



## Arrêt du 2 mai 2016

---

Composition

Jérôme Candrian (président du collège),  
Maurizio Greppi, Marianne Ryter, juges,  
Cécilia Siegrist, greffière.

---

Parties

**X.** \_\_\_\_\_,  
représenté par le Syndicat du personnel des transports SEV,  
Secrétariat central, Steinerstrasse 35, Case postale,  
3000 Bern 6,  
recourant,

contre

**Chemins de fer fédéraux suisses CFF,**  
HR, Politique du personnel,  
Partenariat social/Droit du travail,  
Hilfikerstrasse 1, 3000 Bern 65 SBB,  
autorité inférieure.

---

Objet

Résiliation immédiate des rapports de travail.

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

X.\_\_\_\_\_ (ci-après aussi: l'employé), né le (...), a été engagé par les Chemins de fer fédéraux suisses (CFF) en qualité d'agent commercial des trains internationaux, par contrat de durée déterminée, du 1<sup>er</sup> juillet 2010 au 30 juin 2011, à un taux d'activité de 100% et avec un temps d'essai de trois mois. Par contrat de durée indéterminée du 1<sup>er</sup> juillet 2011 les rapports de travail d'X.\_\_\_\_\_ ont été prolongés.

**B.**

**B.a** En date du 9 juillet 2012, une convention d'objectifs a été conclue entre X.\_\_\_\_\_ et les CFF (ci-après aussi: l'employeur). A cette occasion, il a été constaté que l'employé n'avait pas passé l'examen de langue allemande jusqu'au 30 juin 2012, contrairement à ce qui était prévu dans son contrat de travail du 1<sup>er</sup> juillet 2011. Un délai supplémentaire pour passer ledit examen lui a été octroyé au 28 février 2013. Enfin, les CFF ont indiqué à leur employé que si cet objectif n'était pas atteint à l'échéance susdite, des mesures – telles que le retrait de sa profession d'agent commercial des trains ou encore la résiliation ordinaire des rapports de travail – seraient prises à son égard (cf. pièce n. 7.1 annexée à la réponse des CFF).

**B.b** Le 21 juillet 2012, un entretien a eu lieu entre X.\_\_\_\_\_ et les CFF en raison de retards constatés en gare de Genève lors de sa prise de service – mais toutefois non retranscrits par lui dans le système horaire – et du non-respect d'autres obligations professionnelles. X.\_\_\_\_\_ a, lors de cet entretien, reconnu qu'en raison de certains de ses retards, il n'avait pas respecté ses obligations professionnelles, que son comportement détériorait le climat et l'organisation du travail et qu'il nuisait fortement à l'image de l'entreprise. Il n'a cependant pas admis que sa responsabilité était engagée s'agissant de l'oubli d'annoncer l'absence de son collègue au système compétent. Enfin, les CFF ont avisé X.\_\_\_\_\_ qu'aucun retard ou autre manquement aux obligations professionnelles ne serait à l'avenir tolérés et que, en cas de refus d'obtempérer, des mesures sévères – pouvant aller jusqu'à la résiliation des rapports de travail – seraient prises à son égard (cf. pièce n. 7.2 annexée à la réponse des CFF).

**C.**

**C.a** En date du 27 février 2015, un nouvel entretien s'est déroulé entre X.\_\_\_\_\_ et les CFF en raison de prestations insuffisantes qu'il aurait fournies à son employeur. Il lui a, à cette occasion, été reproché de n'avoir,

lors d'un trajet au départ de Genève, pas informé la clientèle des correspondances à Lausanne et d'être resté assis pendant une durée de quarante minutes. Plus de vingt personnes auraient d'ailleurs manifesté, selon l'employeur, leur mécontentement quant à l'attitude d'X.\_\_\_\_\_. Il ressort, en outre, d'une audition du 9 février 2015 que l'employé a reconnu les faits susmentionnés et a admis ne pas avoir effectué de contrôles de Genève à Morges, mais s'être assis durant quinze minutes. L'employé a encore indiqué qu'en gare de Nyon, son appareil de contrôle était déchargé, de sorte qu'il s'était assis à nouveau jusqu'à Morges. Arrivé à Morges, son collègue lui aurait fait part de son mécontentement quant à son comportement et l'aurait sommé de quitter le train en gare de Lausanne. X.\_\_\_\_\_ a reconnu, lors de l'entretien susdit, avoir enfreint son devoir de diligence et de loyauté envers les CFF. Il s'est dès lors engagé à faire preuve de ponctualité et à effectuer toutes les tâches selon le planning de service et les directives du Manuel R.174.1 des agents de train. Ensuite, il s'est également engagé à tout mettre en œuvre afin de sauvegarder les intérêts et la réputation des CFF, d'exécuter les travaux qui lui sont confiés selon les exigences spécifiques et la qualité requise et d'accorder l'attention indispensable à la sécurité au travail et à celle de l'exploitation. Enfin, l'employé a été rendu attentif au fait que, si les engagements pris n'étaient à l'avenir pas respectés, des mesures sévères allant jusqu'à la résiliation des rapports de service pourraient être prononcées. Le procès-verbal d'entretien a été signé par l'employé (cf. pièce n. 7.3 annexée à la réponse des CFF).

**C.b** Le 21 mai 2015, un autre entretien a eu lieu entre les CFF et X.\_\_\_\_\_ en raison de nombreuses irrégularités constatées dans son comportement entre le 24 janvier et le 12 mai 2015.

A cette occasion, il lui a premièrement été reproché d'avoir transporté – en date du 1<sup>er</sup> mai 2015 – son appareil de contrôle ELAZ complet sans la sacoche de transport en tant que signe distinctif obligatoire. L'employé a reconnu les faits susmentionnés et a admis ne pas avoir respecté les instructions de travail y relatives. En outre, il lui a été opposé d'avoir contourné une décision relative à la répartition mensuelle, prise en date du 7 mai 2015, en sollicitant de la "Dispo-Z", malgré le refus suscité, de pouvoir rentrer en date du 8 mai 2015 plus rapidement à Genève. Nonobstant le fait que l'opérateur ait refusé sa demande, l'employé aurait – de l'avis des CFF – encore contacté son supérieur Y.\_\_\_\_\_, qui, à son tour, aurait également rejeté sa requête. X.\_\_\_\_\_ n'a toutefois pas reconnu, lors de l'entretien suscité, que ces agissements constituaient une violation de son devoir de fidélité.

En outre, selon l'employeur et son supérieur Y.\_\_\_\_\_, X.\_\_\_\_\_ n'aurait pas non plus respecté – en date du 12 mai 2015 – la règle selon laquelle la prise de congé doit avoir lieu durant les cinq minutes prescrites par le chronogramme TGV Lyria "Genève-Paris" et aurait quitté le quai en compagnie de voyageurs. L'employé a nié ces accusations et a estimé avoir respecté le chronogramme. Ensuite, les CFF ont indiqué à X.\_\_\_\_\_ qu'il avait enfreint le même jour les attitudes de service en portant le badge CFF en lieu et place du badge TGV Lyria et qu'il avait violé les prescriptions concernant l'accès à l'hôtel Mercure à Paris, par le fait de s'y être rendu hors découche, reproches dont il a reconnu la pertinence.

De plus, les CFF ont porté l'accent sur le fait que ces nouvelles irrégularités faisaient suite à plusieurs autres manquements constatés depuis le 24 janvier 2015. A cet égard, l'employeur a souligné que, le 26 mars 2015, il aurait été observé, en gare de Paris-Gare de Lyon, qu'X.\_\_\_\_\_ – ayant pourtant été sensibilisé sur l'importance du positionnement en tête de rame de l'agent de train suisse – n'était pas descendu en tête de rame pour faire la prise de congé comme prescrit dans le chronogramme de l'axe Genève-Paris. En date du 24 mars 2015, X.\_\_\_\_\_ aurait, selon l'employeur et son supérieur direct, pris son service avec onze minutes de retard, faits qu'il a d'ailleurs reconnus lors de son interpellation le jour-même. Le 19 mars 2015, l'employé – malgré son engagement d'effectuer ses prestations selon le planning et d'informer le service à Berne en cas de retard ou de tout autre empêchement – serait arrivé à nouveau en retard en gare de Paris Gare-de-Lyon en omettant d'informer ledit service. En janvier 2015, X.\_\_\_\_\_ aurait également, selon les CFF, dépassé la limite autorisée d'utilisation des données mobiles de son téléphone portable, de sorte qu'il a été sensibilisé – lors d'un entretien du 24 mars 2015 – à l'importance du respect des limites fixées par la convention GSM-R et s'est engagé à les respecter à l'avenir.

A la fin de l'entrevue, le procès-verbal de l'entretien du 27 février 2015 lui a été présenté et il lui a été indiqué à ce sujet qu'il avait, à cette occasion, pris l'engagement d'agir conformément à son devoir de diligence et de loyauté. Or, selon l'employeur ces engagements n'avaient pas été respectés, ce qu'X.\_\_\_\_\_ a d'ailleurs reconnu. Les CFF ont par conséquent informé leur employé que des mesures disciplinaires allaient être prises à son encontre. Le procès-verbal a été signé par X.\_\_\_\_\_ (cf. pièce n. 7.3 annexée à la réponse des CFF).

**C.c** Par convention d'objectifs du 8 juin 2015, l'ensemble des irrégularités dans le comportement d'X.\_\_\_\_\_ ont été rappelées et mises en évidence. Les CFF ont ainsi constaté que, malgré plusieurs mises en garde de son supérieur Y.\_\_\_\_\_, X.\_\_\_\_\_ n'avait toujours pas compris l'importance du respect de ses obligations contractuelles. A titre de mesures, l'employeur a souligné qu'il attendait de son employé des prestations professionnelles irréprochables, une concertation en cas de problèmes avec le chef du train ainsi qu'avec tous les autres collaborateurs, un respect de la limite d'utilisation des données mobiles de son téléphone, le port du badge Lyria lorsqu'il assure des prestations sur le TGV, le respect des horaires de travail, ainsi qu'un comportement faisant preuve d'autonomie en soignant l'image de l'entreprise. Il a également été convenu dans ladite convention que des entretiens mensuels seraient organisés avec le supérieur direct d'X.\_\_\_\_\_. Enfin, il a été stipulé que l'ensemble des objectifs devait être atteint sans délai et qu'en cas d'échec, des mesures graves – pouvant aller jusqu'à la résiliation des rapports de service – seraient prises à son encontre. Cette convention a été signée par X.\_\_\_\_\_ (cf. pièce n. 7.4 annexée à la réponse des CFF).

**C.d** En date du 13 juillet 2015, un troisième entretien a eu lieu entre X.\_\_\_\_\_ et les CFF au sujet de nouvelles irrégularités constatées en juin 2015 concernant son comportement en service. L'employeur a, à cette occasion, précisé qu'une collègue se serait plainte du fait qu'X.\_\_\_\_\_ aurait refusé de lui serrer la main. L'employé a toutefois expliqué que depuis huit mois, il ne serrait plus la main aux femmes et a nié le fait que son attitude serait discriminatoire envers les femmes ou interdite. Ensuite, il aurait été rapporté par deux autres employés qu'au mois de juin 2015, X.\_\_\_\_\_ aurait refusé de contrôler dans la même voiture qu'une agente, parce qu'elle était de sexe féminin, accusations toutefois niées par l'employé. De plus, d'autres collègues auraient rapporté qu'X.\_\_\_\_\_ s'était retiré de son service en cours de route afin d'aller effectuer ses prières dans le train, ce qu'il a nié tout en précisant qu'il effectuait ses prières depuis deux ans à bord des trains, mais que cela ne regardait pas son employeur et que le fait de prier n'était pas incompatible avec sa profession d'agent de trains. Les CFF ont rappelé l'ensemble des manquements reprochés à l'employé qui a indiqué, quant à lui, qu'il entreprendrait tout pour améliorer la situation. Lors de cet entretien, une convocation à une entrevue au 20 juillet 2015 a été remise à X.\_\_\_\_\_. L'employé a signé le procès-verbal d'entretien (cf. pièce n. 7.6 annexée à la réponse des CFF).

**D.**

**D.a** Le 14 juillet 2015, Z. \_\_\_\_\_, remplaçant d'Y. \_\_\_\_\_, a indiqué par courrier électronique à V. \_\_\_\_\_, qu'X. \_\_\_\_\_ s'était annoncé malade à 11h07 et que, contrairement aux directives, il ne l'avait toujours pas contacté personnellement. Un peu plus tard dans la journée, Z. \_\_\_\_\_ a informé V. \_\_\_\_\_ que l'employé venait de le contacter afin d'annoncer son jour de maladie (cf. pièce n. 7.10 annexée à la réponse des CFF).

**D.b** Par courrier recommandé du 24 juillet 2015, les CFF ont sommé X. \_\_\_\_\_ de reprendre le travail immédiatement ou de justifier son absence. L'employeur a expliqué, à cette occasion, qu'en date du 13 juillet 2015, l'employé s'était annoncé malade pour le lendemain auprès de V. \_\_\_\_\_ ainsi qu'auprès de Z. \_\_\_\_\_ qui remplaçait Y. \_\_\_\_\_ en tant que supérieur hiérarchique, ce dernier étant en congé. Le 19 juillet 2015, l'employé a annoncé à la "Dispokrank" de Berne qu'il serait malade du 20 au 27 juillet 2015, mais n'aurait – de l'avis des CFF – pas annoncé ladite absence à son supérieur soit, en l'occurrence, à Z. \_\_\_\_\_. L'employeur a également souligné que Z. \_\_\_\_\_ aurait essayé de joindre X. \_\_\_\_\_ à plusieurs reprises en date du 20 juillet 2015 vers 10h00 sur son téléphone de service, sur son téléphone portable et sur son téléphone fixe, sans succès. Compte tenu des constatations précitées, les CFF ont sommé X. \_\_\_\_\_ de se présenter au travail le 28 juillet 2015 à 10h00 muni d'un certificat médical valable justifiant son absence du 20 au 27 juillet 2015. Les CFF ont également souligné qu'en l'absence de certificat médical valable, il serait considéré que l'absence était injustifiée (abandon du poste de travail) et qu'il serait procédé à une retenue sur son salaire. Enfin, l'employeur a assimilé cette sommation à un avertissement justifié par le non-respect par X. \_\_\_\_\_ de ses obligations suite à son absence pour maladie depuis le 20 juillet 2015. En cas d'absence de nouvelles de la part au 28 juillet 2015, il a été précisé par l'employeur que d'autres mesures seraient prises, comme, par exemple, une résiliation des rapports de travail.

**D.c** Par lettre recommandée du 31 juillet 2015, les CFF ont envoyé à X. \_\_\_\_\_ une nouvelle sommation de reprendre le travail immédiatement ou de justifier son absence. L'employeur a – à cette occasion – précisé que, malgré la première sommation, l'employé ne s'était pas présenté le 28 juillet 2015 à 10h00 au travail. A l'appui de ladite écriture, il a également été souligné que l'employé avait prolongé son arrêt maladie en téléphonant, le 24 juillet 2015, à la "DispoKrank" à Berne. Or, il n'aurait, selon les CFF, pas annoncé ladite prolongation à Z. \_\_\_\_\_ et n'aurait pas répondu à ses nombreux appels le 20 juillet 2015 vers 10h00 ainsi qu'à ceux d'Y. \_\_\_\_\_ le 28 juillet 2015 à 14h20. X. \_\_\_\_\_ a donc, une nouvelle

fois, été sommé de se présenter le 13 août 2015 à 10h00 à son travail, muni d'un certificat médical valable justifiant son absence pour maladie depuis le 14 juillet 2015. Enfin, l'employeur a indiqué que si l'employé ne se présentait pas au travail à la date susmentionnée, il procéderait à une résiliation des rapports de travail avec effet immédiat (cf. pièce n. 7.12 annexée à la réponse des CFF). X.\_\_\_\_\_ ne s'est pas présenté à son travail le 13 août 2015.

**E.**

Le 10 septembre 2015, les CFF ont accordé à X.\_\_\_\_\_ le droit d'être entendu dans le cadre d'une prochaine décision de résiliation immédiate des rapports de service. Cette procédure avait déjà été initiée le 18 août 2015 et la décision de résiliation avait été envoyée le 2 septembre 2015. Cela étant, l'employé avait déclaré, lors d'un entretien du 7 septembre 2015, être – lors de la notification de ladite décision – en vacances. De ce fait, les CFF ont indiqué vouloir répéter une nouvelle fois la procédure et laisser à X.\_\_\_\_\_ le droit de se prononcer sur les faits qui lui étaient reprochés.

**F.**

En date du 10 septembre 2015, X.\_\_\_\_\_ a exercé son droit d'être entendu. Il a précisé avoir été en congé du 15 au 19 juillet 2015, et être parti au (...) le 15 juillet 2015 sans avoir emporté son téléphone de service. Ensuite, il a indiqué qu'en date du 18 juillet 2015, il était tombé malade et avait consulté un médecin au (...). Le lendemain, il avait contacté la "Dis-pokrank" à Berne et avait envoyé un sms à son chef Y.\_\_\_\_\_. L'employé a précisé qu'en date du 27 juillet 2015, il avait téléphoné à Berne afin de prolonger son absence maladie jusqu'au 14 août suivant. Il a également indiqué que, du 15 au 28 août 2015, il était en vacances, de sorte qu'il n'avait pas pu prendre connaissance des deux sommations suscitées. Enfin, X.\_\_\_\_\_ a indiqué être rentré en Suisse seulement le 29 août 2015.

**G.**

Par décision du 22 septembre 2015, les CFF ont signifié à X.\_\_\_\_\_ la résiliation immédiate des rapports de travail pour justes motifs, sur la base de l'art. 177 de la Convention collective de travail des CFF 2015 (CCT CFF 2015), en invoquant une rupture définitive du rapport de confiance, due à un total manque de respect, de loyauté et de collaboration de la part de l'employé.

A l'appui de ladite décision, les CFF ont considéré pour l'essentiel qu'X.\_\_\_\_\_ avait gravement violé ses obligations contractuelles et que,

au vu de son insubordination, il allait de soi que son supérieur hiérarchique n'était plus en mesure de lui accorder sa confiance, et qu'exiger de sa part la continuation des rapports de travail pendant le délai de résiliation ordinaire n'était pas possible. Les CFF ont considéré qu'X. \_\_\_\_\_ avait, du 20 juillet au 13 août 2015, manqué le travail sans justification et sans donner de nouvelles, malgré deux sommations et une menace de résiliation des rapports de service, de sorte que son attitude représentait un abandon de poste de travail. Un tel abandon a, selon l'employeur, fortement perturbé la bonne marche du service et de l'organisation. La seule prise de contact serait intervenue uniquement en date du 29 août 2015, soit après six semaines d'absence et de silence. Les arguments formés lors de l'entretien du 7 septembre 2015 par X. \_\_\_\_\_ quant à son absence ne sont, de l'avis des CFF, pas convaincants.

#### **H.**

Par mémoire du 22 octobre 2015, X. \_\_\_\_\_ (ci-après aussi: le recourant) a interjeté recours devant le Tribunal administratif fédéral (ci-après aussi: le Tribunal), en concluant implicitement à l'annulation de la décision du 22 septembre 2015 des CFF (ci-après aussi: l'autorité inférieure) et à leur condamnation à lui octroyer les prestations prévues à l'art. 184 al. 1 let. a et b CCT CFF 2015.

A l'appui de son recours, il souligne avoir été en congé du 15 au 19 juillet 2015 et être parti au (...) sans emporter son téléphone de service. Le recourant précise, en outre, qu'en date du 18 juillet 2015, il est tombé malade et s'est rendu chez un médecin au (...) qui a validé son arrêt de travail. Le certificat a d'ailleurs été, selon le recourant, remis à son employeur. Au surplus, il souligne que, le 19 juillet 2015, il a contacté le service "Dispokrank" des CFF avec un téléphone privé et a envoyé un sms à son chef Y. \_\_\_\_\_. Le recourant poursuit en expliquant qu'en date du 27 juillet 2015, il a appelé la "Dispokrank" afin de faire prolonger son congé maladie jusqu'au 14 août 2015, en le justifiant par le biais d'un certificat qui a également été remis à l'autorité inférieure. Le recourant indique ensuite que, du 15 au 28 août 2015, il était en vacances, puis disposait de quelques jours de congé selon son tableau de service. Le recourant souligne être retourné en Suisse le 29 août 2015 seulement, de sorte qu'il n'a pas pu prendre connaissance des deux sommations, ni de la première résiliation des rapports de service. Il précise que c'est sa sœur qui a relevé son courrier et a transmis à son employeur les certificats médicaux.

S'agissant des motifs de licenciement, le recourant considère que les reproches effectués par l'autorité inférieure portent sur une période relativement brève par rapport à la durée totale des rapports de service. Il précise reconnaître certains reproches et en réfuter d'autres, mais nie l'existence de justes motifs de résiliation. En effet, selon le recourant, toutes les absences ont été annoncées au service compétent ainsi qu'à son supérieur par sms et des certificats médicaux ont été fournis, de sorte qu'il ne peut être considéré qu'il a abandonné son emploi.

#### **I.**

Par mémoire en réponse du 26 novembre 2015, l'autorité inférieure a conclu au rejet du recours. A l'appui de sa réponse, elle confirme pour l'essentiel le contenu de sa décision. Pour le surplus, elle précise qu'une tentative de connexion ELAZ depuis l'appareil du recourant a eu lieu le 18 juillet 2015, alors que celui-ci lui a fourni un certificat médical du 18 juillet 2015 établi à l'étranger. En outre, de l'avis de l'autorité inférieure, le recourant n'a pas su expliquer cette tentative de connexion et ses déclarations à cet égard ne sont pas concluantes, car son appareil se trouvait dans son armoire personnelle, de sorte que sa crédibilité peut être fortement remise en doute. S'agissant de ses absences, l'autorité inférieure souligne que le recourant a certes informé la "Dispokrank", mais pas son supérieur hiérarchique. Les certificats médicaux justifiant lesdites absences auraient, selon l'autorité inférieure, été fournis trop tard, soit plus d'un mois après les absences en question. De plus, aucun contact n'aurait pu avoir lieu avec le recourant depuis le 13 juillet 2015, celui-ci étant injoignable. Selon l'autorité inférieure, le recourant savait, compte tenu du courriel l'informant, que le remplaçant de son supérieur pendant ses vacances était Z.\_\_\_\_\_ et que les sms devaient également lui être adressés personnellement. Enfin, l'autorité inférieure estime qu'il est probable que le recourant se soit annoncé malade de manière abusive le 14 juillet 2015, puisqu'en date du 15 juillet 2015, il se trouvait déjà au (...) alors que le trajet dure environ 21 heures de voiture. Ladite autorité précise encore à ce sujet qu'elle ne dispose, à l'heure actuelle, toujours pas de certificat médical justifiant son absence le 14 juillet 2015.

#### **J.**

Par observations finales du 21 décembre 2015, le recourant a essentiellement confirmé le contenu de ses précédentes déclarations. Au surplus, il considère qu'il ne peut lui être reproché que le sms n'ait pas été remis à la bonne personne, puisque l'art. 122 al. 4 let. a CCT CFF 2015 prévoit que les informations doivent être transmises "au service compétent". Il appartenait ainsi, de l'avis du recourant, à Y.\_\_\_\_\_ de transmettre à son tour

le message à son remplaçant. A l'appui de ses observations, le recourant a également joint une copie du certificat médical daté du 14 juillet 2015 pour l'absence du 14 juillet 2015.

**K.**

Par écritures du 22 décembre 2015 et 2 mars 2016, la Caisse cantonale genevoise de chômage a porté à la connaissance du Tribunal la cession de créance qu'elle prétend avoir à l'encontre du recourant.

**L.**

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 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 (art. 37 LTAF). Le Tribunal examine d'office et librement sa compétence (art. 7 PA) ainsi que la recevabilité des recours qui lui sont soumis.

**1.1** En date du 1<sup>er</sup> juillet 2013, les modifications du 14 décembre 2012 de la loi du 24 mars 2000 sur le personnel de la Confédération (LPers, RS 172.220.1) sont entrées en vigueur (cf. RO 2013 1493; FF 2011 6171). Celles-ci s'appliquent au présent litige, dans la mesure où la décision attaquée a été prononcée le 22 septembre 2015. Sous réserve de l'exception prévue à l'art. 32 al. 1 let. c LTAF, le Tribunal administratif fédéral est compétent, en vertu de l'art. 36 al. 1 LPers, pour connaître des recours contre les décisions au sens de l'art. 5 PA prises par l'employeur. Les CFF sont un employeur au sens de la LPers (art. 3 let. d LPers). En l'espèce, l'acte attaqué du 22 septembre 2015 a bien été rendu par l'employeur du recourant et satisfait en outre aux conditions prévalant à la reconnaissance d'une décision au sens de l'art. 5 al. 1 PA.

**1.2** Le recourant a pris part à la procédure devant l'autorité inférieure. Etant le destinataire de la décision de résiliation attaquée, il est particulièrement atteint et a un intérêt digne de protection à requérir son annulation ou sa modification (art. 48 al.1 PA). Il a donc qualité pour recourir.

**1.3** Présenté dans le délai (art. 50 al. 1 PA) et les formes (art. 52 al. 1 PA) prescrits par la loi, le recours est ainsi recevable.

## **2.**

L'objet du présent litige porte sur le point de savoir si la résiliation immédiate des rapports de travail du recourant est intervenue valablement.

**2.1** Selon l'art. 49 PA, le Tribunal administratif fédéral contrôle les décisions qui lui sont soumises sous l'angle de la violation du droit fédéral, y compris l'excès ou l'abus du pouvoir d'appréciation (let. a), de la constatation inexacte ou incomplète des faits pertinents (let. b) et de l'inopportunité (let. c). En matière de droit du personnel, le Tribunal examine toutefois avec une certaine retenue les questions ayant trait à l'appréciation des prestations des employés, à l'organisation administrative ou à la collaboration au sein du service et, dans le doute, ne substitue pas son propre pouvoir d'appréciation à celui de l'autorité administrative qui a rendu la décision, laquelle connaît mieux les circonstances de l'espèce (cf. ATF 131 II 680 consid. 2.3.3; ATAF 2007/34 consid. 5; arrêts du Tribunal administratif fédéral A-2689/2015 du 10 novembre 2015 consid. 2.1, A-6410/2014 du 1<sup>er</sup> septembre 2015 consid. 2.1, A-5046/2014 du 20 mars 2015 consid. 2, A-6990/2014 du 5 mars 2015 consid. 2 et réf. cit.; ANDRÉ MOSER/MICHAEL BEUSCH/LORENZ KNEUBÜHLER, *Prozessieren vor dem Bundesverwaltungsgericht*, 2<sup>ème</sup> éd., Bâle 2013, n. 2.160 ; JÉRÔME CANDRIAN, *Introduction à la procédure administrative fédérale*, Bâle 2013, n. 191 p. 113 s.).

**2.2** Le Tribunal vérifie d'office les faits constatés par l'autorité inférieure (art. 12 PA), sous réserve du devoir de collaborer des parties (art. 13 PA). Il applique le droit d'office, sans être lié par les motifs invoqués (art. 62 al. 4 PA), ni par l'argumentation juridique développée dans la décision entreprise (MOSER/BEUSCH/KNEUBÜHLER, *op. cit.*, n. 2.165). 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 (ATF 135 I 91 consid. 2.1; ATAF 2014/24 consid. 2.2. et réf. cit.).

## **3.**

**3.1** Conformément à l'art. 2 al. 1 let. d LPers, le personnel des CFF est soumis à la LPers, laquelle est entrée en vigueur, pour les CFF, le 1<sup>er</sup> janvier 2001 (cf. art. 1 de l'ordonnance du 20 décembre 2000 concernant l'entrée en vigueur de la loi sur le personnel de la Confédération pour les CFF et le maintien de certains actes législatifs [RO 2001 917]). En effet, en vertu de ses dispositions transitoires, la LPers régit, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2001, les rapports de travail entre les CFF et ses employés (art. 41 al. 1 let. b

LPers *a contrario*), ainsi que les procédures de recours concernant des litiges relatifs à des prétentions découlant des rapports de travail ayant donné lieu à une décision rendue après son entrée en vigueur (art. 41 al. 3 LPers *a contrario*).

**3.2** Selon l'art. 6 al. 1 LPers, le personnel a les droits et les obligations définis dans la Constitution et dans la législation. Si la LPers et d'autres lois fédérales n'en disposent pas autrement, les dispositions pertinentes du Code des obligations du 30 mars 1911 (CO, RS 220) s'appliquent par analogie aux rapports de travail (art. 6 al. 2 LPers), en tant que droit public supplétif (cf. arrêt du Tribunal administratif fédéral A-6263/2013 du 15 mai 2014 consid. 4.2 et réf. cit). Enfin, en vertu de l'art. 6 al. 3 LPers, la CCT CFF (art. 38 al. 1 et al. 2 LPers) et le contrat individuel de travail (art. 8 al. 1 LPers) règlementent en détail les rapports de travail dans les limites de l'art. 6 al. 2 LPers. En revanche, l'ordonnance du 3 juillet 2001 sur le personnel de la Confédération (OPers, RS 172.220.111.3) ne régit pas les rapports de travail des employés des CFF. Si cette ordonnance s'applique en particulier au personnel des unités de l'administration fédérale décentralisée devenues autonomes, selon l'annexe 1 de l'ordonnance du 25 novembre 1998 sur l'organisation du gouvernement et de l'administration (OLOGA, RS 172.010.1), tel n'est pas le cas pour le personnel ayant un statut particulier au sens de l'art. 37 al. 3 LPers. Pour leur part, les CFF ne figurent pas dans l'annexe 1 de l'OLOGA et ils ont conclu une convention collective de travail avec leurs partenaires sociaux (art. 37 al. 3 LPers [RO 2001 894] et art. 38 LPers).

**3.3** En l'occurrence, les parties ont conclu le contrat de travail de durée indéterminée dont il est ici question dans le cadre de la convention collective de travail CFF 2011. Ladite convention est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2011 et est restée valable jusqu'au 31 décembre 2014. Force est donc d'admettre que la CCT CFF 2011 n'a pas pu être adaptée aux modifications du 14 décembre 2012 de la LPers avant le 31 décembre 2014, date de son échéance. Or, il sied de préciser qu'une nouvelle convention collective de travail est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2015 et demeure valable jusqu'au 31 décembre 2018 (CCT CFF 2015). Dite convention a été adaptée aux modifications de la LPers (cf. art. 1 al. 4 CCT CFF 2015), de sorte qu'elle peut être appliquée – à côté des dispositions pertinentes de la LPers – au cas d'espèce.

#### 4.

Aux termes de l'art. 10 al. 4 LPers, les parties peuvent, *pour de justes motifs*, résilier avec effet immédiat les contrats de durée déterminée et les contrats de durée indéterminée.

**4.1** La LPers ne définit pas la notion de justes motifs figurant à son art. 10 al. 4 LPers. Les justes motifs prévus par la LPers sont cependant les mêmes que ceux du droit privé du travail, raison pour laquelle, dans l'examen de la question de savoir si la résiliation immédiate est justifiée dans le cas particulier, le Tribunal peut se fonder sur la pratique civile en lien avec l'art. 337 CO (cf. arrêts du Tribunal administratif fédéral A-2689/2015 du 10 novembre 2015 consid. 3.2.1, A-4586/2014 du 24 mars 2015 consid. 3.1, A-73/2014 du 14 juillet 2014 consid. 4.1.1 et A-6738/2011 du 30 octobre 2012 consid. 4.1).

**4.1.1** La résiliation immédiate doit permettre de mettre fin sans délai à une situation qui n'est objectivement plus supportable. Au même sens que l'art. 337 al. 1 CO, sont considérés comme des justes motifs toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail. Mesure exceptionnelle, la résiliation avec effet immédiat pour justes motifs doit être admise de manière restrictive. L'auteur du congé doit pouvoir justifier de circonstances propres à détruire la confiance qu'impliquent dans leur essence les rapports de travail, ou à l'ébranler de façon si sérieuse que la poursuite du contrat ne peut plus être exigée. Seul un manquement particulièrement grave du travailleur justifie son licenciement immédiat; si le manquement est moins grave, il ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement. L'avertissement ne constitue jamais le motif du licenciement, mais bien la gravité de l'acte reproché qui ne permet pas, selon les règles de la bonne foi, la continuation des rapports de travail jusqu'à l'expiration du délai de congé. Cette gravité peut être absolue ou relative. Elle est absolue lorsqu'elle résulte d'un acte isolé. A l'inverse, elle est relative lorsqu'elle résulte du fait que le travailleur persiste à violer ses obligations contractuelles; la gravité requise ne résulte ainsi pas de l'acte lui-même, mais de la répétition des manquements (cf. ATF 130 III 28 consid. 4.1, ATF 130 II 213 consid. 3.2; plus récent: arrêts du Tribunal fédéral 4A\_397/2014 du 17 décembre 2014 consid. 3.1, 4A\_60/2014 du 22 juillet 2014 consid. 3.1; arrêts du Tribunal administratif fédéral A-2689/2015 précité consid. 3.2.1, A-73/2014 précité consid. 4.1.1 et A-4465/2013 du 31 octobre 2013 consid. 4.1; RÉMY WYLER/BORIS HEINZER, Droit du travail, 3<sup>ème</sup> éd., Berne 2014, p. 572 ).

#### **4.1.2**

**4.1.2.1** De manière générale, la violation persistante et délibérée des instructions de l'employeur (par exemple, au sujet de l'horaire de travail ou de l'accès aux locaux), le refus d'obtempérer et le manque de respect envers son supérieur peuvent, après avertissement, justifier une résiliation avec effet immédiat. Il en est ainsi de l'employé qui trompe régulièrement son employeur sur son horaire de travail, alors qu'il sait que son employeur lui fait entièrement confiance, de sorte qu'il considère régulièrement une partie de celui-ci comme du temps libre. Dans ces circonstances, la tromperie révèle un manque de loyauté tel que le licenciement immédiat est justifié (cf. arrêt du Tribunal fédéral 4A\_123/2007 du 31 août 2007 consid. 5.2; WYLER/HEINZER, op.cit. p. 581). En outre, le Tribunal fédéral a considéré que le fait pour un travailleur de persister de manière délibérée à ne pas respecter l'horaire de travail ou les instructions données par l'employeur, nonobstant un avertissement comportant la menace claire d'un licenciement avec effet immédiat, constituait un juste motif de résiliation (cf. arrêt du Tribunal fédéral 4C.119/2006 du 29 août 2006 consid. 3 et les réf. cit.).

**4.1.2.2** L'absence injustifiée d'un travailleur peut, selon les circonstances, constituer un juste motif de résiliation par l'employeur; elle peut également tomber sous le coup de l'art. 337d al. 1 CO, qui régit l'abandon d'emploi. Lorsque l'employeur a des doutes au sujet de la capacité de travail de son employé, il doit l'inviter à reprendre son emploi ou à produire un certificat médical, ou encore justifier son absence avant de considérer qu'il y a un abandon d'emploi. Corollairement, il doit inviter le travailleur à reprendre son travail avant de le licencier avec effet immédiat (arrêt du Tribunal fédéral 4C.339/2006 du 21 décembre 2006 consid. 2.1). Lorsque le travailleur tarde fautivement à annoncer l'empêchement de travailler, par exemple en ne remettant pas immédiatement ses certificats médicaux, il influence ainsi notablement la décision de l'employeur de le licencier avec effet immédiat (arrêts du Tribunal fédéral 4A\_140/2009 du 12 mai 2009 consid. 5.2, 4C.359/2006 du 12 janvier 2007 consid. 6; WYLER/HEINZER, op.cit. pp. 586-587).

**4.1.3** Le contrat de confiance qui lie les parties constitue en effet le fondement des rapports de travail inaltérés entre l'employé et l'employeur (cf. arrêt du Tribunal fédéral 4C.431/2005 du 31 janvier 2006 consid. 2.1). Un tel lien de confiance est nécessaire au bon accomplissement du travail. Il est évident que l'importance de la confiance mutuelle s'accroît à mesure que les responsabilités augmentent, respectivement que la position de l'employé dans l'entreprise évolue, ou encore lorsque la nature des tâches confiées ou le degré d'indépendance prend de l'ampleur (cf. ATF 130 III 28

consid. 4.1, arrêt du Tribunal administratif fédéral A-2689/2015 précité consid. 3.2.2).

Dans le cas où le rapport de confiance existant entre les parties au contrat est à ce point perturbé ou détruit qu'il faut inférer des circonstances concrètes que la continuation des rapports de travail jusqu'au prochain terme de résiliation ou à l'expiration de ceux-ci n'est pas tolérable, il se justifie de résilier avec effet immédiat le contrat en tant qu'unique échappatoire à la situation insupportable survenue, qui met en péril le rapport de collaboration. Un manquement particulièrement grave doit pouvoir être reproché à l'une des parties et doit en outre avoir conduit objectivement à la destruction du lien de confiance mutuel. Il ne suffit donc pas que la continuation du contrat soit simplement insupportable pour la partie qui le résilie. Bien plutôt, ce ressenti doit aussi apparaître soutenable d'un point de vue objectif, de nature à avoir rompu le contrat de confiance que constitue le contrat de travail (cf. ATF 129 III 380 consid. 2.1; WOLFGANG PORTMANN/ROGER RUDOLPH, *Der Arbeitsvertrag*, in: Honsell/Vogt/Wiegand [éd.], *Basler Kommentar, Obligationenrecht I*, 6<sup>ème</sup> éd., Bâle 2015, n. 1 ss ad art. 337 CO).

**4.1.4** L'existence de justes motifs de résiliation immédiate s'examine au cas par cas. C'est pourquoi l'employeur doit avoir pris en considération tous les éléments du cas particulier lorsqu'il prend sa décision, spécialement la position et les responsabilités du travailleur, la nature et la durée des rapports contractuels, tout comme la nature et la gravité des manquements reprochés. La gravité est notamment appréciée au regard du fait que l'acte est intentionnel ou non; même s'il l'est, il convient de tenir compte du fait que l'acte est dirigé contre une chose ou une personne (collaborateur ou client), de l'ampleur des dommages qu'il est de nature à créer, des antécédents de l'auteur, du risque de récurrence, ainsi que de l'éventuelle faute concomitante de l'employeur (WYLER/HEINZER, *op. cit.*, p. 572). La preuve doit être apportée que, subjectivement, l'incident en question a gravement perturbé ou détruit le rapport de confiance et qu'il est si lourd que la continuation des rapports de travail n'est objectivement plus tolérable. Si le comportement reproché n'a pas d'incidence directe sur les prestations de l'employé, la gravité du manquement reproché ne sera admise qu'avec retenue (cf. ATF 130 III 28 consid. 4.1, ATF 129 III 380 consid. 3.1; arrêts du Tribunal administratif fédéral précités A-2689/2015 consid. 3.2.3, A-4586/2014 consid. 3.2 et A-73/2014 consid. 4.1.2; PORTMANN/RUDOLPH, *op. cit.*, n. 4 ad art. 337 CO).

**4.1.5** Tant l'employeur privé que l'employeur public bénéficie d'un pouvoir d'appréciation important dans l'examen de l'existence d'un juste motif de résiliation immédiate. Le principe de la proportionnalité (art. 5 al. 2 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 [Cst., RS 101]) doit toutefois être respecté, de sorte que l'employeur opte pour la mesure la plus adaptée, respectivement celle qui est suffisante. La résiliation immédiate constitue la mesure la plus sévère que l'employeur peut prononcer, si bien qu'elle doit être l'exception (*ultima ratio*) et, ainsi, faire l'objet d'une utilisation restrictive (cf. notamment: ATF 130 III 28 consid. 4.1; arrêt du Tribunal administratif fédéral A-4586/2014 précité consid. 3.2).

**4.1.6** La charge de la preuve de l'existence d'un juste motif au sens de l'art. 10 al. 4 LPers incombe à la personne qui s'en prévaut soit, au cas d'espèce, à l'autorité inférieure (art. 8 du Code civil suisse du 10 décembre 1907 [CC RS 210]; ATF 130 III 213 consid. 3.2; WYLER/HEINZER, op. cit., p. 571).

## **4.2**

**4.2.1** Parmi ses obligations professionnelles les plus importantes, l'employé doit exécuter le travail qui lui est confié avec soin, fidèlement et dans l'intérêt de l'employeur. Elle se traduit par le devoir général de diligence et de fidélité, à la base du contrat de confiance liant les parties (cf. THOMAS GEISER/ROLAND MÜLLER, *Arbeitsrecht in der Schweiz*, 3<sup>ème</sup> éd., Berne 2015, n. 348 ss p. 136 ss).

Ce devoir général de diligence et de fidélité des employés de la Confédération est réglé à l'art. 20 al. 1 LPers. En vertu de cette disposition, l'employé est tenu d'exécuter avec soin le travail qui lui est confié et de défendre les intérêts légitimes de la Confédération et de son employeur. Le devoir de fidélité et de sauvegarde des intérêts se rapporte en première ligne à l'obligation principale de l'employé, à savoir aux prestations de travail qu'il doit fournir. Ainsi, l'employé a l'obligation d'accomplir son travail fidèlement et consciencieusement, mais également d'éviter et d'annoncer les risques ou de veiller sur les affaires confiées. En particulier, il viole son devoir de fidélité et de sauvegarde des intérêts lorsqu'il n'observe pas les règles de droit, les accords contractuels, les directives ou les instructions données (PETER HELBLING, in: *Bundespersonalgesetz [BPG]*, Portmann/Uhlmann [éd.], Berne 2013, n. 41 ad art. 20 LPers).

A la différence de l'art. 321a al. 1 CO, le devoir de fidélité issu de la LPers contient une "double obligation de loyauté" (*doppelte Loyalitätsverpflichtung*), dans la mesure où l'employé soumis à la LPers ne se

doit pas uniquement de sauvegarder les intérêts publics et d'être loyal envers son employeur (devoir de confiance particulier), mais également – en tant que citoyen – envers l'Etat (devoir de confiance général; HELBLING, op. cit., n. 50 a. ad art. 20 LPers).

**4.2.2** A teneur de l'art. 35 al. 1 CCT CFF, les collaborateurs doivent sauvegarder les intérêts et la réputation des CFF, exécuter les travaux qui lui sont confiés selon les exigences spécifiques et la qualité requise, et traiter avec soin les instruments de travail mis à leur disposition. Aux termes de l'art. 122 CCT CFF, le collaborateur doit s'engager activement dans le processus de gestion des présences et du Case Management en entreprise, et tout mettre en œuvre afin de favoriser la guérison et la reprise du travail. Il évitera tout ce qui pourrait compromettre ou retarder ce processus. Le collaborateur en cas d'atteinte à sa capacité de travail est tenu de fournir à temps les informations nécessaires à son supérieur et de présenter les certificats médicaux requis. Un certificat est exigé pour toute absence de plus de trois jours pour cause de maladie. Il doit parvenir dans les meilleurs délais au supérieur.

## **5.**

Il convient d'examiner, dans les considérants qui suivent, si des justes motifs habilitaient l'autorité inférieure à résilier les rapports de travail du recourant avec effet immédiat.

### **5.1**

**5.1.1** L'autorité inférieure motive pour l'essentiel le licenciement avec effet immédiat du recourant par le fait que, depuis le début de l'année 2015, il multiplie les violations des devoirs découlant des rapports de travail, ce qui n'est d'ailleurs, selon ladite autorité, pas contesté par le recourant lui-même. En outre, le prononcé querellé a également été motivé par l'absence du 20 juillet au 13 août 2015 du recourant sans qu'il ne justifie ladite absence et sans donner aucune nouvelle à son employeur et ce, malgré deux sommations de reprendre le travail et un avertissement.

**5.1.2** Pour sa part, le recourant estime que les reproches formulés portent sur une période relativement brève par rapport à la durée de ses engagements au sein des CFF et à ses bons antécédents, de sorte que lesdits reproches ne permettent pas de justifier une résiliation avec effet immédiat pour de justes motifs. En outre, il estime qu'il est injuste de lui reprocher le fait de n'avoir donné "aucun signe de vie", puisqu'il a contacté le service compétent ainsi que son supérieur à plusieurs reprises pour justifier ses

absences. Il a en outre fourni ultérieurement les certificats médicaux justifiant lesdites absences.

**5.2** Au cas d'espèce, le recourant ne nie de manière générale pas la survenance des événements reprochés par l'autorité inférieure. Il conteste plutôt que ceux-ci puissent constituer des manquements graves à son devoir de loyauté et de fidélité. Or le Tribunal de céans estime que le recourant ne peut être suivi, pour les raisons qui suivent, dans son argumentation.

**5.2.1** Il ressort dans un premier temps du dossier que de nombreux reproches ont été formulés depuis le début de l'année 2015 au recourant. Lesdits reproches proviennent tant des supérieurs hiérarchiques de l'employé que de ses collègues de travail, voire de la clientèle des CFF. Les faits décrits à la base des reproches en question ont trait, d'une part, à la ponctualité du recourant au travail ainsi que, d'autre part, à son aptitude à respecter les instructions fixées. Dès la survenance des premiers événements, l'autorité inférieure a convoqué l'employé à un entretien afin de lui faire part de son mécontentement quant à la qualité de ses prestations et à sa ponctualité au travail et de lui laisser la possibilité de se conformer aux règles en la matière. A cette occasion déjà, l'employé a été rendu attentif aux conséquences que pourrait avoir un refus d'obtempérer, allant jusqu'à résiliation de ses rapports de service, de sorte qu'il a déjà été averti valablement dès les premiers manquements constatés. Deux autres entretiens, lors desquels un procès-verbal a été tenu, ont également eu lieu par la suite afin d'entendre le recourant sur le constat d'autres manquements de même nature que les précédents. De nouvelles menaces de résiliation des rapports de service ont également été proférées. Par ailleurs, une convention d'objectifs a été conclue entre les parties afin de permettre au recourant d'adapter son comportement professionnel.

Il sied ainsi de constater que, sur le vu des considérations qui précèdent, l'employé a été, à plusieurs reprises, valablement averti qu'en cas de nouveaux manquements à ses obligations professionnelles, une résiliation des rapports de service pouvait intervenir. Malgré cela, l'employé ne s'est pas conformé aux instructions de son employeur et a persisté à adopter un comportement manifestement inadapté à sa fonction d'agent commercial des trains internationaux. En effet, il ressort des faits reprochés par l'autorité inférieure qu'il a – malgré ces divers avertissements – contrevenu à plusieurs obligations professionnelles, en arrivant notamment plusieurs fois en retard au travail, en faisant preuve d'une coopération insuffisante vis-à-vis de ses supérieurs et de ses collègues, en utilisant le matériel de

travail de manière non conforme aux prescriptions en la matière, en détournant certaines décisions de son supérieur hiérarchique, en effectuant des prières dans le train pendant le service au lieu de procéder au contrôle des titres de transports et, enfin, en ne respectant pas le chronogramme TGV Lyria à deux reprises. Force est d'ailleurs d'admettre que le recourant ne disconvient pas de l'ensemble des reproches suscités.

Certes, les faits reprochés se sont essentiellement déroulés en 2015, de sorte que la période sur laquelle l'employeur se fonde pourrait paraître relativement courte. Certes encore, l'autorité inférieure a souligné que les prestations et le comportement de l'employé répondaient à ses attentes jusqu'au début de l'année de service précitée. Cela étant, il ressort du dossier de la cause qu'en date du 21 juillet 2012 déjà, des reproches semblables à ceux précités avaient été formulés à l'encontre du recourant. De nombreux retards ainsi que l'irrespect d'autres obligations professionnelles avaient d'ailleurs, à cette occasion, été reconnus par le recourant qui avait également été menacé d'une résiliation éventuelle de ses relations de travail. Il découle ainsi de ce qui précède que l'employé n'a pas été, comme il tend à le prétendre, irréprochable tout au long de son contrat de travail. En outre, force est d'admettre que le nombre de reproches formulés en 2015, malgré la profération de trois avertissements, ne peut être négligé au seul titre que les faits pertinents se sont déroulés sur une année seulement.

Ces manquements sont de plus en contradiction pleine et entière avec la fonction même d'agent commercial des trains, dans laquelle l'employé se trouve directement confronté à la clientèle et peut donc rapidement détériorer l'image de l'employeur. A cet égard, il y a lieu de souligner que le recourant a d'ailleurs fait l'objet de plaintes de la part de voyageurs mécontents de son attitude. En outre, il paraît indispensable de faire preuve, dans le cadre de ce travail avant tout, d'une ponctualité irréprochable et d'assiduité, en particulier lors d'absences prolongées s'agissant de l'échange d'informations en lien avec la planification des tours de service et la répartition du travail, sous peine d'engendrer de sérieux problèmes d'organisation pouvant avoir des conséquences graves et nuire à la réputation de l'employeur.

**5.2.2** Force est de constater que le recourant n'a cessé de contrevenir aux instructions données en refusant de s'y soumettre ou en procédant aux agissements proscrits. Son opposition et son comportement tant envers ses supérieurs, que ses collègues ou la clientèle, attestent de son insubor-

dination et de son entêtement. Il est patent qu'en agissant ainsi, le recourant ne s'est pas conformé aux directives de ses supérieurs hiérarchiques et ne s'est pas montré loyal et coopératif, comme les art. 35 et 122 CCT CFF et l'art. 20 al. 1 LPers l'exigent pourtant.

**5.2.3** Enfin, il sied de souligner que les manquements suscités n'ont pas, à eux seuls, motivé la décision de résiliation immédiate des rapports de service.

**5.2.3.1** En effet, ladite autorité reproche également au recourant d'avoir abandonné son emploi. Il résulte du déroulement des événements qu'en date du 19 juillet 2015, le recourant a annoncé à la Répartition du Personnel des trains ("Dispokrank") qu'il serait malade du 20 au 27 juillet 2015, sans toutefois avertir son supérieur ni fournir de certificat médical. A ce propos, il sied de souligner que lesdits certificats n'ont été remis par la sœur du recourant qu'en date du 21 août 2015, soit un mois plus tard. Il ressort également du dossier que le recourant a prolongé son absence le 27 juillet jusqu'au 14 août 2015 par téléphone à la "Dispokrank" et par message au supérieur hiérarchique. Plusieurs tentatives de prises de contact avec le recourant ont été entreprises par le remplaçant du supérieur de l'employé, sans succès. Deux sommations et avertissements lui ont été envoyés par lettres recommandées afin de lui rappeler l'obligation de collaborer en cas de maladie, le devoir d'informer le supérieur dans les meilleurs délais tout en le rendant enfin attentif au fait qu'en cas de refus d'obtempérer, une résiliation immédiate des rapports de service pourrait être décidée.

**5.2.3.2** Le Tribunal de céans considère que les faits suscités permettent de renforcer davantage la validité de la résiliation immédiate des rapports de service prononcée par l'autorité inférieure. En effet, il est possible d'observer plusieurs absurdités et incohérences dans le comportement et l'argumentation du recourant ainsi que dans les pièces qu'il a fournies pour justifier son absence.

Ainsi, le Tribunal constate dans un premier temps que le recourant s'est annoncé malade le 13 juillet 2015 pour le lendemain à la "Dispokrank", sans avertir immédiatement son supérieur hiérarchique et sans fournir de certificat médical, ce qui est contraire au processus habituel d'annonce (cf. manuel des agents de trains 174.1 p. 175). Ce n'est que quelques heures plus tard que le recourant a contacté Z. \_\_\_\_\_. En outre, le certificat médical a été produit seulement dans le cadre du mémoire en réplique, soit

plus de cinq mois après l'absence en question, de sorte que sa valeur probante est relativement faible, voire inexistante. Le recourant affirme ensuite avoir quitté la Suisse le 15 juillet 2015 pour se rendre au (...) en voiture. Or, en date du 19 juillet 2015, le recourant a, une nouvelle fois, contacté la "Dispokrank" afin d'annoncer qu'il serait malade dès le 20 juillet 2015 et ce, jusqu'au 27 juillet 2015. Il sied toutefois de constater, dans un second temps, que le certificat médical – produit un mois plus tard par le recourant – indique qu'il était déjà en arrêt maladie dès le 18 juillet 2015. Ainsi, force est d'admettre qu'il a omis d'annoncer l'absence des 18 et 19 juillet 2015 à son employeur, puisqu'il a affirmé être malade dès le 20 juillet 2015, de sorte que cette absence ne peut être justifiée. A cet égard, le fait qu'au départ, il était en vacances ne changeait rien à son obligation d'annonce. En effet, s'il mentionne dans son temps de travail "maladie" et non pas "vacances" ces jours ne lui seront pas décomptés. Dès lors, il lui appartenait bien d'informer son employeur du fait qu'il était malade et non pas en vacances pour ces deux jours.

Certes, le recourant a contacté la "Dispokrank" afin d'annoncer sa première absence pour maladie du 20 juillet 2015 et sa prolongation jusqu'au 14 août 2015. Certes encore, il a envoyé un message sur le téléphone portable de son supérieur hiérarchique. Cela étant, cette façon d'agir ne respecte manifestement pas le processus habituel d'annonce des maladies, puisqu'il est stipulé, dans le manuel des agents de trains 174.1, qu'en cas de maladie/d'accident, l'employé doit contacter la Répartition personnel des trains et son supérieur le plus vite possible. Il est vrai que le recourant affirme avoir envoyé un sms à son supérieur Y.\_\_\_\_\_. Cela dit, il ne pouvait ignorer que son supérieur hiérarchique était en vacances et qu'un remplaçant lui avait été nommé durant cette période. En effet, il sied de constater qu'Y.\_\_\_\_\_ a adressé, avant son départ en vacances, un courriel (cf. pièce n. 7.9 annexée à la réponse de l'autorité inférieure) à l'ensemble des collaborateurs concernés indiquant la période de ses vacances ainsi que son remplaçant durant le laps de temps en question. Il a également été précisé que son portable serait dévié sur celui de son remplaçant, mais que les sms ne seraient, quant à eux, pas déviés. En outre, il a été souligné que tous les processus restaient inchangés, à savoir entre autres les annonces maladies. Ainsi le recourant ne pouvait-il ignorer de bonne foi que les sms qu'il avait adressés à Y.\_\_\_\_\_ ne seraient pas déviés sur le portable de son remplaçant, de sorte qu'il lui appartenait de contacter téléphoniquement ledit remplaçant, comportement qu'il avait d'ailleurs adopté lors de son absence du 14 juillet 2015, ce qui renforce la thèse selon laquelle il était parfaitement au courant de la manière d'agir. En outre, il ne ressort

aucunement du dossier que la "Dispokrank" aurait informé le supérieur hiérarchique des absences prolongées du recourant. Or, même si cela avait été le cas, il sied de préciser que le Tribunal n'aboutirait pas à une autre solution, puisqu'il n'appartient pas au service compétent de communiquer les absences au supérieur hiérarchique, mais bien à l'employé (cf. Manuel des agents de train 174.1, p. 175),

De plus, force est de constater qu'Y. \_\_\_\_\_ a nié avoir reçu de quelques sms de la part du recourant, de sorte que les allégués du recourant à ce sujet pourraient être remis en question. Quoiqu'il en soit, et quand bien même il fallait admettre que le recourant a réellement adressé les messages susdits, il y aurait tout de même lieu de conclure que ce procédé n'était pas conforme au processus d'annonce habituel, comme le recourant le savait (cf. Manuel des agents de train 174.1, p. 175).

**5.2.3.3** Dès lors, et compte tenu du fait qu'elle ne disposait d'aucune nouvelles du recourant du 13 juillet au 29 août 2015, malgré l'avoir sommé valablement à deux reprises de reprendre le travail en l'avertissant des conséquences d'un refus d'obtempérer – soit d'une résiliation immédiate de ses rapports de service –, l'autorité inférieure était légitimée à considérer que le recourant avait abandonné son emploi et disposait dès lors d'un juste motif de résiliation des rapports de service. L'argument du recourant tendant à prétendre, qu'étant en vacances, il n'a pas pu retirer les sommations en question tombe à faux, dès lors qu'en de pareilles situations, il lui appartenait de faire suivre son courrier, si bien que lesdites sommations ont valablement été notifiées à l'échéance du délai de garde de sept jours.

**5.3** En définitive, il y a lieu de retenir qu'en contrevenant, malgré plusieurs avertissements, à ses obligations professionnelles, en abandonnant son emploi et en ne respectant pas les prescriptions relatives au processus d'annonce en cas de maladie, le recourant a gravement violé son devoir de loyauté et de fidélité, de manière que le rapport de confiance s'est irrémédiablement rompu de son propre chef. Les justes motifs au sens de l'art. 10 al. 4 LPers sont réalisés, si bien que la continuation des rapports de travail ne pouvait plus être tolérée par l'autorité inférieure.

## **6.**

A ce stade, il convient encore d'examiner si, eu égard à toutes les circonstances d'espèce, la résiliation immédiate des rapports de travail du recourant était justifiée, en ce sens qu'elle respecte le principe de la proportionnalité (art. 5 al. 2 Cst; cf. consid. 4.1.5 ci-avant).

**6.1** Le recourant soutient que les reproches formulés à son encontre portent sur une période relativement brève par rapport à la durée de ses engagements au sein des CFF et à ses bons antécédents, de sorte qu'ils ne permettent pas de justifier une résiliation avec effet immédiat pour de justes motifs. Ainsi, il estime implicitement, sans contester la plupart des reproches, que des mesures moins rigoureuses que le licenciement avec effet immédiat auraient pu être ordonnées.

**6.2** Dans un premier temps, l'autorité inférieure a reconnu à plusieurs reprises la continuation des rapports de travail comme une solution envisageable, puisqu'elle a offert au recourant l'opportunité d'adapter son comportement lors de trois entretiens. En outre, dite autorité a également conclu avec l'employé une convention d'objectifs afin de le diriger dans l'attitude qu'il devait adopter à l'avenir. Le recourant a été informé, à plusieurs reprises, que s'il ne s'adaptait pas aux instructions fixées, une résiliation des rapports de service pouvait intervenir. Malgré toutes ces mises en garde et l'ensemble des chances laissées à l'employé, celui-ci a persisté dans son comportement. En outre, force est d'admettre que l'évènement fondamental ayant motivé la résiliation immédiate des rapports de service n'a en soi pas été uniquement l'ensemble des manquements constatés tout au long de l'année 2015, mais également et surtout l'absence non justifiée du recourant pendant plus d'un mois.

Par conséquent, l'autorité inférieure n'ayant plus aucun contact avec le recourant à cette époque et ce, malgré plusieurs essais de contacts téléphoniques et deux sommations de reprendre le travail, n'avait à sa disposition pas d'autres mesures moins incisives que la résiliation immédiate des rapports de service. En effet, le recourant avait, d'une part, été déjà averti à plusieurs reprises, de sorte qu'il était pertinemment conscient des conséquences que pouvaient engendrer un tel comportement. L'on ne voit pas, d'autre part, en quoi une résiliation ordinaire aurait été plus adaptée, puisque le recourant ne répondait plus aux sommations de reprendre le travail, de sorte que l'autorité inférieure pouvait de bonne foi en déduire qu'il l'avait abandonné.

**6.3** Dès lors appert-il qu'en connaissance de cause, l'autorité inférieure ne disposait, en date du 2 puis du 22 septembre 2015, plus d'aucune mesure moins incisive que la résiliation immédiate, les moyens appropriés au vu des circonstances du cas particulier pour empêcher la perte de confiance définitive ayant déjà été mis en œuvre sans succès (cf. parmi d'autres: arrêt du Tribunal administratif fédéral A-2689/2015 du 10 novembre 2015 consid. 5.3 et la réf. cit.).

**7.**

Au vu de ce qui précède, il y a lieu de retenir que l'autorité inférieure n'a pas violé le droit fédéral en considérant que des justes motifs de résiliation étaient réalisés et que l'ensemble des circonstances justifiaient la résiliation immédiate des rapports de travail. Il s'ensuit que le recours doit être rejeté.

**8.**

Conformément à l'art. 34 al. 2 LPers, la procédure de recours en matière de litiges liés aux rapports de travail est gratuite, de sorte qu'il n'est pas perçu de frais de procédure.

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 ou relativement élevés qui lui ont été occasionnés (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 (art. 7 al. 3 FITAF). Aucune indemnité à titre de dépens ne sera allouée en l'espèce.

(le dispositif est porté à la page suivante)

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

**1.**

Le recours est rejeté.

**2.**

Il n'est pas perçu de frais de procédure.

**3.**

Il n'est pas alloué de dépens.

**4.**

Le présent arrêt est adressé :

- au recourant (Acte judiciaire)
- à l'autorité inférieure (Acte judiciaire)
- à la Caisse cantonale genevoise de chômage (pour information)

Le président du collège :

La greffière :

Jérôme Candrian

Cécilia Siegrist

**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). 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 du recourant (art. 42 LTF).

Expédition :