



Cour I

A-2846/2016

Arrêt du 18 avril 2017

Composition

Jérôme Candrian (président du collège),
Christoph Bandli, Christine Ackermann, juges,
Cécilia Siegrist, greffière.

Parties

X. _____,
représenté par Maître Daniel Kinzer,
recourant,

contre

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

Objet

Contentieux de la fonction publique, résiliation ordinaire des
rapports de travail.

Faits :

A.

A.a X._____ (ci-après aussi : l'employé), né le (...), est au service des Chemins de fer fédéraux suisses (CFF) depuis le mois d'août 1982 et a toujours travaillé auprès de cet employeur.

Par contrat de durée indéterminée du 11 septembre 2000, il a été engagé à un taux de 100% par les CFF (ci-après aussi : l'employeur), en tant qu'employé d'exploitation. Par contrats des 19 octobre et 24 novembre 2004, 14 novembre 2005 et 2 juillet 2007, X._____ a été engagé en tant que secrétaire d'exploitation au sein de l'unité (...) à (...), à un taux d'activité de 100%. Le poste était désigné en tant que « vendeur de voyage » et les tâches incombant à l'employé étaient notamment les suivantes : « conseil à la clientèle, vente, service après-vente, prise en charge des clients en cas d'évènement, respect des directives relatives à la sécurité du travail et des caisses » (cf. pièce n. 2.1 annexée à la réponse de l'autorité inférieure).

A.b Dès le 1^{er} juillet 2011, un nouveau niveau d'exigence « F » a été imposé à l'employé. Les tâches suivantes lui ont notamment été attribuées: « fournir un conseil professionnel et performant ainsi que s'occuper de la vente (offres voyageurs, diversification, prestations TP, tourisme), assurer le service après-vente (offres voyageurs, diversification, prestations TP, tourisme), prendre en charge les clients en cas d'évènement, accomplir des travaux particuliers liés au ressort (exécution de tâches spéciales au sein du centre de compétences de la région) ».

B.

B.a En date du 18 juillet 2014, un premier entretien a eu lieu entre X._____ et les CFF au sujet de son comportement au guichet (cf. pièce n. 5.1 annexée à la réponse des CFF). Il a – à cette occasion – été reproché à l'employé d'avoir refusé de vendre un abonnement « Unireso » à un client en le renvoyant au service des (...). X._____ a expliqué qu'il n'avait pas eu envie de remplir les coordonnées du client dans « kuba », raison pour laquelle il aurait renvoyé le client en question aux (...). Il a par ailleurs indiqué être conscient du fait que la vente des produits CFF faisait partie de son cahier des charges de vendeur de voyages et qu'un refus y relatif allait à l'encontre de plusieurs objectifs des CFF.

B.b Le 22 décembre 2014, l'employeur a émis une instruction individuelle et un avertissement à l'égard de X._____ (cf. pièce n. 5.2 annexée à la

réponse des CFF). A cette occasion, il lui a été reproché de n'avoir, à plusieurs reprises, pas respecté les prescriptions comptables. L'employeur a également précisé que – malgré plusieurs *feedbacks* donnés par les supérieurs directs ainsi que par le service comptable – une aggravation de la situation avait été constatée. Il a également été souligné qu'entre janvier et août 2014, l'employé avait commis 3.5 erreurs comptables par mois et, qu'entre septembre et mi-décembre 2014, dix erreurs mensuelles lui avaient été reprochées. Ensuite, l'employeur a reproché à X._____ d'adopter un comportement négatif et de ne pas reconnaître ses erreurs lorsque les *feedbacks* lui étaient transmis. Par ailleurs, l'employeur a souligné un manque de respect de la part de l'employé allant jusqu'à accuser ses collègues de ses propres erreurs. L'employeur a indiqué que le temps et l'énergie déployés par les personnes responsables du service comptabilité ainsi que par les collègues de l'employé, pour constater, comprendre, communiquer ainsi que régulariser ses erreurs, représentaient un coût non négligeable pour les CFF. Il a aussi précisé que l'attitude régulièrement négative de X._____ engendrait une atmosphère de travail déplaisante et que ses prestations ainsi que la qualité de son travail ne remplissaient pas ses obligations au sens de l'art. 35 de la Convention collective de travail 2011 des CFF (ci-après aussi : CCT CFF 2011).

En outre, plusieurs mesures ont été prises et l'employé a été enjoint de ne pas répéter d'erreurs comptables concernant la TVA, d'utiliser à chaque reprise le fichier « ZPG », de respecter et de prendre en compte les *feedbacks* donnés par le service comptabilité et par les chefs, de classer l'arrêté de caisse quotidien, de vérifier la présence de toutes les pièces comptables et de signer son arrêté. Par ailleurs, il a été invité à adopter une attitude positive, respectueuse et constructive lors de la réception de directives et de *feedbacks* et à ne pas émettre de commentaires désobligeants à l'encontre de ses collègues et du service comptabilité. Enfin, un avertissement a été prononcé à l'égard de X._____ et il lui a été indiqué que, dans le cas où les objectifs fixés ne seraient pas atteints, l'employeur se verrait contraint de prendre d'autres mesures.

B.c En date du 2 juin 2015, une nouvelle instruction couplée à un avertissement a été émise par l'employeur (cf. pièce n. 5.3 annexée à la réponse des CFF). A l'appui de ladite instruction, il a été reproché à X._____ de n'avoir, à plusieurs reprises, pas respecté les prescriptions comptables. L'employeur a également mentionné une aggravation de la situation malgré plusieurs *feedbacks* donnés par les chefs de l'employé et un avertissement prononcé six mois auparavant. Enfin, un avertissement a été prononcé à l'égard de l'employé et il lui a été indiqué que, dans le cas où les

objectifs fixés ne seraient à l'avenir pas atteints, l'employeur se verrait contraint de prendre d'autres mesures pouvant aller jusqu'à une « menace de résiliation des rapports de travail ».

B.d Le 21 juin 2015, X._____ a été entendu concernant des manquements pour le service lors de la vente de billets pour l'ExpoMilano (cf. pièce n. 5.4 annexée à la réponse des CFF). A cette occasion, il lui a été reproché de ne pas avoir clarifié les besoins des clients avec des questions préalables. L'employé a reconnu les faits précités et a également admis que son comportement avait engendré une perte financière pour les CFF. Enfin, l'employé a été informé du fait que des mesures à son encontre seraient étudiées.

C.

C.a X._____ a fait l'objet de plusieurs évaluations personnelles tout au long de ses relations de travail. S'agissant de l'année 2011, l'employé s'est vu attribuer la note de C « Répond aux exigences – prestations et résultats bons, parfois très bons » (cf. pièce n. 4.1 annexée à la réponse des CFF). En 2012, l'employé a également reçu la note de C (cf. pièce n. 4.2 annexée à la réponse des CFF). Il a toutefois été relevé qu'il lui appartenait de se conformer davantage aux règles et aux processus établis, qu'il manquait de motivation et se sentait dépassé lors de surcharges ponctuelles. En outre, il a été mentionné que l'employé était parfaitement capable d'assumer des tours seul au guichet de la vente, qu'il était ouvert au changement et capable de s'adapter. Par ailleurs, il a été souligné que l'employé disposait d'un bon contact avec la clientèle, de bons arguments de vente, qu'il acceptait les remarques et le compromis. Enfin, il a été reproché à X._____ d'avoir des difficultés à s'intégrer avec ses collègues du *team*.

C.b S'agissant de l'année 2013, l'employé s'est vu attribuer la note de D « Répond la plupart du temps aux exigences – prestations et résultats suffisants à bons » (cf. pièce n. 4.3 annexée à la réponse des CFF). A l'appui de cette évaluation, il a notamment été mentionné que X._____ avait réalisé de bons progrès dans le domaine de la vente, qu'il disposait des bases de formation nécessaires à l'accomplissement de sa tâche au guichet bagages, qu'il accordait de l'importance au respect des processus, qu'il était très autonome dans son travail et qu'il savait prendre ses responsabilités. Par ailleurs, il a également été relevé que l'employé acceptait les *feedbacks*, les mettait en application de façon objective et qu'il avait fait de gros efforts pour l'ambiance au sein du *team*.

C.c En 2014, X._____ s'est également vu attribuer la note de D (cf. pièce n. 4.4 annexée à la réponse des CFF). Il a notamment été relevé que l'employé disposait de toutes les formations adéquates pour son travail quotidien. Il lui a toutefois été reproché d'avoir beaucoup de lacunes dans les connaissances pour la vente de billets de train et de peiner à répondre à des questions basiques de remboursement. Il a par ailleurs été souligné que l'employé connaissait la roue de la vente, l'appliquait de manière naturelle, et qu'il avait une bonne vision globale des produits vendus grâce à son travail aux bagages et à la vente. En outre, il a été reproché à l'employé de grosses différences de caisse, beaucoup d'erreurs comptables, un manque d'autonomie dans les tâches quotidiennes et une tendance à renvoyer la clientèle à la concurrence par manque d'envie de travailler. A l'appui de ladite évaluation, il a également été mentionné que X._____ devait assumer ses responsabilités en cas d'erreurs et ne pas chercher à mettre la faute ailleurs. Il a également été reproché à l'employé d'adopter régulièrement un comportement et une attitude résignée et d'avoir une énergie corrosive pour l'équipe. Ensuite, l'employeur a précisé que X._____ avait beaucoup de peine à accepter les *feedbacks*, qu'il ne se remettait pas suffisamment en question et qu'il devait être plus souriant ainsi que travailler davantage son accueil-client. Enfin, l'employé a été invité à se comporter de manière collégiale avec tous ses collègues et à changer « drastiquement » son comportement.

C.d S'agissant de l'année 2015, X._____ s'est vu attribuer la note de E « Le collaborateur fournit des prestations insuffisantes et ne satisfait pas aux exigences » (cf. pièce n. 4.5 annexée à la réponse des CFF). Les mêmes reproches que ceux formulés lors des précédentes évaluations ont été soulignés. Au surplus, de nouvelles erreurs comptables et un manque d'autonomie lui ont été reprochés.

D.

D.a En date du 16 septembre 2015, les CFF ont adressé à X._____ une menace de résiliation des rapports de travail (cf. pièce n. 5.5 annexée à la réponse des CFF). A cette occasion, l'ensemble des faits reprochés auparavant à l'employé lui ont été rappelés. Ensuite, plusieurs nouvelles erreurs comptables ont été mises en exergue et l'employeur a indiqué que les violations des devoirs découlant des rapports de travail s'étaient multipliées depuis le mois d'octobre 2014. Enfin, l'employé a été averti que, s'il n'observait pas à l'avenir les avertissements des 22 décembre 2014 et 2 juin 2015, ses rapports de travail seraient résiliés.

D.b Le 17 février 2016, X._____ a été entendu au sujet de nouvelles erreurs constatées par le service comptabilité concernant le traitement des enveloppes « ZPG » et des erreurs TVA, deux sujets faisant partie, selon les CFF, des objectifs fixés lors des avertissements reçus (cf. pièce n. 5.6 annexée à la réponse des CFF). Suite à ces reproches, l'employé a indiqué avoir eu l'impression de faire moins d'erreurs, être conscient de ses lacunes, mais n'avoir pas sollicité de l'aide par manque de temps. Il a toutefois précisé être conscient du fait que les efforts entrepris n'étaient pas suffisants et que des mesures seraient étudiées avec les ressources humaines compte tenu de la situation.

D.c En date du 2 mars 2016, X._____ s'est vu octroyer le droit d'être entendu relatif à une résiliation de ses rapports de travail (cf. pièce n. 5.7 annexée à la réponse des CFF). L'employeur a considéré que, malgré le nombre de sollicitations orales et écrites formulées par ses supérieurs et par le service comptable, aucune amélioration notoire dans les prestations de l'employé n'avait pu être constatée. L'employeur a indiqué que la menace de résiliation n'avait pas eu l'effet désiré et a précisé qu'il envisageait de résilier les rapports de service de l'employé avec effet au 30 septembre 2016, pour lacunes dans les prestations et dans le comportement.

D.d X._____ ne s'est pas exprimé au sujet de l'intention de son employeur de résilier les rapports de service.

E.

Par décision du 23 mars 2016, les CFF ont résilié les rapports de service de X._____ avec effet au 30 septembre 2016, sur la base des art. 171, 174 et 175 CCT CFF, pour lacunes dans les prestations et dans le comportement. A l'appui de cette décision, l'ensemble des faits reprochés auparavant à l'employé lui ont été rappelés. Il a également été considéré que toutes les mesures entreprises n'avaient pas eu l'effet escompté et qu'aucune amélioration notoire des prestations de l'employé n'avait pu être constatée. Enfin, l'employeur a précisé qu'aucune mesure moins contraignante n'était disponible, de sorte que la résiliation des rapports de service serait proportionnée.

F.

Par mémoire du 3 mai 2016, X._____ (ci-après aussi : le recourant) a interjeté recours à l'encontre de la décision des CFF (ci-après aussi : l'autorité inférieure) auprès du Tribunal administratif fédéral (ci-après aussi : le Tribunal), en concluant principalement à l'annulation de la décision attaquée, à sa réintégration, ou, subsidiairement, à l'octroi d'une indemnité

d'un salaire annuel. Le recourant a également sollicité l'octroi de l'effet suspensif au recours, ainsi que la tenue d'une audience publique.

A l'appui de son recours, il considère en substance que les erreurs reprochées auraient commencé à apparaître en 2014, soit après la réorganisation de son travail. Il explique s'être soudainement retrouvé confronté à un environnement de travail dans lequel il serait de façon plus intense en contact avec la clientèle, tout en devant effectuer, en parallèle, un travail impliquant une certaine concentration. Il souligne par ailleurs avoir été affecté aux guichets après une formation accélérée et peu systématique. Le recourant considère à cet égard ne pas disposer des aptitudes ou des capacités suffisantes pour effectuer le travail convenu et indique que la résiliation aurait dû se fonder sur l'art. 10 al. 3 let. c de la loi sur le personnel de la Confédération du 24 mars 2000 (LPers, RS 172.220.1), de sorte que le licenciement prononcé sur la base de l'art. 10 al. 3 let. b LPers serait nul. Ensuite, le recourant indique que le licenciement serait abusif sur la base de l'art. 336 al. 1 let. c de la loi fédérale complétant le Code civil suisse du 30 mars 1911 (CO, RS 220), puisque l'employeur l'aurait prononcé à l'aube de ses cinquante ans, dans le but d'éviter de devoir lui payer une indemnité. Enfin, le recourant est d'avis que l'employeur n'aurait pas entrepris, avant de prononcer la résiliation des rapports de service, toutes les mesures qui pouvaient être raisonnablement exigées de lui pour le garder à son service. D'après le recourant, l'autorité inférieure aurait dû rechercher une solution de reclassement à l'intérieur de l'entreprise.

G.

Par prise de position du 25 mai 2016, l'autorité inférieure a conclu au rejet de la requête d'octroi de l'effet suspensif.

H.

Par décision incidente du 29 juin 2016, le Tribunal de céans a rejeté la requête d'effet suspensif du recourant. A l'appui de ladite décision, le Tribunal a, en substance, considéré que l'examen *prima facie* des éléments de fait de la cause ne faisait pas apparaître, avec la vraisemblance requise, que la résiliation des rapports de service serait abusive, pas plus qu'elle ne serait entachée d'une autre illicéité qualifiée.

I.

Par mémoire en réponse du 11 juillet 2016, l'autorité inférieure a conclu principalement au rejet du recours. A l'appui de son écriture, elle considère en substance que le recourant serait occupé aux guichets des bagages avec contact à la clientèle depuis 2001. Selon ladite autorité, le recourant

serait apte depuis 2002 à vendre des titres de transport suisses et, depuis 2006, il traiterait les versements d'argent « ZPG ». Dite autorité considère par ailleurs que, depuis 2012, le recourant était en mesure d'occuper seul le guichet. De plus, l'employeur précise que les manquements commis ne seraient pas le fait d'aptitudes insuffisantes, mais de prestations insuffisantes conjuguées à un comportement insatisfaisant. En outre, elle précise – s'agissant de la proportionnalité de la mesure – qu'aucun poste considéré comme approprié ne pouvait être proposé au recourant et ajoute à ce sujet que celui-ci aurait d'ailleurs bénéficié d'un *coaching* par le Centre du marché du travail CFF.

J.

Par mémoire en réplique du 5 septembre 2016, le recourant a pour l'essentiel confirmé le contenu de ses précédentes écritures. Au surplus, il a maintenu sa demande d'audience publique devant le Tribunal de céans.

Par ordonnance du 8 septembre 2016, le Tribunal a invité le recourant à préciser sa demande quant à la tenue d'une audience publique.

Par mémoire en duplique du 5 octobre 2016, l'autorité inférieure a pour l'essentiel confirmé le contenu de ses précédentes écritures.

Par observations finales du 11 octobre 2016, le recourant a pour l'essentiel confirmé le contenu de ses précédentes écritures. Il a précisé souhaiter la tenue d'une audience devant le Tribunal de céans afin de faire valoir ses arguments au moyen d'une plaidoirie.

K.

Par ordonnance du 10 novembre 2016, le Tribunal a indiqué aux parties qu'une audience de débats publics au sens de l'art. 40 al. 1 de la loi sur le Tribunal administratif fédéral du 17 juin 2005 (LTAF, RS 173.32) serait agencée, et, par ordonnance du 16 décembre 2016, il en a fixé la date.

En date du 18 janvier 2017, une audience de plaidoiries a eu lieu au Tribunal administratif fédéral. Les deux parties ont pu faire valoir oralement leurs arguments et ont confirmé pour l'essentiel le contenu de leurs écritures.

Par ordonnance du 1^{er} février 2017, le Tribunal a transmis aux parties le procès-verbal de l'audience de débats publics du 18 janvier 2017 et leur a donné la possibilité de déposer des observations finales.

Par écriture des 8 février et 22 février 2017, l'autorité inférieure et le recourant ont renoncé à déposer des observations finales.

L.

Par ordonnance du 27 février 2017, le Tribunal a annoncé aux parties que la cause était gardée à juger, sous réserve d'éventuelles autres mesures d'instruction.

M.

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

Droit :

1.

1.1 La procédure de recours est régie par la loi fédérale du 20 décembre 1968 sur la procédure administrative (PA, RS 172.021), pour autant que la LTAF 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. Sous réserve de l'exception prévue à l'art. 32 al. 1 let. c LTAF, le Tribunal 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. Au cas d'espèce, l'acte attaqué du 23 mars 2016 a bien été rendu par l'employeur du recourant et satisfait aux conditions prévalant à la reconnaissance d'une décision au sens de l'art. 5 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.

1.4

1.4.1 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 p. 422 s. ; arrêt du Tribunal administratif fédéral A-3750/2016 du 2 février 2017 consid. 1.4.1 et les réf. cit. ; ANDRÉ MOSER/MICHAEL BEUSCH/LORENZ KNEUBÜHLER, *Prozessieren vor dem Bundesverwaltungsgericht*, 2^{ème} éd., Bâle 2013, n. 2.160; JÉRÔME CANDRIAN, *Introduction à la procédure administrative fédérale*, Bâle 2013, n. 191 p. 113 s.).

1.4.2 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 les réf. cit.).

1.5 L'objet du présent litige porte sur le point de savoir si la résiliation ordinaire des rapports de travail du recourant est intervenue valablement. Dans la mesure où le recourant se plaint de l'inexactitude des motifs de licenciement sur lesquels l'autorité inférieure affirme s'être fondée, il conviendra, dans un premier temps, d'examiner si ces motifs de résiliation sont suffisants et, dans un second temps, de vérifier qu'il n'a pas été mis abusivement fin à son contrat de travail.

2.

2.1 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^{er} 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^{er} 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 ayant donné lieu à une décision rendue après son entrée en vigueur (art. 41 al. 3 LPers *a contrario*).

2.2 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 CO 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-6428/2015 du 26 avril 2016 consid. 4.2). Enfin, en vertu de l'art. 6 al. 3 LPers, la CCT CFF (art. 38 al. 1 et 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).

2.3 En l'occurrence, les parties ont conclu le contrat de travail de durée indéterminée dont il est ici question le 2 juillet 2007, dans le cadre de la convention collective de travail CFF 2007-2010. Ladite convention est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2007 et est restée valable jusqu'au 31 décembre 2010. Force est donc d'admettre que la CCT CFF 2007-2010 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^{er} 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. Pour leur part, les modifications du 14 décembre 2012 de la LPers sont entrées en vigueur le 1^{er} juillet 2013 (cf. RO 2013 1493 ; FF 2011 6171). Celles-ci s'appliquent au présent litige (art. 2 al. 1 let. d LPers), dans la mesure où la décision attaquée a été prononcée le 16 mars 2016.

3.

3.1 Conformément aux art. 10 al. 3, 13 LPers et 175 CCT CFF 2015, après le temps d'essai, le contrat de durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties, pour la fin d'un mois, en respectant la forme écrite et le délai de congé minimal selon l'art. 175 al. 2 CCT CFF 2015. Les art. 10 al. 3 LPers et 174 al. 1 CCT CFF 2015 spécifient que l'employeur doit faire valoir un motif objectif et suffisant pour résilier un contrat de durée indéterminée. Ces mêmes alinéas contiennent une énumération exemplative de

semblables motifs, notamment des violations d'obligations légales ou contractuelles et des manquements dans les prestations ou le comportement (art. 10 al. 3 let. a et b LPers et art. 174 al. 1 let. a et b CCT CFF 2015). Les exigences ont dès lors été assouplies par rapport à l'ancien droit, où l'employeur devait faire valoir l'un des motifs exhaustivement prévus par l'art. 12 al. 6 aLPers, lesquels comprenaient notamment (let. a) la violation d'obligations légales ou contractuelles importantes, (let. b) les manquements répétés ou persistants dans les prestations ou le comportement, malgré un avertissement écrit et (let. c) les aptitudes ou capacités insuffisantes pour exercer le travail contenu dans le contrat ou la mauvaise volonté de l'employé à accomplir ce travail. Cela étant, l'exigence d'un motif de résiliation perdure sous le nouveau droit, motif qui doit comme précédemment pouvoir être juridiquement reconnu tout à la fois comme objectif et suffisant (cf. arrêt du Tribunal administratif fédéral A-2667/2016 du 21 mars 2017 consid. 3.1).

3.2 Le motif de *manquement dans les prestations ou le comportement* est expressément prévu à l'art. 10 al. 3 let. b LPers et permet de fonder une résiliation sur la base de cette disposition.

3.2.1 La *prestation* de l'employé est insuffisante au sens de l'art. 10 al. 3 let. b LPers, lorsqu'elle n'est pas propre à atteindre le résultat du travail attendu, sans que l'employé ne viole toutefois aucune obligation légale ou contractuelle et sans qu'il ne se prévale d'une incapacité de travail. En revanche, dans le cas où l'employé ne met pas à disposition de l'employeur sa pleine capacité de travail ou effectue son travail de manière tellement déficiente qu'aucun résultat exempt de défauts ne soit possible, l'on se trouve en présence non seulement d'une prestation insuffisante mais également de la violation d'une obligation légale ou contractuelle (cf. arrêt du Tribunal administratif fédéral A-2667/2016 du 21 mars 2017 consid. 3.2.1 et les réf. cit.).

3.2.2 La notion de *manquement dans le comportement* – en tant qu'elle ne constitue pas une violation d'obligation au sens de l'art. 10 al. 3 let. a LPers – englobe notamment le comportement de l'employé pendant le service envers sa hiérarchie, ses collègues, ses subalternes et les tiers, les comportements inappropriés ou irrespectueux de l'employé, le manque de prise de responsabilités, l'incapacité à travailler en équipe, un refus de coopérer ainsi qu'un manque de dynamisme ou d'intégration (cf. arrêt du Tribunal administratif fédéral A-2667/2016 précité consid. 3.2.1 et les réf. cit.). Contrairement aux prestations de travail, lesquelles peuvent être évaluées dans une large mesure d'après des critères objectifs, le comportement d'un

employé est qualifié par une évaluation subjective, ce qui augmente le risque d'une résiliation arbitraire. Le souhait de l'employeur de se séparer d'un employé difficile ne fonde ainsi pas de motif de licenciement. Les manquements dans le comportement du collaborateur concerné doivent plutôt être reconnaissables (*nachvollziehbar*) par un tiers. Par cette approche objective d'évaluation, il est assuré que les sources de tensions seront analysées de près en cas de licenciement à la suite de conflits. Le comportement de l'employé doit conduire à une perturbation de la marche de service ou affecter la relation de confiance entre lui et son supérieur (cf. arrêt du Tribunal administratif fédéral A-6428/2015 du 26 avril 2016 consid. 5.2.1). Une telle conclusion doit être apportée avec prudence, en tenant notamment compte du fait qu'elle ne s'applique pas à une situation induite par les défaillances de l'employeur ou par le fait qu'un employé revendique le respect de ses droits ou de sa personne (cf. VALÉRIE DÉFAGO GAUDIN, in : Conflit au travail, Prévention, gestion, sanctions, deuxième partie, Fonction publique, CERT Nr. 6, 2015).

3.3 Enfin, par la notion d'aptitudes ou capacités insuffisantes au sens de l'art. 10 al. 3 let. c LPers, il faut comprendre tous les motifs qui sont en lien avec la personne de l'employé et qui l'empêchent totalement ou en partie de fournir les prestations convenues. Les problèmes de santé, les compétences professionnelles insuffisantes, le manque d'intégration ou de dynamisme, ou encore le défaut d'intelligence sont des indices clairs de l'existence d'incapacité ou d'inaptitude. Les aptitudes et capacités insuffisantes constituent un manquement objectif et une cause d'empêchement non-fautive de l'employé, qui ne saurait être admise trop facilement car elle tient à sa personne, et qui doit d'abord être corrigée par une formation adaptée ou une modification des rapports de travail (cf. arrêt du Tribunal administratif fédéral A-4319/2015 du 16 mars 2016 consid. 6.1.2.1 et les réf. cit.).

3.4

3.4.1 Sous l'ancien droit du personnel, en vigueur jusqu'au 1^{er} juillet 2013, la loi précisait que la résiliation ordinaire donnée en raison de manquements répétés ou persistants dans les prestations de l'employé (art. 12 al. 6 let b aLPers) devait être précédée d'un avertissement écrit émanant de l'employeur. Selon la jurisprudence, l'avertissement écrit devait aussi précéder un licenciement se fondant sur l'art. 12 al. 6 let. a aLPers (cf. arrêts du Tribunal fédéral 1C_245/2008 du 2 mars 2009 consid. 5.4, 1C_277/2007 du 30 juin 2008 consid. 5.3; arrêts du Tribunal administratif fédéral A-2667/2016 précité consid. 3.3.3, A-5622/2010 du 4 mai 2011 consid. 11.2, A-2164/2009 du 1^{er} septembre 2009 consid. 3.2.1 [lequel étend cette exigence à l'art. 12 al. 6 let. c, première partie, LPers, cette disposition

n'ayant pas de portée propre par rapport aux motifs de résiliation mentionnés aux let. a et b]). Dorénavant, l'art. 10 al. 3 LPers ne fait plus mention de la nécessité d'un avertissement préalable à une résiliation des rapports de travail en raison d'un motif objectivement suffisant. Cependant, la jurisprudence a stipulé qu'un tel avertissement devait tout de même être donné dans un certain nombre de situations, notamment celles décrites à l'art. 10 al. 3 let. a et b LPers, lorsqu'il est apte à provoquer un changement de comportement, avant le prononcé d'une décision de résiliation. En effet, la résiliation du contrat de travail est l'ultime mesure possible qui entre en ligne de compte. Auparavant, il convient de tout mettre en œuvre pour permettre la poursuite de la collaboration professionnelle, afin de donner à l'employé concerné la possibilité de s'améliorer (cf. arrêts du Tribunal administratif fédéral A-6428/2015 du 26 avril 2016 consid. 5.3, A-6723/2013 du 28 janvier 2015 consid. 6.2; Message du Conseil fédéral du 31 août 2011 concernant une modification de la loi sur le personnel de la Confédération, FF 2011 6171, 6183). Le comportement incriminé qui fonde le licenciement doit être en rapport avec celui qui a motivé l'avertissement préalable (cf. ATF 127 III 153 consid. 2b).

3.4.2 L'avertissement préalable à la résiliation ordinaire remplit deux fonctions : d'une part, il contient un reproche formulé par l'employeur quant au comportement critiqué (*Rügefunktion*); d'autre part, il exprime la menace d'une sanction (*Warnfunktion*). Il doit être compris comme une mise en garde adressée à l'employé et destinée à lui éviter des conséquences plus lourdes. L'avertissement revêt, ainsi, également le caractère d'une mesure de protection à l'égard de l'employé. En lui donnant la possibilité de s'améliorer, il concrétise le principe de la proportionnalité qui, conformément à l'art. 5 al. 2 de la Constitution fédérale du 18 avril 1999 (RS 101, Cst.), détermine l'activité de l'Etat à l'équilibre des intérêts publics et privés (cf. arrêt du Tribunal fédéral 8C_500/2013 du 15 janvier 2014 consid. 7.5; arrêts du Tribunal administratif fédéral A-5682/2015 du 8 juin 2016 consid. 3.3.2, A-6428/2015 du 26 avril 2016 consid. 5.3).

3.5 Aux termes de l'art. 34b al. 1 let. a LPers, si l'autorité de recours constate que la résiliation ordinaire des relations de travail a été prononcée en l'absence de motifs objectivement suffisants, l'employeur est tenu de verser à l'employé une indemnité. Cette dernière équivaut, en principe, au minimum à six mois de salaire et au maximum à une année de salaire (art. 34b al. 2 LPers). Au contraire de l'ancien droit sur le personnel de la Confédération, la nouvelle législation ne prévoit pas la poursuite des relations de travail comme sanction à une résiliation sans motif objectivement

suffisant (résiliation injustifiée). Celle-ci n'est envisagée que lorsque la résiliation du contrat de travail représente une grave entorse au droit en vigueur, notamment lorsque la résiliation est abusive en vertu de l'art. 336 CO ou si elle est motivée par le fait que l'employé avait signalé une irrégularité en vertu de l'art. 22a al. 4 LPers.

3.6

3.6.1 Aux termes de l'art. 19 al. 3 LPers, l'employeur verse une indemnité à l'employé si ce dernier : travaille dans une profession où la demande est faible ou inexistante (let. a) ; est employé de longue date ou a atteint un âge déterminé (let. b).

3.6.2 L'indemnité au sens de la disposition précitée a un caractère exclusivement salarial, respectivement, le caractère d'une valorisation, et a pour but de compenser, à l'occasion d'une résiliation sans faute de l'employé, les désavantages que pourrait devoir subir un collaborateur employé de longue date et/ou ayant atteint un âge déterminé. L'indemnité au sens de l'art. 19 al. 3 LPers sert à l'atténuation des risques élevés liés à la résiliation de certains employés qui exercent une profession où la demande est faible ou inexistante. En outre, l'indemnisation de l'art. 19 al. 3 LPers a le caractère d'une compensation extraordinaire du désavantage résultant d'une résiliation qui est intervenue sans faute de l'employé, se trouvant dans une position spéciale, mais qui le place dans une situation difficile (arrêts du Tribunal administratif fédéral A-5682/2015 précité consid. 3.5.2, A-5046/2014 du 20 mars 2015 consid. 7.6.2). L'indemnisation financière au sens de l'art. 19 al. 3 LPers n'est toutefois due que dans le cas où la résiliation est intervenue sans qu'il n'y ait eu faute de la part de l'employé (art. 19 al. 3 et 2 *a contrario* ; déduit en comparaison de l'art. 19 al. 2 aLPers qui prévoyait que la résiliation devait être non fautive ; cf. arrêt du Tribunal administratif fédéral A-5046/2014 précité consid. 6.4).

4.

Il incombe à présent au Tribunal de se prononcer sur la validité de la résiliation du contrat de travail du recourant, dans le cadre légal précédemment défini, avant d'en tirer les conclusions quant à une éventuelle réintégration ou au versement d'une indemnité à son profit.

4.1

4.1.1 L'autorité inférieure a essentiellement motivé le licenciement du recourant en se fondant sur l'art. 10 al. 3 let. b LPers et 174 CCT CFF 2007-2010. Elle estime que, malgré de nombreuses sollicitations orales et écrites formulées par ses supérieurs ainsi que par le service de comptabilité, le

coaching individuel pour le traitement ZPG, les *feedbacks* des supérieurs, les formations, les avertissements et la menace de résiliation, le recourant ne se serait pas amélioré dans le sens souhaité par son employeur.

4.1.2 Le recourant considère, quant à lui, que le licenciement fondé sur l'art. 10 al. 3 let. b LPers serait nul et qu'il aurait dû être prononcé sur la base de l'art. 10 al. 3 let. c LPers, puisqu'il ne disposerait pas des aptitudes ou capacités suffisantes pour exercer le travail demandé. En effet, il considère que les erreurs commises seraient intervenues en 2014, soit après la réorganisation de son travail, pour lequel il ne disposerait pas de capacités suffisantes. Par ailleurs, il estime que le licenciement serait abusif, car prononcé la veille de ses cinquante ans, dans le but d'éviter de devoir lui payer une indemnité. Enfin, il invoque une violation du principe de la proportionnalité, puisque l'autorité inférieure n'aurait, selon lui, pas recherché avant le licenciement une solution de reclassement à l'intérieur de l'entreprise.

4.2 Au cas d'espèce, il sied de constater que le recourant ne nie de manière générale pas la survenance des événements reprochés par l'autorité inférieure. Il considère toutefois qu'il ne disposerait pas des capacités suffisantes pour effectuer le travail demandé et que le licenciement aurait dû être fondé sur l'art. 10 al. 3 let. c LPers. Or, le Tribunal de céans estime que le recourant ne peut – pour les raisons qui suivent – être soutenu dans son argumentation.

4.2.1 Il ressort en effet du dossier que les tâches effectuées par le recourant n'ont pas – contrairement à ce qu'il prétend – subitement changé en 2014 et que celui-ci ne s'est pas soudainement trouvé en contact avec la clientèle à partir de cette date précise. En effet, le Tribunal constate que, depuis 2001, le recourant est employé en tant que secrétaire d'exploitation aux guichets pour les services des bagages avec conseil et vente de titres de transports suisses et de l'offre bagages et vélos. Il était donc déjà à cette période en contact direct avec la clientèle. Par ailleurs, le dernier contrat conclu en 2007 et le cahier des charges y relatif (cf. pièce n. 2.1 annexée à la réponse de l'autorité inférieure) démontrent clairement que le recourant était en contact direct et permanent avec la clientèle et qu'il lui appartenait de proférer des conseils, de vendre des produits et d'assurer le service après-vente. Ensuite, dès 2011, une nouvelle description du poste a été introduite, mais les tâches que le recourant avait effectuées dans le passé sont essentiellement demeurées les mêmes.

Certes, il y a lieu de concéder au recourant qu'un déplacement géographique a eu lieu et que celui-ci a dû intégrer les nouveaux guichets et quitter les box sis sur les quais. Cela étant, il n'est nullement établi qu'à l'occasion de ce déménagement, les tâches imparties au recourant auraient soudainement évolué au point qu'il n'était plus en mesure de les assumer. Il s'agit en réalité d'un simple allégué de partie ne reposant sur aucune pièce au dossier.

4.2.2 Par ailleurs, la référence à l'évaluation 2013 ne saurait – contrairement à ce que laisse entendre le recourant – renverser les considérations qui précèdent et faire admettre, qu'à cette période, il se serait soudainement vu confier de nouvelles tâches pour lesquelles il ne disposerait pas des connaissances requises. En effet, à l'appui de ladite évaluation, il est certes fait mention d'un « transfert de direction à la vente », d'« intégration du bureau bagages dans le team de vente » et de remerciement « pour ces années de collaboration, et plein succès au sein de ta nouvelle équipe ». Or, de telles considérations ne signifient toutefois pas que le cahier des charges du recourant aurait sensiblement été modifié. A cet égard, le Tribunal se doit de constater que l'explication de l'autorité inférieure à ce propos est convaincante et cohérente. En effet, les raisons de ces annotations tiennent plus à un changement de supérieur hiérarchique qu'à un changement d'affectation impliquant de nouvelles tâches. Par ailleurs, une comparaison entre les évaluations 2013 et 2014 permet de constater que, bien que le supérieur hiérarchique du recourant ait effectivement changé, les tâches confiées ayant trait à la vente de voyages et au service des bagages sont demeurées les mêmes.

De surcroît, il sied de constater à la lecture du dossier que le taux d'occupation du recourant dans certaines activités a effectivement changé en 2014, puisque ledit taux a augmenté de 10% au guichet des billets et diminué par conséquent de la même proportion au guichet des bagages. Cela étant, la nature du travail est demeurée la même et les tâches affectées au recourant également. Par conséquent, la référence à l'évaluation 2013 ne saurait permettre de corroborer les arguments du recourant, selon lesquels il aurait été investi de nouvelles tâches en 2014 pour lesquelles il ne disposerait pas des capacités suffisantes. Loin s'en faut.

4.2.3 Ensuite, et contrairement à ce que soutient le recourant, celui-ci n'a pas été affecté aux guichets sans bénéficier d'une formation adéquate. En effet, il sied d'abord de rappeler que les tâches assumées aux guichets par le recourant n'étaient pas nouvelles pour lui, puisqu'il les effectuait depuis 2001 déjà. Il s'ensuit que le recourant n'avait pas besoin d'une formation

approfondie comme dans le cas de nouveaux collaborateurs au sein de l'autorité inférieure, ne disposant d'aucune connaissance dans le domaine. Il s'agissait, donc, uniquement d'actualiser les connaissances du recourant et, le cas échéant, de les compléter. Le Tribunal constate à cet égard que le recourant a été intégré dès 2011 dans des tours de travail au guichet des billets et a bénéficié à cette occasion de l'accompagnement d'un collaborateur expérimenté en la matière. Comme le soulève à juste titre l'autorité inférieure, l'évaluation 2012 indiquant « bons échos sur les tours effectués à la vente. Est capable de travailler seul (...) » démontre que dès cette période, le recourant était en mesure de travailler seul aux guichets et qu'il disposait donc des connaissances utiles à l'exercice de sa tâche. Par conséquent, la Cour de céans ne saurait retenir que la formation offerte au recourant pour rafraîchir ses connaissances était insuffisante ou inappropriée. Son argument tombe dès lors à faux.

4.3 Il résulte des éléments qui précèdent que les tâches imparties au recourant n'ont pas sensiblement changé au point qu'il devienne soudainement dans l'incapacité de les assumer. En outre, le Tribunal considère que le recourant n'était pas empêché totalement ou en partie de fournir les prestations convenues et qu'il n'avait pas de problèmes de santé l'entravant dans sa capacité professionnelle. C'est donc à juste titre que l'autorité inférieure n'a pas résilié les relations de travail sur la base de l'art. 10 al. 3 let. c LPers.

4.4 Il convient donc d'examiner si les manquements reprochés au recourant dans ses prestations et son comportement peuvent constituer un motif objectivement suffisant susceptible de justifier la résiliation des rapports de service.

4.4.1 Le Tribunal constate à cet égard que, dès le mois de juillet 2014, toute une série de reproches a été effectuée à l'égard du recourant. Lesdits reproches ont donné lieu à plusieurs entretiens, à deux instructions individuelles, et à une menace de résiliation. A ces occasions, de nombreuses erreurs relatives à la vente de titres de voyage ainsi que plusieurs erreurs de comptabilité ont été relevées. L'ensemble des reproches effectués ont entièrement été admis par le recourant.

4.4.2 La Cour constate également, au vu des pièces figurant au dossier, qu'à plusieurs reprises, le recourant a fait preuve de nonchalance et de mauvaise volonté en refusant par exemple de vendre des titres de transports, par manque d'envie de remplir les coordonnées du client concerné. Par ailleurs, le recourant, n'a pas hésité à renvoyer certains clients à la

concurrence, ce qui paraît intolérable pour un employé des CFF, censé proposer et vendre les produits mis à disposition par son employeur. En outre, l'on dénote également dans le comportement du recourant un manque de perspicacité et de concentration ayant engendré des pertes financières non négligeables pour l'autorité inférieure lors de la vente de titres de transport. Une telle attitude, de la part d'un employé expérimenté et dont le comportement est susceptible d'influencer à la baisse le chiffre d'affaires de l'employeur, est inacceptable et ne saurait être tolérée par l'autorité inférieure. En effet, le comportement d'un employé qui se trouve en contact permanent avec la clientèle doit être irréprochable afin d'offrir la meilleure image possible des CFF et une qualité de service optimale. Force est donc d'admettre que l'attitude du recourant est de nature à mettre en péril l'image de l'autorité inférieure ainsi que son bon fonctionnement, tant au niveau financier qu'organisationnel.

4.4.3 Ensuite, il est reproché au recourant d'avoir commis de manière récurrente de nombreuses erreurs comptables, TVA et ZPG, d'accuser systématiquement ses collègues de ses propres erreurs et d'adopter une attitude négative en réponse aux différents *feedbacks* donnés par les supérieurs hiérarchiques. Le Tribunal constate en effet à la lecture du dossier que, entre janvier et août 2014, le recourant a commis en moyenne 3,5 erreurs comptables par mois. De plus, entre septembre et mi-décembre 2014, le recourant a commis en moyenne dix erreurs comptables par mois. Malgré plusieurs *feedbacks*, deux avertissements et une menace de résiliation des rapports de service, le recourant a persisté dans ses erreurs, puisqu'entre le mois de janvier et le mois de mai 2015, pas moins de 37 erreurs ont à nouveau été relevées, et, entre juin et septembre 2015, 26 erreurs lui ont été reprochées.

Le Tribunal se doit de constater à cet égard que le nombre d'erreurs est conséquent et que celles-ci ont été commises de manière récurrente. Par ailleurs, au lieu de s'adresser à ses collègues afin de leur demander des conseils dans l'optique de s'améliorer, le recourant a persisté dans ses erreurs. En outre, et comme l'a expliqué l'autorité inférieure à l'audience du 18 janvier 2017, lesdites erreurs n'ont manifestement pas trait à des opérations compliquées ou étrangères à l'activité quotidienne du recourant, de sorte que celui-ci était en mesure de les éviter en se fondant sur les informations données lors des *feedbacks*. Malgré l'ensemble des mises en garde émises par l'employeur, le recourant a persisté dans les manquements reprochés en faisant totalement fi des directives et des conseils proferés par ses supérieurs ainsi qu'en accusant ses collègues de ses propres

erreurs. Or, l'ensemble de ces erreurs compromet fortement la bonne organisation de l'employeur et engendre une perte de temps et d'argent pour les CFF. Par ailleurs, le comportement négatif du recourant quant aux *feedbacks* effectués et le fait d'accuser ses collègues de ses propres fautes détériore inéluctablement l'ambiance au travail.

4.4.4 Enfin, la production du relevé d'erreurs du collègue direct du recourant n'est pas susceptible de renverser les considérations qui précèdent, de sorte que – par appréciation anticipée des preuves (cf. art. 33 al. 1 PA) – ce moyen doit être rejeté (cf. ATF 136 I 229 consid. 5.3, ATF 130 II 425 consid. 2.1). En effet, le fait que le collègue direct du recourant ait ou non commis certaines erreurs ne saurait excuser le comportement du recourant et les nombreuses erreurs commises dans l'exécution de son travail. Il s'agit en effet de deux situations différentes, devant être jugées séparément par l'autorité inférieure et aucune comparaison entre les deux collaborateurs ne saurait être faite afin de juger de l'opportunité de prendre certaines mesures à l'égard du recourant. L'on ne voit dès lors pas en quoi le principe de l'égalité de traitement au sens de l'art. 8 Cst. serait pertinent dans ce cadre, de sorte que ce grief tombe à faux.

4.4.5 Au vu des circonstances de l'espèce, l'autorité inférieure a correctement apprécié les événements qui se sont produits, en reprochant au recourant l'irrespect des instructions, un travail d'une qualité insuffisante et un comportement inadapté à l'égard tant de ses collègues que de ses supérieurs. Ces lacunes sont en outre propres à mettre résolument en doute la qualité des prestations, d'autant plus lorsque, comme dans le cas particulier, ces erreurs se produisent à plusieurs reprises dans un laps de temps relativement bref.

4.5 Enfin, le recourant estime que l'autorité inférieure aurait pu, avant de prononcer la décision de résiliation, l'affecter à un autre poste, de sorte que la décision de résiliation violerait, selon lui, le principe de la proportionnalité.

4.5.1 La possibilité de procéder à un transfert est à examiner au sens de l'art. 45 al. 8 CCT CFF 2015 lorsqu'une amélioration des prestations ou une modification du comportement n'est pas possible dans l'environnement de travail actuel. Une menace de résiliation peut, quant à elle, être uniquement prononcée si les prestations ou le comportement du collaborateur constituent un motif de résiliation possible et que cette mesure est en principe appropriée pour atteindre une amélioration des prestations ou du comportement (cf. art. 45 al. 11 CCT CFF 2015).

4.5.2 En l'occurrence, il résulte des considérations qui précèdent que la menace de résiliation a été rendue à bon droit par l'autorité inférieure, qui était dans l'attente d'une amélioration des prestations professionnelles du recourant. Or, déjà lors du prononcé de ladite menace, les faits reprochés au recourant constituaient un motif objectif de résiliation au sens de la disposition précitée. L'autorité inférieure a laissé l'opportunité au recourant de se conformer aux directives de son employeur en le guidant par le biais de mesures et d'objectifs. Par ailleurs, il ressort du dossier que le recourant a été *coaché* toutes les trois semaines par le Centre du marché du travail CFF. Malgré cela, force est d'admettre que le recourant n'a pas adapté son comportement en conséquence et s'est rendu responsable de nombreuses irrégularités, et ce, de manière récurrente. De plus, l'on ne pouvait attendre de l'autorité inférieure, au vu des manquements commis par le recourant dans l'exercice de son travail, qu'elle l'affecte à un autre poste, étant encore précisé que le rapport de confiance entre les parties a été fortement mis à l'épreuve, voir rompu.

4.6 Partant, les motifs invoqués par l'autorité inférieure à l'appui de la résiliation des rapports de travail sont définis de manière objective. Ainsi, lorsque l'autorité inférieure retient que les prestations et le comportement du recourant sont insatisfaisants, elle applique correctement le droit fédéral.

5.

Aux termes de l'art. 19 al. 3 let. b LPers, l'employeur verse une indemnité à l'employé notamment si ce dernier est employé de longue date ou a atteint un âge déterminé. Au cas d'espèce, le recourant sollicite implicitement l'octroi d'une telle indemnité, puisqu'il prétend que l'autorité inférieure aurait donné le congé à l'aube de ses cinquante ans, afin d'éviter de lui verser cette indemnité. En tout état de cause, force est d'admettre que, au vu des considérations qui précèdent, le recourant n'y a pas droit, l'octroi de cette indemnité supposant l'absence de faute de l'employé (cf. arrêt du Tribunal administratif fédéral A-3750/2016 du 2 février 2017 consid. 4.1). En effet, comme déjà précisé, celui-ci a commis de nombreux manquements et a persisté dans ce comportement malgré plusieurs entretiens et avertissements de la part de son employeur. C'est donc à juste titre qu'aucune indemnité ne lui a été octroyée sur la base de l'art. 19 al. 3 LPers.

6.

Il convient encore de s'assurer que la résiliation des rapports de travail n'est pas abusive au sens de l'art. 336 CO par renvoi de l'art. 34c al. 1 let. b LPers. En effet, si les motifs invoqués par l'autorité inférieure à l'appui de

la résiliation des rapports de travail du recourant sont objectivement suffisants (cf. consid. 4.6 ci-avant), le recourant semble au cas d'espèce invoquer que le licenciement serait abusif au motif que l'autorité inférieure aurait prononcé le congé à l'aube de ses cinquante ans, dans l'optique d'éviter de lui payer une indemnité au sens de l'art. 19 al. 3 LPers.

Contrairement à ce que laisse entendre l'autorité inférieure, il ne paraît pas exclu que l'indemnité de l'art. 19 al. 3 LPers puisse s'appliquer aux employés des CFF. En effet, le Tribunal de céans a déjà admis l'octroi de cette indemnité pour un employé des CFF tant sous le nouveau droit du personnel que sous l'ancien (pour le nouveau droit : cf. arrêt du Tribunal administratif fédéral A-6509/2013 du 27 août 2014 consid. 5.4.2 ; pour l'ancien droit : cf. arrêt du Tribunal administratif fédéral A-5146/2011 du 1^{er} octobre 2012 consid. 10.1). Cela étant, il y a lieu de rappeler que le licenciement est intervenu en l'espèce suite à une faute de l'employé et que, partant, il ne peut se voir octroyer une telle indemnité. Par ailleurs, le fait que le licenciement soit intervenu à l'aube des cinquante ans du recourant n'y change rien puisque, celui-ci ayant depuis toujours été employé au sein des CFF, aurait pu – en l'absence de faute – se voir octroyer l'indemnité en se fondant sur la longue durée des rapports de travail. Dès lors, le recourant ne fournit pas le moindre indice qui permettrait de présumer l'existence d'une résiliation abusive de son contrat, ce qui lui incombe pourtant (cf. ATF 130 III 369 consid. 4.1; arrêt du Tribunal administratif fédéral A-3750/2016 précité consid. 5). D'ailleurs la manière de procéder de l'autorité inférieure concorde avec le déroulement des faits exposés, que le recourant ne conteste pour l'essentiel pas. Le Tribunal ne peut ainsi que constater que le licenciement du recourant n'est pas abusif.

7.

En résumé, il ressort des considérants qui précèdent que les motifs invoqués par l'autorité inférieure à l'appui du licenciement du recourant sont des motifs objectivement suffisants pour mettre un terme au contrat de travail selon l'art. 10 al. 3 LPers. Au surplus, la résiliation ne saurait être considérée comme abusive au sens de l'art. 336 CO. Enfin, le licenciement étant survenu suite à une faute du recourant, celui-ci ne saurait se voir attribuer une indemnité sur la base de l'art. 19 al. 3 LPers.

Il s'ensuit que le recours doit être rejeté.

8.

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

Le Tribunal peut allouer d'office ou sur requête à la partie ayant entièrement ou partiellement gain de cause une indemnité pour les frais indispensables et relativement élevés qui lui ont été occasionnés (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)

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

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 :