'il prenne certaines initiatives et assume une certaine responsabilité dans la

prise d'informations. Il peut se limiter à porter à sa connaissance la réglementation, à lui expliquer ses principaux droits et à lui demander de s'adresser au service du personnel en cas de questions (cf. PETER HELBLING, in : Portmann/Uhlmann [édit.], Stämpflis Handkommentar zum Bundespersonalgesetz [BPG], 2013, n° 60 *ad* art. 4).

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

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

d'une année civile ou d'une année d'horaire, on tiendra, dans chaque service, un tableau de répartition des services selon l'annexe B (répartition annuelle) à disposition de tous les travailleurs.

4.4

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

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

FAVRE/CHARLES MUNOZ/ROLF A. TOBLER, Le contrat de travail – code annoté, 2^{ème} éd., Lausanne 2010, n° 1.11 *ad art. 321d* et *jurisp. cit.*).

4.4.2 Aux termes de l'art. 70 al. 1 OLT 1 – basé sur l'art. 48 LTr (information et consultation) – il incombe à l'employeur de veiller à ce que tous les travailleurs occupés dans son entreprise, de même que ceux qui y sont affectés à une activité tout en étant occupés par une autre entreprise, bénéficient des informations et instructions adéquates concernant l'organisation du temps de travail, l'aménagement des horaires de travail et les mesures qu'impose l'art. 17e de la loi en cas de travail de nuit. Cette instruction est donnée au début des rapports de travail, de même qu'en cas de modification quelconque des conditions de travail ; elle est répétée si nécessaire.

En vertu de l'art. 46 LTr et de l'art. 73 al. 1 let. c OLT 1, l'employeur est responsable de l'enregistrement du temps de travail. Il est toutefois habilité à déléguer la documentation des heures travaillées à l'employé. Dans ce cas, l'employeur reste néanmoins responsable de l'enregistrement correct et réglementaire du temps de travail, eu égard à la protection des travailleurs. En cas de délégation, les collaborateurs doivent être suffisamment informés des dispositions légales et réglementaires applicables, et les moyens mis à leur disposition doivent leur permettre d'accomplir leur tâche (cf. THOMAS GEISER/ROLAND MÜLLER, *Arbeitsrecht in der Schweiz*, 3^{ème} éd., Berne 2015, n° 957 p. 382 s. et *réf. cit.* ; LUKASZ GEBSKI/WOLFGANG PORTMANN, in : Portmann/von Kaenel [édit.], *Fachhandbuch Arbeitsrecht*, Zürich 2018, n° 6.134 et 6.135 p. 222 et *réf.cit.*). La violation par l'employeur du devoir d'enregistrement du temps de travail ne conduit pas à un renversement du fardeau de la preuve (cf. arrêt du Tribunal fédéral 4C.307/2006 du 26 mars 2007 consid. 3.1).

Ni la LDT ni l'OLDT n'abordent de manière aussi spécifique et détaillée l'information que doit fournir l'employeur à l'employé, s'agissant de l'organisation de son temps de travail, ainsi que de la responsabilité pour l'enregistrement de dit temps de travail. Dès lors, le Tribunal peut s'inspirer des dispositions précitées de la LTr et de l'OLT 1, ainsi que de la jurisprudence et la doctrine y afférentes, puisqu'elles s'avèrent complémentaires au droit applicable à la présente cause (cf. *supra* consid. 4.1 *in fine*).

5.

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

5.1 Le recourant reproche à l'autorité inférieure de ne pas avoir mis à sa disposition les outils et informations nécessaires à la bonne tenue de son compte de temps de travail, de sorte qu'il ne lui était pas possible de procéder au relevé et à l'estimation de son solde d'heures. Il fait donc valoir un défaut d'information de la part de son employeur.

L'autorité inférieure objecte que le recourant – au même titre que ses collègues conducteurs de train – avait accès à un guide intitulé « Manuel Durée du travail », ainsi qu'à une représentation graphique de la répartition annuelle et à un tableau fourni à la fin de chaque mois lui permettant de connaître le solde de son compte de temps. En sus, pour l'année 2016, son décompte mensuel aurait été consultable en tout temps dans le système informatique PIPER. En d'autres termes, le recourant aurait disposé d'outils et d'indications en suffisance, de nature à lui permettre de gérer efficacement et en toute connaissance de cause son temps de travail.

5.2 En préambule, il convient de préciser que le système d'enregistrement du temps de travail des conducteurs de train présente certaines particularités induites par la fonction elle-même. Ce système est exposé et explicité par l'autorité inférieure dans sa réponse du 12 février 2018 (cf. p. 2 et 3). En résumé, les conducteurs ne saisissent pas eux-mêmes leur temps de travail. C'est la « Planification des ressources de l'unité Conduite » qui élabore, traite et répartit les prestations du personnel des locomotives « Voyageurs », en fonction des besoins : le service de la « Planification annuelle » élabore les plans de travail sur la base de l'offre horaire (long terme) ; le service de « Gestion du personnel » répartit le personnel des locomotives de tous les sites de manière adéquate et dans les temps (moyen et court terme) ; le service de la « Régulation » gère les imprévus du jour même (très court terme). La planification des ressources pour le personnel roulant est calquée sur l'entrée en vigueur du nouvel horaire, qui tombe en principe vers le 10 décembre. La répartition annuelle – ou rotation – est le principal outil de planification. Deux rotations (l'une du 1^{er} janvier au 10 décembre en général, l'autre du 10 au 31 décembre) doivent être consultées pour qu'il y ait correspondance avec la période de décompte, laquelle s'étend sur une année civile. La répartition annuelle – qui est donc arrêtée à l'avance – est sujette à des aléas (maladie, gestion d'un imprévu ou souhait de l'employé par exemple) et peut subir des modifications. Elle mentionne les jours de travail, les jours de repos, les jours de vacances et de compensation, ainsi que les jours libres.

Ces éléments, non contestés par le recourant (cf. sa réplique du 25 avril 2018, p. 3), ne sont pas litigieux.

5.3 Pour en revenir au grief du recourant, il s'impose tout d'abord de souligner que le recourant ne saurait ignorer les dispositions de la loi et de la réglementation portant sur le temps de travail, en particulier la CCT CFF qui régit notamment, à son annexe 4, la gestion de dit temps de travail et les limites autorisées. Au reste, il ressort du dossier (cf. les courriers du recourant des 5 juin et 15 août 2017, pièces 9.10 et 9.12.2 du bordereau de l'autorité inférieure) qu'il a lui-même attiré l'attention de son employeur sur l'annexe 4 en question, lorsqu'il s'en est prévalu pour demander de ramener son solde horaire à -25 heures au 1^{er} janvier 2017.

5.3.1 S'agissant des informations données au recourant aux fins de l'organisation de son temps de travail, le « Manuel Durée du travail » (cf. pièce 9.19 du bordereau de l'autorité inférieure, pour sa version 4.0 du 1^{er} janvier 2017), édité par les CFF et long de 88 pages, se présente comme un outil d'aide aux supérieurs et collaborateurs concernés par l'application des dispositions relatives à la durée du travail, et fournit des réponses aux questions d'ordre juridique qui peuvent se poser (p. 2). Deux des 14 chapitres sont spécifiquement consacrés à la répartition (p. 62 à 71) ainsi qu'à la gestion du temps de travail (p. 72 à 82). Ces chapitres mettent en évidence les dispositions légales et réglementaires topiques et les explicitent, en proposant des exemples. Le manuel traite, notamment, des particularités de la répartition annuelle du temps de travail. Il est précisé que les collaborateurs soumis à ce système disposent d'une représentation graphique de la répartition (p. 62). La modification des répartitions (p. 64 s.), l'attribution des jours de repos et de dimanches libres (p. 66 s.), les jours de réserve (p. 67), les jours de compensation (p. 68), la demeure de l'employeur (p. 74 s.), ou encore les limites autorisées (p. 75ss) sont autant de thèmes abordés. Sur le vu de son contenu, force est ainsi de constater – avec l'autorité inférieure – que le « Manuel Durée du travail » contient des indications détaillées, propres à assurer une information étendue du personnel des CFF quant à la gestion et l'organisation du temps de travail.

Les explications du recourant, selon lesquelles il n'aurait pas eu connaissance du « Manuel Durée du travail » avant que l'autorité inférieure y fasse allusion au cours de la présente procédure contentieuse, n'apparaissent pas convaincantes. L'autorité inférieure indique que le manuel est disponible sur son site Intranet. Il n'y a pas lieu de douter de cette affirmation. D'une part, le document fait directement référence à la page Intranet des CFF « Durée du travail » pour de plus amples informations (p. 2). D'autre part, il est peu probable que l'autorité inférieure se soit donnée la peine de rédiger un tel document pour, au final, ne pas le porter à la connaissance de ses employés, à tout le moins en le diffusant sur Intranet. A cet égard,

la seule mise à disposition d'un règlement ou d'autres supports d'information sur Intranet, à défaut d'une communication directe et individuelle à chaque employé, est admissible (cf. arrêt de céans A-5641/2014 du 8 décembre 2015 consid. 5.2.2).

5.3.2 Il ressort par ailleurs des moyens de preuve remis par l'autorité inférieure le 11 mai 2019 qu'au cours de l'année 2016, le recourant, en tant que conducteur de train, était en mesure de consulter en tout temps les données concernant son temps de travail sur le programme PIPER. Le solde horaire y était notamment visible. Il ressort du reste clairement du courrier du recourant du 5 juin 2017 que celui-ci était, au moment de la rédaction de cette lettre, parfaitement au fait du dépassement des limites inférieures autorisées.

Il y a, en outre, lieu de relever que le recourant n'a pas établi ni même allégué s'être plaint auprès de son employeur, avant la rédaction de son mémoire de recours du 1^{er} décembre 2017, d'un manque d'informations ou de moyens aux fins de saisir et de gérer son temps de travail.

5.4 Au final, le Tribunal retient que le recourant avait facilement accès aux normes et directives portant sur la gestion de son temps de travail, et que celles-ci étaient exprimées en des termes suffisamment clairs. Le recourant était donc, en tout temps, en mesure de prendre connaissance de son solde horaire et des autres informations relatives à son temps de travail. Par conséquent, l'autorité inférieure ne s'est pas montrée coupable d'une violation de l'une des dispositions légales susmentionnées concernant le devoir d'information de l'employeur (cf. *supra* consid. 4).

6.

6.1 Dans un second grief, le recourant relève que son supérieur hiérarchique n'aurait pas procédé au contrôle des limites autorisées, au milieu de l'année 2016. Par ailleurs, son employeur ne lui aurait pas permis de compenser ses heures négatives. Dès lors que ce dernier serait responsable du respect des limites autorisées et de la gestion des comptes de temps par ses subordonnés, le report, au 1^{er} janvier 2017, d'un solde de – 69h17 sur le compte de temps, serait intervenu en violation de la CCT CFF.

Pour sa part, l'autorité inférieure nie toute responsabilité dans le dépassement des limites inférieures autorisées par son employé. Elle indique que

la responsabilité du supérieur hiérarchique n'implique pas, pour l'employeur, l'obligation de fournir plus de travail aux employés en vue de combler un déficit horaire. Le supérieur ne serait pas non plus habilité à imposer à un collaborateur l'exécution de prestations de travail. Son rôle se limiterait à vérifier les soldes des comptes de temps des employés et à contacter, en cas de nécessité, le service chargé de la répartition. Au cas d'espèce, l'autorité inférieure conteste avoir failli à son devoir de contrôle.

Il s'impose encore de préciser qu'eu égard à l'accord intervenu entre les parties quant à certains faits initialement litigieux, en particulier le nombre d'heures relevant de la demeure de l'employeur (cf. *supra* consid. 3), le Tribunal n'est pas appelé à déterminer si le solde reporté au 1^{er} janvier 2017 ou une partie de celui-ci correspond ou non à une demeure de l'employeur.

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

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

6.2.2 Du point de vue littéral, le ch. 6 al. 5 de l'annexe 4 CCT CFF impute la responsabilité («Verantwortung») du respect des limites autorisées («Einhaltung der Grenzwerte») au supérieur («Vorgesetzten»), et donc par

extension à l'employeur. Les limites autorisées, pour les collaborateurs assurant des tours, sont définies au ch. 6 al. 1 (limites autorisées à la fin de la période de décompte) et 2 (limites autorisées en cours d'année) de l'annexe 4 CCT CFF. Elles se réfèrent aux plafonds que peuvent atteindre les soldes positifs et négatifs des comptes de temps des collaborateurs. En d'autres termes, le ch. 6 al. 5 de l'annexe 4 CCT CFF signifie littéralement que l'employeur assume la responsabilité du respect de ces plafonds, et donc du dépassement du solde négatif maximal autorisé, par -25 heures à la fin de la période de décompte, et par -40 heures en cours d'année. Il n'est pas inutile de préciser que la disposition en question ne désigne pas le supérieur comme responsable du *contrôle* des limites autorisées, mais bien comme responsable du *respect* de dites limites. Si l'on se réfère à d'autres dispositions de la CCT CFF, le ch. 6 al. 5 de l'annexe 4 diverge du ch. 9 al. 4 de la même annexe, lequel ne s'applique non pas aux employés assurant des tours, mais à ceux avec autonomie partielle ou totale dans la gestion du temps de travail. Il stipule que le « respect des limites autorisées et la gestion des comptes de temps dans ce cadre relèvent de la responsabilité du collaborateur, lequel bénéficie du soutien de son supérieur pour le respect des limites autorisées ». A l'inverse du ch. 6 al. 5 qui désigne explicitement le *supérieur* comme responsable du respect des limites autorisées, le ch. 9 al. 4 impute tout aussi explicitement cette responsabilité au *collaborateur*. Il y a donc, sous cet angle, volonté de la part des rédacteurs et des signataires de la CCT CFF d'exonérer le collaborateur assurant des tours de toute responsabilité en cas de non-respect des limites négatives autorisées. Au vu des explications de l'autorité inférieure concernant les particularités du mode de gestion du temps de travail des employés soumis aux tours de travail, il apparaît envisageable de considérer que la règle spéciale du ch. 6 al. 5 vise à protéger les intérêts des collaborateurs qui doivent se plier à un régime plus contraignant, qui assujettit les personnes concernées à des aléas qu'ils ne maîtrisent pas toujours et offre, par conséquent, une marge de manœuvre réduite. Ces particularités semblent à tout le moins nécessiter un contrôle accru du supérieur hiérarchique et un transfert de responsabilité du collaborateur à dit supérieur, qu'elles qu'en soient les raisons.

6.2.3 En conséquence de ce qui précède, aucun motif ne permet de s'écarter de la lettre claire du ch. 6 al. 5 de l'annexe 4 CCT CFF. Au surplus, cette interprétation n'est pas contraire à d'autres prescrits légaux. Contrairement aux allégations de l'autorité inférieure, la loi et la réglementation n'interdisent pas à l'employeur d'imposer à un salarié des heures de présence en vue que celui-ci remplisse ses obligations contractuelles et légales. Il est rappelé, à ce titre, que les directives de l'employeur peuvent porter sur le

temps de travail (cf. *supra* consid. 4.3). Le « Manuel Durée du travail » mentionne, au reste, que la gestion des soldes de temps par le supérieur comprend notamment « l'attribution » de tours (p. 75). En outre, même en cas de délégation de la saisie du temps de travail à l'employé, l'employeur reste responsable de l'enregistrement correct et réglementaire (cf. *supra* consid. 4.4). Enfin, dans son courriel du 14 septembre 2016 (cf. pièce 9.9 du bordereau de l'autorité inférieure), le supérieur du recourant précise explicitement qu'il est responsable de ses comptes de temps.

Il y a donc lieu de retenir que le ch. 6 al. 5 de l'annexe 4 CCT CFF doit être compris comme imputant la responsabilité de tout dépassement des limites inférieures autorisées, à la fin de la période de décompte notamment, à l'employeur, à savoir les CFF. Cela étant, il va de soi, eu égard notamment à la jurisprudence relative à l'art. 321d CO (cf. *supra* consid. 4.3), que le collaborateur doit se conformer, selon les règles de la bonne foi, aux directives et instructions ayant trait à la gestion de son temps de travail. Il doit donc, dans une certaine mesure et selon les circonstances, également se montrer proactif. Il ne peut donc pas se prévaloir du ch. 6 al. 5 précité pour rejeter sur son employeur l'entière responsabilité de tout dépassement des limites autorisées, indépendamment des singularités du cas d'espèce. Il ne saurait, par exemple, en être ainsi en cas de refus réitérés, de manque de collaboration manifeste à accomplir certaines prestations de travail, ou de mauvaise gestion de son temps de travail malgré une surveillance et des instructions adéquates de son supérieur. Au final, il s'agit donc d'examiner dans chaque cas si l'employé s'est comporté de manière conforme aux règles de la bonne foi, avant de l'exonérer de toute responsabilité (cf. *supra* consid. 4.4.3).

6.3

6.3.1 Au cas d'espèce, le courriel du 14 septembre 2016 constitue la seule trace d'un contrôle et d'une intervention du supérieur du recourant auprès de celui-ci. Par ce message, dit supérieur indique à son subordonné que celui-ci est « redevable de six jours auprès de l'entreprise ». Il lui est suggéré de « prendre contact avec RP », des collaborateurs pour octobre étant recherchés. Force est d'abord de constater que ce contrôle est intervenu tardivement au regard du ch. 6 al. 4 CCT CFF, le « milieu de la période de décompte » se situant à fin juin 2016 (cf. *supra* consid. 5.2). La justification de l'autorité inférieure, selon laquelle la vérification ne s'opère pas fin juin, mais « durant la période estivale » (cf. réponse du 12 février 2018, ch. 45 p. 14), n'apparaît ni claire ni convaincante. Du reste, le

« Manuel Durée du travail » précise que la date de référence pour le contrôle en cours d'année est le 30 juin (p. 75). De surcroît, le Manuel préconise une *surveillance* accrue du temps de travail par le supérieur, ainsi qu'une *intervention* si nécessaire ; en référence au ch. 66 al. 1 CCT CFF, il est indiqué que « les supérieurs sont tenus de contrôler les comptes de temps de leurs collaborateurs chaque mois afin de pouvoir intervenir en cas de besoin » (p. 78). Si l'on peut admettre que l'absence d'intervention auprès du collaborateur ne signifie pas pour autant qu'aucun contrôle n'a eu lieu, l'autorité inférieure n'a, au final, pas établi – ni même allégué – être intervenue d'une quelconque autre manière auprès du recourant durant l'année 2016. Cela alors même qu'au 1^{er} janvier 2016, le compte de temps du recourant affichait déjà un solde négatif, de –44h41, allant en-deçà de la limite permise en cours d'année. Dans ces conditions, la prise de contact du supérieur avec l'intéressé s'avère tardive, au vu de la réglementation en vigueur.

6.3.2 Certes, l'employeur a, dans son courriel, enjoint le recourant à entreprendre des démarches auprès du service compétent aux fins de mettre son solde à niveau. A ce titre, le recourant n'a pas établi – ni même allégué – avoir donné suite à cette consigne. Il a même admis avoir refusé une offre de compensation (un jour, à savoir le [...]) formulée par son employeur – antérieure toutefois au courriel du 14 septembre 2019 – sans fournir de motif à son refus. Cela étant, il ne ressort pas non plus du dossier que l'employeur se soit enquis des suites données par le recourant au courriel précité. Rien n'indique, notamment, que d'autres vérifications aient eu lieu postérieurement, ou que l'intéressé ait été encore une fois invité à agir. Les éléments du dossier ne laissent pas non plus penser que le supérieur ait pris contact avec le service chargé de la répartition, alors même que l'autorité inférieure a déclaré elle-même être tenue à une telle responsabilité de par la loi (cf. *supra*, consid. 6.1). En tout état de cause, il convient encore de souligner que le recourant a déclaré avoir été absent 20 jours en décembre 2016, pour cause de maladie (cf. recours du 1^{er} décembre 2017, ch. 9 p. 6), ce que l'autorité inférieure n'a pas contesté (cf. réponse du 12 février 2018, ch. 14 p. 7). Ces absences, non prévisibles et intervenues en fin de période de décompte, n'ont de toute évidence pas aidé le recourant à compenser son solde déficitaire ; bien au contraire, son nombre de jours libres pour l'année 2016, selon la planification annuelle, a été réduit de 118 à 110, en conséquence des 29 jours annuels de maladie (cf. les « slides » produits le 15 octobre 2018). Sur les 113 jours libres pris en 2016, le recourant était ainsi redevable de trois jours (soit 24h36) à son employeur (cf. *ibidem*). Dès lors, une part non négligeable des –69h17 reportées sur l'année 2017 est due au congé-maladie prolongé du recourant

en décembre 2016, étant entendu que le temps restant à disposition pour contrebalancer son solde négatif était particulièrement court. Néanmoins, même en cas de correspondance entre jours libres auxquels il avait droit et jours libres réellement pris, son solde aurait toujours outrepassé la limite autorisée en fin de période de décompte, fixée à –25 heures. L'on rappellera encore que déjà au moment du courriel du 14 septembre 2016, la situation du recourant requérait une correction de ses heures dues. On ne peut donc imputer le dépassement de la limite autorisée aux seuls jours de maladie survenus en décembre 2016.

6.3.3 Au vu de l'ensemble des circonstances du cas d'espèce, il convient de retenir que ni le recourant ni son employeur – par l'entremise de son supérieur hiérarchique – ne se sont montrés proactifs aux fins de ramener le solde de l'employé en-dessus de la limite de –25 heures au 1^{er} janvier 2017. Les torts paraissent ainsi partagés, étant entendu qu'une partie du solde négatif, résultant de nombreux jours de maladie en toute fin de période de décompte, est le fruit d'aléas sur lesquels aucun des acteurs impliqués n'avait d'emprise. Bien que le recourant aurait pu prendre des initiatives de manière résolue (d'autant qu'il avait connaissance du non-respect des limites autorisées), on ne saurait conclure qu'il a fait preuve d'un manque d'implication et de collaboration contraire aux règles de la bonne foi. Il n'a refusé qu'une seule proposition de prestation portant sur un seul jour de travail, de surcroît avant le contrôle intermédiaire en milieu de période de décompte. En revanche, on ne peut que constater que le devoir de surveillance du supérieur s'est avéré insuffisant et tardif, au vu de la réglementation en vigueur et des propres directives de l'employeur. Compte tenu de la situation générale (problèmes de sureffectif admis par l'autorité inférieure) et particulière du recourant (solde dépassant déjà les limites autorisées au début de l'année 2016), l'on peut reprocher au supérieur de n'avoir pas effectué des contrôles plus fréquents, de ne pas être intervenu plus tôt auprès du recourant et de ne pas s'être montré plus directif à son encontre. L'absence de prise de contact par l'employeur avec le service compétent, en vue de régulariser le compte de temps du recourant, est également critiquable.

6.4 Par conséquent, le supérieur du recourant – et donc, en corollaire, l'autorité inférieure – doit être tenu pour responsable, conformément à la CCT CFF, du dépassement des limites autorisées à la fin de la période de décompte s'étalant sur l'année 2016. En reportant un solde de –69h17 au 1^{er} janvier 2017, l'autorité inférieure a agi en violation du ch. 6 al. 5 de l'annexe 4 CCT CFF. L'autorité inférieure est donc invitée à ramener le solde

négatif du recourant à la limite maximale admissible, à savoir –25 heures, au 1^{er} janvier 2017.

7.

Sur le vu de ce qui précède, le recours doit être admis dans le sens des considérants, et la décision du 27 octobre 2017 annulée.

8.

8.1 Conformément à l'art. 34 al. 2 LPers, la procédure de recours est gratuite, de sorte qu'il n'est pas perçu de frais de procédure.

8.2 Le Tribunal peut allouer d'office ou sur requête à la partie ayant entièrement ou partiellement gain de cause une indemnité pour les frais indispensables et relativement élevés qui lui ont été occasionnés (cf. art. 64 al. 1 PA, art. 7 ss du règlement du 21 février 2008 concernant les frais, dépens et indemnités fixés par le Tribunal administratif fédéral [FITAF, RS 173.320.2]). Les autorités fédérales et, en règle générale, les autres autorités parties n'ont pas droit aux dépens (cf. art. 7 al. 3 FITAF).

En l'occurrence, le recours est admis. Vu l'issue du litige, il convient d'allouer au recourant une indemnité à titre de dépens. En l'absence d'un décompte de son mandataire, ceux-ci sont fixés sur la base du dossier (cf. art. 14 al. 2 FITAF). Compte tenu des actes (recours de 16 pages, réplique de 17 pages et quatre brèves écritures), et vu la connexité avec trois autres recours, ils sont arrêtés *ex aequo et bono* à 3'000 francs (TVA comprise).

(le dispositif est porté à la page suivante)

Par ces motifs, le Tribunal administratif fédéral prononce :

1.

Le recours est admis dans le sens des considérants.

2.

Il n'est pas perçu de frais de procédure.

3.

Un montant de 3'000 francs est alloué au recourant à titre de dépens, à charge de l'autorité inférieure.

4.

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 :