



Cour I
A-7660/2025

Arrêt du 22 juin 2026

Composition

Jérôme Candrian (président du collège),
Alexander Misic, Jürg Marcel Tiefenthal, juges,
Johanna Hirsch-Sadik, greffière.

Parties

A. _____,
représenté par
Syndicat du personnel des transports,
recourant,

contre

Chemins de fer fédéraux suisses CFF,
autorité inférieure.

Objet

Fin des rapports de travail pendant le temps d'essai ;
décision du 4 septembre 2025.

Faits :**A.**

A.a Après avoir postulé début avril 2025 et passé deux entretiens d'embauche les 17 et 24 avril 2025, A. _____ (le recourant), né le (...), a conclu le 9 mai 2025 un contrat de travail à durée déterminée avec les Chemins de fer fédéraux suisses (les CFF ou l'autorité inférieure), son employeur, du 1^{er} juillet 2025 au 28 février 2026. Il a été engagé en tant qu'assistant clientèle – seconde formation. Le temps d'essai a été convenu à trois mois.

A.b Le recourant a rempli un formulaire d'entrée en fonction le 12 mai 2025 à l'attention de son employeur. Il a commencé son travail le 1^{er} juillet 2025 et a fait la connaissance de son supérieur hiérarchique le 29 juillet 2025, ce dernier étant absent auparavant.

A.c En dates des 2 juillet 2025 et 11 juillet 2025, le recourant s'est rendu en retard à deux formations organisées par son employeur.

A.d Le 20 août 2025, l'autorité inférieure, par son supérieur hiérarchique, a interrogé le recourant, accompagné d'une personne du Syndicat du personnel des transports, au sujet de son parcours professionnel avant son arrivée chez elle.

A.e Par lettre du 27 août 2025, l'autorité inférieure a informé le recourant qu'elle envisageait de résilier les rapports de travail de manière ordinaire pendant le temps d'essai. Elle a donné au recourant l'occasion de s'exprimer sur l'enquête, les faits et la mesure envisagée. Il a été libéré de son obligation de travailler.

A.f Par lettre du 2 septembre 2025, le recourant s'est déterminé sur les faits reprochés et a demandé à l'autorité inférieure qu'elle renonce à son intention de mettre fin aux rapports de travail.

B.

Par décision du 4 septembre 2025, l'autorité inférieure a résilié ses rapports de travail avec le recourant de manière ordinaire pendant le temps d'essai, avec effet au 12 septembre 2025, en raison de la violation d'obligations légales ou contractuelles importantes et de lacunes au niveau du comportement.

En résumé, elle lui a reproché d'avoir indiqué dans son curriculum vitae (le CV) avoir suivi la formation ferroviaire & PCT (permis A40) sans préciser

que c'était auprès d'elle et alors qu'il n'avait pas obtenu le permis A40, et de ne pas avoir mentionné son précédent contrat de travail aux CFF. Elle a estimé que cette omission empêchait de créer un lien de confiance. De plus, elle a relevé deux arrivées tardives du recourant à des cours de formation, alors qu'en tant qu'assistant clientèle, la ponctualité est une priorité.

C.

C.a Par mémoire du 6 octobre 2025, le recourant a interjeté recours contre la décision du 4 septembre 2025 de l'autorité inférieure devant le Tribunal administratif fédéral (le Tribunal), concluant à son annulation, et, principalement, à sa réintégration dans son poste et, subsidiairement, à la condamnation de l'autorité inférieure à lui verser 44'070.83 francs à titre d'indemnité avec intérêts à 5% l'an dès le 13 septembre 2025. Il a requis la production de son dossier personnel actuel et de celui relatif aux années 2020 et 2021. En substance, il fait valoir une violation de son droit d'être entendu et invoque une absence de motifs objectivement suffisants de résiliation.

C.b Par écriture du 21 octobre 2025 et sur demande du Tribunal, le recourant a produit diverses pièces. Il a indiqué que certaines pièces ne pouvaient pas être déposées car il n'avait pas pu se les procurer. Il a requis l'audition de sa cheffe d'équipe concernant ses retards ainsi que la production par l'autorité inférieure d'un document propre à démontrer les retards de train lors de son deuxième retard et du formulaire d'entrée en fonction du 12 mai 2025 non caviardé.

C.c Par mémoire en réponse du 4 décembre 2025, l'autorité inférieure a conclu au rejet du recours et a confirmé la décision attaquée. Elle a nié une violation du droit d'être entendu. Elle a produit le dossier de la cause concernant ses relations de travail avec le recourant du 1^{er} septembre 2020 au 30 juin 2021 et du 1^{er} juillet 2025 au 12 septembre 2025.

C.d Dans leurs déterminations subséquentes des 8 janvier, 30 janvier et 18 février 2026, les parties ont confirmé leurs précédentes écritures.

C.e Le Tribunal a ensuite signalé la clôture de l'échange d'écritures et a avisé que la cause était gardée à juger, sous réserve de mesures d'instruction complémentaires.

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

Droit :

1.

La procédure de recours devant le Tribunal administratif fédéral 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 sa compétence (cf. art. 7 al. 1 PA) et librement la recevabilité des recours qui lui sont soumis.

1.1 Conformément à l'art. 31 LTAF en lien avec l'art. 36 al. 1 de la loi du 24 mars 2000 sur le personnel de la Confédération (LPers, RS 172.220.1) et l'art. 182 de la Convention collective de travail 2019 version 6.0 des CFF (la CCT CFF 2019), le Tribunal est compétent pour connaître du recours du 6 octobre 2025, en tant qu'il est dirigé contre une décision au sens de l'art. 5 al. 1 PA prise par un employeur au sens de l'art. 3 al. 1 let. d LPers, en l'occurrence les Chemins de fer fédéraux. Aucune des exceptions prévues à l'art. 32 LTAF à la compétence du Tribunal n'est réalisée en l'espèce.

1.2 Le présent recours a été interjeté dans les délais (art. 50 al. 1 PA) et la forme prescrite (art. 52 al. 1 PA). Le recourant a également la qualité pour recourir selon l'art. 48 al. 1 PA.

Le recours est ainsi recevable, de sorte qu'il convient d'entrer en matière.

2.

2.1 L'objet du recours porte sur la question de savoir si l'autorité inférieure a à bon droit résilié ses rapports de travail avec le recourant de manière ordinaire, pendant le temps d'essai, avec effet au 12 septembre 2025.

A cette fin, il y aura lieu d'examiner si la résiliation était abusive et si, par tant, l'autorité inférieure doit réintégrer le recourant dans son poste d'assistant clientèle seconde formation tel que requis ou si elle a été faite en l'absence de motifs objectifs suffisants et si, ainsi, l'autorité inférieure doit être condamnée à verser au recourant une indemnité de 44'070.83 francs avec intérêts à 5% l'an dès le 13 septembre 2025 (cf. consid. 6). A titre liminaire, il conviendra de déterminer le droit applicable (cf. consid. 3), d'examiner si l'autorité inférieure a violé le droit d'être entendu du recourant (cf. consid. 4) et de statuer sur les requêtes de preuve de celui-ci (cf. consid. 5).

2.2 Le Tribunal administratif fédéral décide en principe avec une cognition illimitée. Conformément à l'art. 49 PA, il 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 toutefois avec retenue les questions ayant trait à l'appréciation des prestations des employés, à l'organisation administrative, ou les problèmes liés à la collaboration au sein du service et aux relations de confiance. Dans le doute, il 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, destinée à prendre en compte le pouvoir d'appréciation contextuel de l'employeur, n'empêche pas le Tribunal d'intervenir lorsque la décision attaquée semble objectivement inopportune (cf. ATAF 2007/34 consid. 5 ; arrêts du Tribunal administratif fédéral [TAF] A-2789/2024 du 4 juillet 2025 consid. 2.1, A-3323/2024 du 28 mars 2025 consid. 2.1, A-1025/2024 du 4 juillet 2024 consid. 2.1).

2.3 Conformément à la maxime inquisitoire, 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 querellée (cf. ATAF 2015/23 consid. 2 ; arrêts du TAF A-4279/2021 du 11 juillet 2022 consid. 2.1, A-953/2016 du 30 août 2017 consid. 1.4.2). 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 2016/18 consid. 3, 2014/24 consid. 2.2, 2012/23 consid. 4 ; arrêts du TAF A-2789/2024 précité consid. 2.2, A-1025/2024 précité consid. 2.2).

3.

Conformément à l'art. 15 al. 1 de la loi du 20 mars 1998 sur les Chemins de fer fédéraux (LCFF, RS 742.31) et à l'art. 2 al. 1 let. d LPers, les dispositions de la LPers s'appliquent au personnel des CFF. En complément, la CCT CFF 2019, édictée sur la base de l'art. 15 al. 2 LCFF et de l'art. 38 al. 1 LPers, est applicable. En l'absence de règles dans les dispositions susmentionnées, le droit des obligations (loi fédérale du 30 mars 1911 complétant le Code civil suisse [CO, RS 220]) s'applique à titre subsidiaire (cf. art. 1 al. 3 CCT CFF 2019 ; arrêt du Tribunal fédéral [TF] 1C_266/2025 du 16 février 2026 consid. 5.1). En revanche, l'ordonnance du 3 juillet 2001 sur le personnel de la Confédération (OPers, RS 172.220.111.3) ne

s'applique pas aux rapports de travail du personnel des CFF (cf. arrêts du TAF A-4843/2020 du 1^{er} avril 2021 consid. 2.2, A-5997/2017 du 14 mars 2019 consid. 3).

4.

Il y a lieu de commencer par examiner si l'autorité inférieure a violé le droit d'être entendu du recourant.

4.1 Les arguments des parties sont les suivants.

4.1.1 Le recourant fait valoir une violation de l'art. 46 al. 1 CCT CFF 2019 et de son droit d'être entendu, en cela qu'il n'a pas été entendu sur la problématique des retards lors de l'entretien en présentiel du 20 août 2025. C'est seulement dans la lettre du 27 août 2025, soit près de deux mois après les faits litigieux, que l'autorité inférieure a, pour la première fois, fait mention de ces retards. Ceux-ci ne lui avaient jamais été reprochés par le passé, de sorte qu'il n'avait jamais eu l'occasion de se faire entendre à ce sujet.

4.1.2 L'autorité inférieure est d'avis que le recourant a pu largement commenter les causes de ses retards dans l'exercice de son droit d'être entendu. Ce droit ne donne pas le droit de s'exprimer oralement mais seulement par écrit. Il n'y a ainsi pas eu de violation du droit d'être entendu.

4.2

4.2.1 Les parties ont le droit d'être entendues (art. 29 al. 2 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 [Cst., RS 101] ; art. 29 PA). L'autorité entend les parties avant de prendre une décision (art. 30 al. 1 PA). Avant de prendre la décision, l'autorité apprécie tous les allégués importants qu'une partie a avancés en temps utile (art. 32 al. 1 PA). Selon la jurisprudence, les parties ont le droit d'être informées et de s'exprimer sur les éléments pertinents du litige avant qu'une décision touchant leur situation juridique soit prise, d'obtenir l'administration des preuves pertinentes et valablement offertes, de participer à l'administration des preuves essentielles et de se déterminer sur son résultat lorsque cela est de nature à influencer sur la décision à rendre (cf. ATF 148 II 73 consid. 7.3.1, 135 V 465 consid. 4.3.2, 133 I 270 consid. 3.1). Le droit d'être entendu est à la fois une institution servant à l'instruction de la cause et une faculté de la partie, en rapport avec sa personne, de participer au prononcé de décisions qui affectent sa situation juridique (cf. ATF 148 II 73 consid. 7.3.1 ; arrêt du TF 1C_495/2024 du 3 septembre 2025 consid. 2.4). Le droit d'être entendu comprend donc, en tant que droit de participation,

toutes les prérogatives qui doivent être accordées à une partie afin qu'elle puisse faire valoir efficacement son point de vue dans une procédure (cf. ATF 147 I 433 consid. 5.1 ; arrêt du TF 1C_495/2024 précité consid. 2.4). En revanche, il ne comprend en principe pas le droit d'être entendu oralement (cf. ATF 140 I 68 consid. 9.6.1), la procédure régie par la loi fédérale sur la procédure administrative étant en principe écrite (cf. ATF 134 I 140 consid. 5.3 ; arrêts du TF 1C_356/2024 du 16 août 2024 consid. 2.1, 1C_411/2021 du 17 août 2022 consid. 2.3).

4.2.2 L'art. 46 al. 1 CCT CFF 2019 prévoit que les raisons d'une violation des obligations découlant du contrat de travail, de prestations insuffisantes ou d'un comportement insatisfaisant sont à éclaircir au cours d'un entretien avec le collaborateur. Cette disposition ne confère pas de droit d'être entendu au sens d'un droit à un entretien préalable au licenciement ordinaire. Cette disposition décrit une mesure relevant du droit du travail, ou plutôt une étape préliminaire, en précisant les modalités de la clarification préalable à la prise de mesures relevant du droit du travail au sens de l'art. 46 al. 2 de la CCT CFF 2019. L'art. 46 al. 5 de la CCT CFF 2019 prévoit d'ailleurs qu'une instruction peut être établie si la réalisation d'un entretien avec le collaborateur ne mène pas à des prestations suffisantes ou à un comportement adéquat, ou si un tel entretien n'est pas indiqué. Ainsi, l'art. 46 CCT CFF 2019 prévoit lui-même la possibilité pour l'autorité inférieure de ne pas effectuer d'entretien. L'autorité inférieure n'est pas liée à des modalités particulières lorsqu'elle mène des investigations pour déterminer s'il existe ou non un motif de licenciement au sens de l'art. 173 CCT CFF 2019. Il lui appartient, dans le cadre de son pouvoir d'appréciation, de mener la procédure d'enquête visant à établir les faits (cf. arrêt du TAF A-853/2022 du 21 mars 2023 consid. 8.5).

4.3

4.3.1 En l'espèce, l'autorité inférieure a octroyé le droit d'être entendu au recourant par lettre du 27 août 2025 tant au sujet de ses retards que de son curriculum vitae. Le recourant a exercé son droit d'être entendu, par écrit, le 2 septembre 2025, soit avant que l'autorité inférieure ne rende sa décision le 4 septembre 2025. Dans ce cadre, il s'est déterminé notamment sur ses deux retards. L'autorité inférieure a respecté les art. 29 et 30 al. 1 PA et n'a pas violé le droit d'être entendu du recourant à ce titre.

4.3.2 Par ailleurs, lors de l'entretien du 20 août 2025, le recourant a été entendu sur son parcours professionnel avant son travail débutant le 1^{er} juillet 2025 auprès de l'autorité inférieure. L'entretien n'a pas porté sur les deux retards qui lui sont également reprochés par l'autorité inférieure. Étant

donné que la présentation de son curriculum vitae constitue le motif principal du licenciement, il était suffisant que l'autorité inférieure entende le recourant sur cet aspect seulement, dans le cadre de l'entretien prévu par l'art. 46 al. 1 CCT CFF 2019, et qu'elle lui donne la possibilité de se déterminer par écrit au sujet de ses retards. Le recourant n'avait pas le droit d'être entendu oralement à ce sujet. Comme précédemment mentionné, il a d'ailleurs pu expliquer les motifs et circonstances de ses retards dans sa lettre du 2 septembre 2025, avant que l'autorité inférieure ne rende sa décision. De plus, dans la décision attaquée, l'autorité inférieure indique que le supérieur du recourant a abordé le sujet des arrivées tardives lors d'un accompagnement le 29 juillet 2025. Si l'autorité inférieure ne produit pas de pièces à ce sujet, le recourant ne le conteste pas non plus. Sur ce vu, l'autorité inférieure n'a pas non plus violé l'art. 46 al. 1 CCT CFF 2019.

Le recours est rejeté sur ce point.

5.

Il y a encore lieu de statuer sur les requêtes de preuve du recourant.

5.1 Le recourant requiert l'audition de sa cheffe d'équipe au sujet des événements des 2 et 11 juillet 2025, afin qu'elle atteste qu'il l'avait bien contactée afin de la prévenir de ses retards. Il requiert également la production par l'autorité inférieure d'une version plus lisible du graphique, produit avec son recours, prouvant l'existence et l'ampleur des retards de trains survenus en gare de Morges entre 8h00 et 9h00 le 11 juillet 2025, alors qu'il s'y trouvait pour se rendre à sa formation débutant à 8h30 à Renens. Finalement, il requiert que l'autorité inférieure produise l'entier du formulaire d'entrée du 12 mai 2025 de son dossier personnel, non caviardé.

5.2 Le Tribunal admet les moyens de preuve offerts par la partie s'ils paraissent propres à élucider les faits (art. 33 al. 1 PA). Si les faits ne peuvent pas être suffisamment élucidés d'une autre façon, il peut ordonner l'audition de témoins (cf. art. 14 al. 1 let. c PA). Dans le cadre d'une appréciation anticipée des preuves, il peut – comme l'autorité inférieure – renoncer à l'administration d'une preuve offerte, lorsque la mesure probatoire refusée est inapte à établir le fait à prouver, lorsque ce fait est sans pertinence pour la solution du cas ou lorsque, sur la base d'une appréciation non arbitraire des preuves dont il dispose déjà, le juge parvient à la conclusion que les faits pertinents sont établis et que le résultat, même favorable au requérant, de la mesure probatoire sollicitée ne pourrait pas modifier sa conviction (cf. art. 12 et 33 al. 1 PA ; ATF 145 I 167 consid. 4.1, 136 I 229 consid. 5.3, 131 I 153 consid. 3, arrêts du TF 8C_159/2018 du 17 décembre 2018

consid. 3.2, 5A_450/2016 du 4 octobre 2016 consid. 3.2 ; arrêts du TAF A-3861/2016 du 27 juillet 2017 consid. 2.1.3, A-4319/2015 du 16 mars 2016 consid. 2.3). Ce refus d'instruire contextuel ne viole le droit d'être entendu des parties que si l'appréciation anticipée de la pertinence du moyen de preuve offert, à laquelle le juge a ainsi procédé, est entachée d'arbitraire (cf. ATF 147 IV 534 consid. 2.5.1, 144 II 427 consid. 3.1.3 ; arrêts du TF 2C_462/2025 du 23 janvier 2026 consid. 3.1, 9C_97/2020 du 10 juin 2020 consid. 3.2 ; arrêt du TAF A-7397/2018 du 31 mars 2021 consid. 3.2).

5.3

5.3.1 En l'espèce, l'autorité inférieure a produit une version non caviardée du formulaire d'entrée du recourant du 12 mai 2025 (cf. pièce n° 3.1 du dossier de l'autorité inférieure). Cette preuve a donc été produite au cours de l'échange des écritures.

5.3.2 Ensuite, si l'autorité inférieure n'a pas produit une version plus lisible du graphique prouvant les retards de trains survenus en gare de Morges le 11 juillet 2025, elle ne conteste pas non plus explicitement et spécifiquement les retards, mais fait valoir que le recourant reconnaît, dans sa lettre du 2 septembre 2025, qu'il aurait dû être plus prudent en prévoyant une heure d'arrivée moins tardive. De plus, le recourant a produit une capture d'écran de la conversation Whatsapp du 11 juillet 2025, de laquelle il ressort qu'il avait averti les autres participants à sa formation de son retard de deux ou trois minutes dans la salle de cours, en raison que son train était annoncé avec quatre minutes de retard à Renens (cf. pièce n° 10 jointe à son écriture du 21 octobre 2025). Dans le cadre d'une appréciation anticipée des preuves, le Tribunal renonce à l'administration d'une version plus lisible du graphique, joint au recours, concernant l'existence et l'ampleur des retards de trains survenus en gare de Morges entre 8h00 et 9h00 le 11 juillet 2025. Sur la base d'une appréciation des preuves dont il dispose déjà et des déterminations des parties, il considère qu'il y avait des retards de trains en gare de Morges le 11 juillet 2025, à tout le moins en direction de Renens entre 8h00 et 8h30. Cette requête de preuve est donc rejetée.

5.3.3 Finalement, s'agissant de l'audition de la cheffe d'équipe, les parties s'accordent que le recourant l'a appelée à 8h58 le 2 juillet 2025. Elles ont produit le journal des appels confirmant ce fait (cf. pièce n° 8 jointe au recours ; annexe n° 1 jointe à la détermination spontanée de l'autorité inférieure du 30 janvier 2026). Ce fait est donc suffisamment élucidé et il n'y a pas lieu d'ordonner l'audition de la cheffe d'équipe du recourant à ce sujet (cf. art. 14 al. 1 PA). En revanche, les parties n'ont pas produit le journal des appels ni d'autres documents indiquant que le recourant aurait averti

sa supérieure de son retard le 11 juillet 2025. Cependant, dans le cadre d'une appréciation anticipée des preuves, le Tribunal renonce à son audition. En effet, le fait que le recourant a averti ou non sa supérieure de son retard le 11 juillet 2025 est sans pertinence pour la solution du cas d'es-pèce. Partant, cette requête de preuve est rejetée.

6.

A présent, il convient d'examiner si la résiliation était abusive et si, partant, l'autorité inférieure doit réintégrer le recourant dans son poste d'assistant clientèle seconde formation tel que requis, ou si la résiliation a été faite en l'absence de motifs objectifs suffisants et si, ainsi, l'autorité inférieure doit être condamnée à verser au recourant une indemnité de 44'070.83 francs avec intérêts à 5% l'an dès le 13 septembre 2025.

6.1

6.1.1 L'autorité inférieure estime qu'en ayant omis sciemment de mentionner des éléments relatifs à sa précédente activité auprès d'elle, le recourant l'a empêchée d'effectuer toutes les vérifications nécessaires pour valider son engagement. Par une présentation enjolivée de son CV, il l'a induite en erreur. Cette omission ne lui est pas imputable. Les règles de la bonne foi et de transparence imposent au candidat d'informer son futur employeur de manière précise et exhaustive. En particulier, le recourant a indiqué sur son curriculum vitae avoir suivi la « formation ferroviaire & PCT (permis A40) » sans préciser qu'il l'avait accomplie auprès des CFF et alors qu'il n'avait en réalité pas obtenu le permis A40. La mise en parenthèse ne permet pas de déduire que le recourant n'est en réalité pas au bénéfice du permis. L'autorité inférieure précise que le statut de deuxième formation signifie qu'une première formation a déjà été suivie, sans que cela ne soit forcément auprès d'elle. De plus, le recourant n'a pas mentionné son contrat de travail aux CFF du 1^{er} septembre 2020 au 30 juin 2021. L'autorité inférieure relève encore que le recourant n'a rempli le formulaire d'entrée que le 12 mai 2025, lorsqu'il avait déjà reçu la confirmation d'embauche.

Aussitôt qu'elle a été informée que le recourant n'avait pas dit toute la vérité pendant le processus de candidature, elle a sans délai entrepris toutes les démarches utiles afin de clarifier la situation. Lors de l'entretien du 20 août 2025, le recourant a dit qu'il ne voulait plus parler des difficultés qu'il avait eues avec un expert aux examens lors de sa formation de mécanicien de catégorie B. Selon l'autorité inférieure, il était évident qu'elle ne devait pas lui poser des questions supplémentaires à ce sujet. A ce moment, le recourant était libre de lui apporter des précisions. Ce n'est qu'à la suite des réponses du recourant lors de cet entretien que son supérieur, qui était

absent aux deux entretiens d'embauche, a considéré qu'un rapport de confiance ne pouvait pas être instauré. Aux yeux du supérieur, les indications inexactes sur le CV et le fait d'avoir caché une partie de la vérité, a rompu sa relation de confiance avec le recourant. Vu sa marge d'appréciation pendant la période d'essai et la communication intransparente du recourant, il a considéré qu'une continuation des rapports de travail n'était pas envisageable.

6.1.2 L'autorité inférieure reproche également au recourant d'être arrivé en retard le 2 juillet 2025 à ses cours de formation au centre CFF Löwenberg, sans en avertir le formateur, et de n'avoir appelé sa supérieure qu'à 8h58. À cet égard, elle précise que l'application des CFF était correcte et qu'il s'agit d'une erreur de lecture du recourant.

Elle lui reproche aussi d'être arrivé en retard le 11 juillet 2025 aux cours à Renens et de n'avoir averti qu'un collègue mais pas le formateur ni le supérieur. Elle précise que, lors de son accompagnement le 29 juillet 2025, le supérieur du recourant a abordé le sujet de ces arrivées tardives. Elle remarque que le recourant reconnaît d'ailleurs lui-même qu'il aurait dû être plus prudent en prévoyant une heure d'arrivée moins tardive.

En tant qu'assistant clientèle, la ponctualité est une priorité et une arrivée tardive n'est pas tolérée. Le recourant devait tout mettre en œuvre afin de respecter les horaires – en prenant ses précautions avec une diligence particulière lors des premières semaines dans sa nouvelle fonction – et informer les formateurs responsables. Il s'agit de sa responsabilité. Il ne remplit pas un critère d'aptitude pour le poste.

6.1.3 De manière générale, l'autorité inférieure estime que ses attentes à l'égard du recourant n'ont pas été satisfaites, malgré son investissement et son orientation clientèle. Même si, selon les indications du recourant, il a abordé sa formation aux CFF lors des entretiens de recrutement, le fait d'avoir omis de la mentionner dans son CV ne permet pas de créer un lien de confiance. Or, la confiance réciproque revêt une importance capitale pour elle. A cela s'ajoutent des infractions en elles-mêmes mineures mais essentielles dans une fonction d'assistant clientèle. Le rapport de confiance nécessaire n'a ainsi pas pu être établi pendant le temps d'essai. Elle a des motifs objectifs de retenir que la collaboration avec les collègues et les supérieurs serait compromise. En raison de la violation d'obligations légales ou contractuelles importantes et de lacunes au niveau du comportement (cf. art. 173 al. 1 let. a et b CCT CFF 2019), elle a pu résilier les

rapports de travail de manière ordinaire pendant le temps d'essai. La résiliation est conforme au droit et respecte le principe de proportionnalité.

6.2

6.2.1 Le recourant indique que les informations figurant sur son CV étaient exactes. Il n'a pas dissimulé volontairement des informations relatives à une activité antérieure auprès de l'autorité inférieure. Au contraire, il a fait preuve d'une transparence totale. En effet, lors de ses entretiens d'embauche les 17 et 24 avril 2025, il a thématiqué spontanément sa formation ferroviaire suivie en 2020-2021. En outre, près de deux mois avant son entrée en fonction, il a rempli un formulaire d'entrée le 12 mai 2025 à l'attention de l'autorité inférieure. Sur celui-ci, il a précisé qu'il était un ancien collaborateur CFF. De plus, il a été engagé en tant qu'assistant clientèle – seconde formation. L'autorité inférieure avait donc connaissance, au moment d'établir son contrat de travail, qu'il avait par le passé déjà effectué une première formation en son sein. Elle disposait de toutes les informations utiles. Par ailleurs, la mention « formation ferroviaire & PCT » sur son CV était de nature à interpeller l'autorité inférieure, s'agissant d'une formation de son domaine d'activité. S'il subsistait des interrogations, il lui appartenait de solliciter des précisions, de relever l'absence de mention de l'entreprise CFF et de prendre la décision qui s'imposait au stade de l'étude des candidatures. De plus, on peut inférer de sa convocation à un entretien d'embauche, que son CV avait été analysé en amont et satisfaisait aux exigences. Le recourant précise également que, sur conseil de la Caisse de chômage, il a considéré plus adéquat de mentionner cette étape de son parcours sous la rubrique formation de son CV. Cette manière de procéder peut tout au plus être considérée comme imprécise, mais il ne s'agit pas d'un mensonge ni d'une omission volontaire. Il n'existe d'ailleurs pas de règles légales sur la manière de rédiger son curriculum vitae, de sorte que le reproche ne repose sur aucun fondement.

En outre, le recourant n'a pu rencontrer son supérieur que le 29 juillet 2025, ce dernier étant absent auparavant. A cette occasion, il a évoqué son passé professionnel. Son supérieur l'a même encouragé à réussir sa formation d'assistant clientèle, compte tenu de son expérience antérieure utile au sein de l'autorité inférieure. Le recourant ne saurait supporter les conséquences de la non-participation de son supérieur hiérarchique au processus de recrutement. Si tel avait été le cas, il aurait disposé de toutes les informations nécessaires. De plus, il est incohérent de lui reprocher un manque de transparence, à plus forte raison si tardivement, près de cinq mois après sa première candidature en avril 2025 et deux mois après son entrée en fonction le 1^{er} juillet 2025. Un tel laps de temps révèle une

négligence dans l'analyse de son dossier de candidature par l'autorité inférieure.

Le recourant ajoute qu'il n'a nullement cherché à enjoliver son CV. La mention du permis A40 visait uniquement à mettre en évidence l'expérience concrète acquise et pertinente dans le contexte ferroviaire. Il a détenu ce permis A40 de manière provisoire, faute d'avoir réussi les examens à l'issue de sa formation. C'est la raison pour laquelle il l'a uniquement mentionné entre parenthèses sur son curriculum vitae. Il n'a jamais prétendu avoir réussi l'examen. Au contraire, il a spontanément abordé ces éléments lors de ses entretiens d'embauche. L'un des recruteurs lui a d'ailleurs indiqué qu'il aurait pu retenter sa chance à ces examens après deux années. L'échec à cet examen ne revêt aucune influence sur ses capacités personnelles et professionnelles à devenir assistant clientèle. Si la détention effective et actuelle de ce permis avait été déterminante pour l'autorité inférieure, il lui appartenait de lui en demander sa production. Lors de l'entretien du 20 août 2025, il a d'ailleurs indiqué avoir rencontré des difficultés avec un expert aux examens. L'autorité inférieure ne lui a pas posé de question supplémentaire à ce sujet. L'échec à un examen ou un différend avec un examinateur ne sont d'ailleurs pas des informations ayant vocation à figurer dans un CV.

Le recourant conteste les reproches formulés par l'autorité inférieure. Il n'a pas porté atteinte au lien de confiance. Il n'y a pas de motifs objectivement suffisants au sens de l'art. 173 al. 1 let. a CCT CFF 2019. Partant, il doit être réintégré dans son emploi, subsidiairement une indemnité au sens de l'art. 183 CCT CFF 2019 doit lui être octroyée.

6.2.2 Ensuite, le recourant explique que son retard le 2 juillet 2025 est dû à une erreur d'affichage sur l'application des CFF en lien avec le quai sur lequel il devait prendre sa correspondance. Pour se rendre à sa formation commençant à 9h00 au centre CFF Löwenberg, il avait choisi de prendre un train qui devait le faire arriver à destination à 8h52. Arrivé en gare de Morat, il avait consulté l'application des CFF qui lui indiquait de se rendre sur le quai 1 afin de prendre sa dernière connexion. Cette indication était toutefois erronée car la connexion devait être prise sur le quai 4, raison pour laquelle il avait raté sa connexion. Il avait alors immédiatement contacté un taxi. Compte tenu des aléas du trafic et du temps nécessaire à l'abaissement de la borne de blocage, il n'avait pu se présenter au cours qu'à 9h20. Faute de disposer des coordonnées du formateur, il avait averti par téléphone sa cheffe d'équipe de son retard à 8h58 afin qu'elle l'en

informe. Avant de l'appeler, il a d'abord cherché une solution alternative afin de limiter son retard.

Le recourant ajoute que son retard du 11 juillet 2025 est dû à des retards de trains. Sa présence était attendue à Renens à 8h30. Il avait pris un train qui devait le faire arriver en gare de Renens à 8h21. En ajoutant un temps de trajet à pied de 5 minutes, il aurait dû arriver à destination à temps. Toutefois, d'importants retards de trains étaient survenus en gare de Morges entre 8h00 et 9h00. N'ayant pas le contact de sa formatrice, il avait écrit un message dans un groupe WhatsApp réunissant plusieurs collègues de formation, afin qu'ils avertissent leur formatrice. Son supérieur étant absent, il avait également prévenu sa cheffe d'équipe.

Ces deux retards ont été fortuits et indépendants de sa volonté. Ils ne lui ont jamais été reprochés avant la lettre du 27 août 2025, ce qui démontre qu'ils ne revêtaient pas une importance significative au moment des faits. Depuis ces deux événements, aucun autre retard n'a pu lui être reproché. En effet, il a pris conscience des exigences liées à sa fonction et a adapté son comportement en conséquence. Cela est un indice d'une collaboration future positive et basée sur la confiance. Partant, l'autorité inférieure a abusé de son pouvoir d'appréciation en considérant qu'il s'agissait de motifs objectivement suffisants au sens de l'art. 173 al. 1 let. b CCT CFF 2019. Le recourant doit être réintégré dans son emploi, subsidiairement une indemnité au sens de l'art. 183 CCT CFF 2019 doit lui être octroyée.

6.2.3 Comme éléments qui doivent être pris en considération pour fixer le montant de son indemnité, le recourant expose qu'il s'épanouissait pleinement dans sa formation d'assistant clientèle. Il donnait entièrement satisfaction dans l'accomplissement de ses tâches, ce qui lui a d'ailleurs été confirmé par son chef d'équipe à l'issue de l'entretien du 20 août 2025. La résiliation a été un très grand choc car complètement inattendue. Elle représente également une immense déception compte tenu de sa vocation pour le métier d'assistant clientèle. De plus, il indique avoir démissionné de son ancien poste exclusivement dans le but d'entamer cette formation. Il est âgé de 55 ans, de sorte que la recherche d'un nouvel emploi lui sera très difficile. Il conclut donc à une indemnité équivalente à sept salaires mensuels, soit 44'070.83 francs, mais d'au minimum six salaires mensuels.

6.3 Le cadre légal déterminant est le suivant s'agissant de la résiliation abusive (cf. consid. 6.3.1), des motifs objectifs suffisants pour la résiliation ordinaire (cf. consid. 6.3.2) et du fardeau de la preuve y relatif (cf. consid. 6.3.3).

6.3.1

6.3.1.1 Les CFF proposent au collaborateur le poste occupé jusqu'alors ou, si cela s'avère impossible, un autre poste convenable lorsque l'autorité de recours accepte le recours contre la décision de résiliation des rapports de travail parce que la résiliation était abusive au sens de l'art. 336 CO (cf. art. 184 al. 1 let. b CCT CFF 2019 ; art. 34c al. 1 let. b LPers). Si le recours est accepté et que le collaborateur en fait la demande, l'autorité de recours attribue à ce dernier une indemnisation en remplacement de la poursuite de l'activité. En règle générale, l'indemnisation est d'au moins six salaires mensuels, mais ne dépasse pas un salaire annuel (cf. art. 184 al. 2 CCT CFF 2019 ; art. 34c al. 2 LPers).

6.3.1.2 Le congé est abusif notamment lorsqu'il intervient dans l'une des situations énumérées à l'art. 336 al. 1 CO, soit lorsqu'il est donné par une partie : pour une raison inhérente à la personnalité de l'autre partie, à moins que cette raison n'ait un lien avec le rapport de travail ou ne porte sur un point essentiel un préjudice grave au travail dans l'entreprise (let. a) ; en raison de l'exercice par l'autre partie d'un droit constitutionnel, à moins que l'exercice de ce droit ne viole une obligation résultant du contrat de travail ou ne porte sur un point essentiel un préjudice grave au travail dans l'entreprise (let. b) ; seulement afin d'empêcher la naissance de prétentions juridiques de l'autre partie, résultant du contrat de travail (let. c) ; parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail (let. d) ; parce que l'autre partie accomplit un service obligatoire ou une obligation légale lui incombant (let. e). Cette disposition contient une liste de situations constitutives d'abus qui n'est pas exhaustive, mais consacre d'une manière générale l'interdiction de l'abus de droit (cf. art. 2 al. 1 du Code civil suisse du 10 décembre 1907 [CC, RS 210]). D'autres situations constitutives de congés abusifs sont ainsi admises par la pratique, pour autant que la résiliation comporte une gravité comparable aux cas expressément mentionnés à l'art. 336 CO.

Ainsi, le caractère abusif du congé peut résider dans le motif répréhensible qui le sous-tend, dans la manière dont il est donné, dans la disproportion évidente des intérêts en présence, ou encore dans l'utilisation d'une institution juridique de façon contraire à son but. Même lorsqu'une partie résilie de manière légitime un contrat, elle doit exercer son droit avec des égards et s'abstenir de tout comportement biaisé ou trompeur. En particulier, un employeur ne peut pas jouer un double jeu et contrevenir de manière caractéristique au principe de la bonne foi (cf. ATF 136 III 513 consid. 2.3, 132 III 115 consid. 2 ; arrêts du TF 8C_637/2022 du 2 juin 2023 consid. 4.1 sv., 4A_368/2022 du 18 octobre 2022 consid. 3.1.1 ; arrêts du TAF A-

7024/2023 du 31 mars 2025 consid. 5.4.2, A-4843/2020 précité consid. 4.2).

6.3.1.3 En principe, un licenciement peut également être abusif pendant la période d'essai. Toutefois, compte tenu du but de la période d'essai par rapport à un contrat de travail assorti d'un délai de résiliation ordinaire, les dispositions relatives à l'abus ne s'appliquent que de manière restrictive (cf. ATF 136 III 96 consid. 2, 134 III 108 consid. 7.1 ; arrêt du TF 1C_266/2025 précité consid. 5.1). La période d'essai a pour but de permettre aux parties de faire connaissance et d'établir une relation de confiance, et d'évaluer si elles répondent aux attentes mutuelles, afin qu'elles puissent se prononcer en toute connaissance de cause sur l'engagement à long terme envisagé (cf. ATF 144 III 152 consid. 4.2, arrêts du TF 1C_266/2025 précité consid. 5.1, 8C_317/2021 du 8 mars 2022 consid. 5.2.7). Le droit de résilier le contrat avec un préavis réduit pendant la période d'essai découle de la liberté contractuelle. En vertu de l'art. 335b CO, la liberté contractuelle s'étend à la période d'essai, en ce sens que les parties peuvent en principe décider librement de s'engager à long terme sur la base des éléments recueillis pendant cette période. Dans la mesure où la résiliation s'aligne sur cet objectif de la période d'essai, le simple fait qu'elle revête un caractère quelque peu « arbitraire » ne saurait être considéré comme un abus de droit. Cet « arbitraire » admissible correspond à la liberté des parties de décider si elles souhaitent s'engager à long terme (cf. ATF 134 III 108 consid. 7.1 ; arrêt du TF 1C_266/2025 précité consid. 5.1 ; arrêts du TAF A-6469/2023 du 11 juin 2024 consid. 3.4.1, A-4843/2020 consid. 4.3).

6.3.2

6.3.2.1 Les rapports de travail de durée indéterminée peuvent être résiliés de manière ordinaire pour des motifs objectifs suffisants, en particulier pour la violation d'obligations légales ou contractuelles importantes (let. a) ou des lacunes au niveau des prestations ou du comportement (let. b ; cf. art. 173 al. 1 CCT CFF 2019). Pendant le temps d'essai, les rapports de travail peuvent être résiliés de manière ordinaire avec un délai de sept jours (cf. art. 174 al. 1 CCT CFF 2019). Si les CFF résilient 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 (cf. art. 170 al. 4 CCT CFF 2019).

Si l'autorité de recours accepte le recours contre la décision de résiliation des rapports de travail des CFF qui s'avère injustifiée, elle attribue une

indemnisation au recourant, en l'absence de motifs objectifs suffisants pour la résiliation ordinaire (cf. art. 183 al. 1 let. a CCT CFF 2019 ; art. 34b al. 1 let. a LPers). L'indemnisation est fixée compte tenu de l'ensemble des circonstances. En règle générale, elle s'élève au moins à six salaires mensuels, mais ne dépasse pas un salaire annuel (al. 2 ; cf. ATF 149 II 337 consid. 3.2, 149 I 129 consid. 3.1.2 ; arrêt du TF 8C_535/2019 du 2 novembre 2020 consid. 3.2).

6.3.2.2 Comme indiqué précédemment, la période d'essai offre aux parties contractantes la possibilité de préparer une relation juridique à long terme en s'évaluant mutuellement. Il s'agit d'un lien contractuel souple, conçu pour permettre la résiliation de la relation de travail à court terme. Toutefois, un licenciement pendant la période d'essai doit également être motivé. Étant donné que la période d'essai sert à évaluer les compétences et l'aptitude d'un employé, les motifs de résiliation ne doivent pas être soumis à des exigences trop strictes. Ainsi, la résiliation est déjà admissible si, sur la base des observations des supérieurs hiérarchiques, il apparaît suffisamment fondé de supposer que la preuve des compétences ou de l'aptitude n'a pas été apportée et ne pourra probablement plus l'être. La résiliation pendant le temps d'essai ne doit pas nécessairement être imputable à la personne concernée. Il suffit, par exemple, de constater de manière motivée qu'elle ne correspond pas au profil du poste. Il en va de même lorsque, pour des raisons personnelles, la relation de confiance nécessaire à la fonction prévue ne peut pas être établie ou lorsque, sur la base d'éléments objectifs, une collaboration future harmonieuse et une activité administrative efficace semblent compromises. Des facteurs interpersonnels ou l'incapacité d'un employé à s'intégrer dans les structures établies d'une entreprise, à gérer les relations avec les supérieurs hiérarchiques de manière adaptée à la situation ou encore son style de travail peuvent également conduire à ce qu'une relation de travail à l'essai ne soit pas poursuivie comme relation de travail ordinaire (cf. arrêt du TF 1C_266/2025 précité consid. 5.4 ; arrêts du TAF A-6282/2024 du 12 juin 2025 consid. 5.3, A-7024/2023 précité consid. 5.4.5, A-6469/2023 précité consid. 3.4.1, A-4843/2020 précité consid. 5.2 et les réf. cit.).

6.3.2.3 Une grande rectitude est attendue de l'employé et de l'employeur. En particulier, de faux renseignements donnés lors de l'embauche au sujet de ses emplois précédents et de ses expériences professionnelles sont de nature à porter si gravement atteinte aux rapports de confiance qu'ils justifient le licenciement avec effet immédiat d'un cadre bancaire (membre de la direction), indépendamment de la qualité des prestations fournies jusqu'à la découverte des faits (cf. arrêt du TF 4A_569/2010 du 14 février

2011 c. 2.5 ; WYLER/HEINZER/WITZIG, Droit du travail, 5^e éd. 2024, p. 790). Tel n'est pas le cas d'un employé qui n'a pas mentionné des périodes de chômage et de travail à temps partiel s'agissant d'emplois précédents, qui n'ont pas eu d'influence sur ses compétences à exécuter fidèlement son travail pour son employeur actuel (cf. arrêt du TF 4A_340/2013 du 28 mars 2014 consid. 8 ; WYLER/HEINZER/WITZIG, op. cit., p. 790). Des propos non conformes à la vérité concernant des qualifications relatives à d'anciennes fonctions, tels que l'existence d'un certificat de capacité en réalité inexistant, sont propres à ébranler le rapport de confiance réciproque (cf. WYLER/HEINZER/WITZIG, op. cit., p. 790 ; GLOOR, in : Commentaire du contrat de travail, 2^e éd. 2022, art. 337 n° 45). La violation du devoir précontractuel de renseigner peut être sanctionnée par une résiliation immédiate. Tel est le cas lorsque l'intéressé, sur question précise, s'affirme titulaire d'un diplôme professionnel qu'il n'a jamais obtenu (cf. arrêt du TF du 28 août 1997, in : SARB 1999 p. 432 ; GLOOR, op. cit., art. 337 n° 45).

6.3.3 Dans une procédure de recours concernant un licenciement, c'est l'autorité qui procède au licenciement qui supporte le fardeau de la preuve de l'existence d'un motif de licenciement valable, tandis que la personne licenciée doit démontrer le caractère abusif du licenciement (cf. arrêts du TAF A-2586/2024 précité consid. 2.3, A-7024/2023 précité consid. 5.4.3, A-4843/2020 précité consid. 4.2).

6.4 Sur ce vu, le Tribunal se détermine comme il suit.

6.4.1 En l'espèce, le recourant a indiqué sur son curriculum vitae, sous la rubrique formation : « 2020-2021 Formation ferroviaire & PCT (permis A40) ». Cette formulation est ambiguë et prête à confusion. En effet, l'indication d'un permis sur le CV laisse croire au lecteur que le candidat est titulaire dudit permis. Il n'est pas possible de déduire des parenthèses que le recourant ne l'a en réalité obtenu que de manière provisoire. Pour être conforme à la vérité quant à ses qualifications, le recourant aurait dû préciser qu'il s'agissait d'un permis d'élève conducteur, ou alors indiquer que c'était un permis provisoire, ou encore mentionner sa période de validité du 24 novembre 2020 au 22 juillet 2023 (cf. Permis d'élève conducteur du recourant, annexe 3 de la pièce n° 6 jointe au recours). Or, faire figurer un permis sur son CV, sans préciser clairement sa nature provisoire, est propre à ébranler le rapport de confiance réciproque. Dans ce cadre, il faut préciser que ce n'est pas l'échec à l'examen qui a été déterminant pour l'autorité inférieure mais la présentation sur son CV non conforme à la vérité d'une qualification relative à une ancienne fonction.

De plus, pour ses autres formations effectuées en entreprise, le recourant a indiqué sur son CV les noms des entreprises respectives. Il est particulier, alors qu'il postulait pour les CFF, qu'il n'a pas indiqué avoir effectué sa formation ferroviaire chez eux. Par ailleurs, sous la section « Expérience professionnelle », le recourant n'a pas non plus indiqué son précédent contrat aux CFF, alors qu'il y avait travaillé du 1^{er} septembre 2020 au 30 juin 2021 et qu'il postulait auprès du même employeur. Les CFF ne sont pas non plus mentionnés sous la section « Capacités professionnelles », située en haut de son CV, dans laquelle le recourant met en avant ses qualités. L'absence totale de mention des CFF dans son CV laisse penser que le recourant a voulu dissimuler cette information au moment de sa postulation. Cette manière de faire ne correspond pas à la grande rectitude attendue de la part d'un candidat à un poste.

6.4.2 Certes, l'autorité inférieure ne conteste pas que le recourant a abordé sa formation précédente et son travail auprès d'elle lors de ses entretiens d'embauche en avril 2025 et que cette information figure également sur le formulaire d'entrée du 12 mai 2025. En cela, l'autorité inférieure n'est pas elle-même exempte de tout reproche dans la mesure où certains de ses employés connaissaient la précédente expérience du recourant auprès d'elle avant que le contrat de travail ne soit signé le 9 mai 2025, à tout le moins avant que le recourant n'entre en fonction le 1^{er} juillet 2025. L'information y relative semble n'avoir pas été communiquée à l'interne au supérieur du recourant lors du processus d'embauche. L'autorité inférieure a en outre fait preuve d'un certain comportement contradictoire vu que, pour les collaborateurs ayant directement participé au recrutement du recourant, le manque de transparence sur son CV ne semble pas avoir été de nature rédhibitoire.

Cela étant, le supérieur du recourant n'a, semble-t-il, appris l'expérience passée du recourant auprès des CFF, ainsi que l'échec à son examen de mécanicien, que lors de leur première rencontre le 29 juillet 2025, ce qui l'a interpellé. Il n'a dès lors pas tardé à organiser un entretien afin d'éclaircir les faits. En cherchant à élucider ses doutes dès leur apparition, il n'a lui-même pas fait preuve d'un comportement contradictoire. Lors de l'entretien du 20 août 2025, le recourant a lui-même été surpris de l'absence de mention des CFF sur son CV et a vérifié cela sur son ordinateur portable (cf. pièce 4 jointe au recours, p. 2 lignes 32 et 33). Par ailleurs, lorsque l'autorité inférieure l'a questionné sur le déroulement de sa formation de mécanicien, le recourant a indiqué avoir rencontré des difficultés avec un expert aux examens et ne plus vouloir en parler. Vu cela, la communication a été déficiente, tant de la part de l'employeur que de l'employé.

6.4.3 Malgré une certaine incohérence de l'autorité inférieure lors du processus de recrutement et un défaut interne de transmission des informations, il est compréhensible que le supérieur du recourant aie considéré que la mention du permis A40, sans préciser qu'il s'agissait d'un permis d'élève conducteur ou mention que sa période de validité était expirée, ainsi que l'absence de la mention de son expérience professionnelle passée auprès des CFF sur son CV – alors que ces deux éléments étaient pertinents dans le cadre de sa candidature, étaient propres à ébranler son rapport de confiance avec le recourant, indépendamment de la qualité de ses prestations fournies jusque-là.

6.4.4 Quant aux retards du recourant les 2 et 11 juillet 2025 à ses cours de formation, il ne s'agit pas du motif principal de licenciement. Cependant, il est compréhensible que ces retards rapprochés – pendant la période d'essai – aient également fait douter l'autorité inférieure de l'aptitude du recourant à accomplir de manière correcte sa fonction d'assistant clientèle. Après son premier retard, le recourant aurait pu prendre plus de précautions pour assurer sa ponctualité lors de son cours à Renens. En effet, la connexion qu'il avait choisie devait le faire arriver à 8h26 à sa formation, soit à peine 4 minutes avant son début, ce qui lui laissait peu de marge en cas d'imprévu. Le recourant a lui-même reconnu dans sa détermination du 2 septembre 2025 qu'il aurait dû être plus prudent le 11 juillet 2025 en prévoyant une heure d'arrivée moins tardive. Vu son important pouvoir d'appréciation pendant la période d'essai, l'autorité inférieure n'a pas violé le droit en tenant compte de ces deux retards comme motifs supplémentaires de résiliation.

6.5 Sur ce vu et compte tenu de la retenue dans l'examen de questions relatives aux relations de confiance qu'il s'impose, le Tribunal considère que l'autorité inférieure n'a pas violé le droit en retenant que, pour des raisons personnelles, la relation de confiance entre le recourant et son supérieur ne pouvait pas être établie, et que des facteurs interpersonnels empêchaient qu'une relation de travail à l'essai ne soit poursuivie comme relation de travail ordinaire. Ainsi, vu le but de la période d'essai, qui est de permettre aux parties de faire connaissance – également quant au parcours professionnel de l'employé, d'établir une relation de confiance et de clarifier si les attentes respectives sont atteintes, les motifs avancés par l'autorité inférieure étaient objectivement suffisants au sens de l'art. 173 al. 1 let. b CCT CFF 2019 pour résilier de manière ordinaire les rapports de travail la liant avec le recourant. Par ailleurs, la résiliation ordinaire pendant le temps d'essai ne devait pas être précédée d'une menace de résiliation (cf. art. 170 al. 4 CCT CFF 2019 *a contrario*).

Le recourant n'a, quant à lui, pas réussi à démontrer le caractère abusif de son licenciement au sens de l'art. 184 al. 1 CCT CFF 2019. Partant, il n'a ni le droit d'être réintégré dans son poste d'assistant clientèle seconde formation, ni le droit à une indemnisation (cf. art. 183 et 184 CCT CFF 2019).

Ces considérants scellent le sort du recours et conduisent à son rejet.

7.

Pour résumer, le Tribunal retient que l'autorité inférieure a respecté le droit d'être entendu du recourant ainsi que l'art. 46 al. 1 CCT CFF 2019 (cf. consid. 4.3), que les requêtes de preuve du recourant encore en suspens doivent être rejetées (cf. consid. 5.3) et que la résiliation ordinaire de son contrat de travail pendant le temps d'essai a été donnée pour des motifs objectivement suffisants et n'a pas été abusive (cf. consid. 6.5). Par suite, le recours est rejeté.

8.

Demeure à fixer les frais et les dépens.

8.1 Conformément à l'art. 34 al. 2 LPers et à l'art. 185 CCT CFF 2019, la procédure de recours est gratuite, de sorte qu'il n'est pas perçu de frais de procédure.

8.2 Compte tenu de l'issue de la procédure, le recourant n'a pas droit à des dépens (cf. art. 64 al. 1 *a contrario* PA et art. 7 al. 1 *a contrario* FITAF). L'autorité inférieure n'y a pas non plus droit (cf. art. 7 al. 3 et art. 9 al. 2 FITAF).

(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 :

La greffière :

Jérôme Candrian

Johanna Hirsch-Sadik

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 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)