



Arrêt du 30 juin 2022

Composition

Claudia Pasqualetto Péquignot, (présidente du collège),
Christine Ackermann, Alexander Misic, juges;
Manuel Chenal, greffier.

Parties

A. _____,
(...),
recourant,

contre

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

Objet

Résiliation ordinaire des rapports de travail.

Faits :**A.**

A._____ (l'employé), né le (...), a commencé son activité au sein des Chemins de fer fédéraux suisses (CFF ou l'employeur) au [date] en qualité d'employé d'atelier.

Par la suite, il a occupé différents postes, dont en dernier lieu celui de collaborateur de production Level 2.

B.

A partir du 25 juin 2021 et à la suite d'un accident professionnel, l'employé est tombé en incapacité de travail totale.

Depuis cette date et jusqu'au jour de la résiliation des rapports de travail, l'employé a fourni successivement différents certificats médicaux attestant d'une incapacité de travail totale.

C.

Depuis le mois d'août et jusqu'au mois d'octobre 2021, l'employeur a essayé de prendre contact avec son employé à plusieurs reprises et par différentes voies, en vain.

C.a Le 20 août 2021, le Case manager a adressé un courrier à l'employé par lequel il demandait à ce dernier de prendre contact avec lui et lui rappelait ses obligations en matière de réinsertion professionnelle.

C.b Le 30 août 2021, le Case manager a envoyé à l'employé un message via l'application WhatsApp.

C.c Les 2 et 10 septembre 2021, le Case manager a fait parvenir à l'employé, par voie recommandée et par courrier A, successivement deux convocations, la première à un entretien fixé le 8 septembre 2021, la seconde à un entretien fixé le 22 septembre 2021.

Les courriers recommandés n'ont pas été retirés dans le délai de garde et l'employé ne s'est présenté à aucun des deux entretiens.

C.d L'employeur a essayé de joindre l'employé une vingtaine de fois par téléphone, aussi bien sur son numéro privé que professionnel.

D.

Par courrier du 22 octobre 2021, l'employeur a sommé son employé, sous

menace de résiliation, de répondre à ses convocations, cas échéant de signer le formulaire autorisant le médecin-conseil à requérir des informations auprès du médecin-traitant, de prendre part activement au processus de réinsertion, de respecter l'ensemble de ses obligations contractuelles et de se présenter à un nouvel entretien fixé le 5 novembre 2021.

Le courrier recommandé n'a pas été retiré dans le délai de garde et l'employé ne s'est pas présenté à l'entretien.

E.

Par courrier du 31 décembre 2021, l'employeur a fait part à l'employé de son intention de résilier les rapports de travail en raison de la violation d'obligations contractuelles et de lacunes dans le comportement. Il lui a imparti un délai au 17 janvier 2022 pour faire parvenir une éventuelle prise de position.

Le courrier recommandé n'a pas été retiré dans le délai de garde. L'employé n'a fait parvenir aucune prise de position.

F.

Par décision du 19 janvier 2022, l'employeur (l'autorité inférieure) a résilié les rapports de travail pour le 31 juillet 2022.

L'employeur a en particulier reproché à l'employé la violation d'obligations contractuelles en matière de réinsertion professionnelle et l'adoption d'un comportement inapproprié et irrespectueux. L'employeur a relevé que ces manquements étaient d'autant plus inacceptables que l'employé s'était déjà comporté de la sorte dans un passé relativement récent.

G.

Par acte du 10 février 2022, l'employé (le recourant) a interjeté recours contre cette décision.

Il fait valoir qu'il a été victime d'un accident professionnel en juin 2021 qui a impacté son état psychique, de sorte qu'il n'était pas en mesure de remplir les obligations qui lui incombait durant cette période.

H.

Par réponse du 19 avril 2022, l'employeur est resté sur sa position, détaillant certains de ses arguments.

I.

L'employé n'a pas fait parvenir d'observations finales dans le délai imparti.

Les autres faits et arguments pertinents seront examinés dans les considérants en droit ci-dessous.

Droit :**1.**

1.1 La procédure de recours est régie par la loi fédérale du 20 décembre 1968 sur la procédure administrative (PA, RS 172.021), pour autant que la loi du 17 juin 2005 sur le Tribunal administratif fédéral (LTAF, RS 173.32) n'en dispose 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.

1.2 Sous réserve de l'exception prévue à l'art. 32 al. 1 let. c LTAF, qui n'est pas réalisée ici, le Tribunal administratif fédéral est compétent, en vertu de l'art. 36 al. 1 de la loi fédérale du 24 mars 2000 sur le personnel de la Confédération (LPers, RS 172.220.1), pour connaître des recours contre les décisions au sens de l'art. 5 PA prises par l'employeur fédéral. En l'espèce, l'acte attaqué du 19 janvier 2022, rendu par l'employeur du recourant, satisfait aux conditions prévalant à la reconnaissance d'une décision au sens de l'art. 5 PA, de sorte que le présent Tribunal est compétent pour connaître de la contestation portée devant lui.

1.3 Le recourant a pris part à la procédure devant l'autorité inférieure. Etant le destinataire de la décision de résiliation, 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.

1.4 Présenté dans le délai (art. 50 al. 1 PA) et les formes (art. 52 al. 1 PA) prévus par la loi, le recours est ainsi recevable, de sorte qu'il convient d'entrer en matière.

2.

2.1 Selon l'art. 49 PA, le Tribunal administratif fédéral contrôle les décisions qui lui sont soumises sous l'angle de la violation du droit fédéral, y compris l'excès ou l'abus du pouvoir d'appréciation (let. a), de la constatation inexacte ou incomplète des faits pertinents (let. b) et de l'inopportunité (let. c). Le Tribunal fait cependant preuve d'une certaine retenue dans

l'exercice de son libre pouvoir d'examen lorsque la nature des questions litigieuses qui lui sont soumises l'exige, singulièrement lorsque leur analyse nécessite des connaissances spéciales ou encore lorsqu'il s'agit de circonstances locales que l'autorité qui a rendu la décision connaît mieux (ATF 131 II 680 consid. 2.3.3 ; arrêt du TAF A-379/2016 du 8 septembre 2016 consid. 2.2). En matière de droit du personnel, le Tribunal examine avec retenue les questions ayant trait à l'appréciation des prestations des employés, à l'organisation administrative ou de problèmes liés à la collaboration au sein du service et des relations de confiance. Il ne substitue pas son propre pouvoir d'appréciation à celui de l'autorité administrative. Cette réserve n'empêche pas le Tribunal d'intervenir lorsque la décision attaquée semble objectivement inopportune (ATAF 2007/34 consid. 5; arrêt du TAF A-3750/2016 du 7 février 2017 consid. 1.4.1).

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

3.

L'objet du litige porte sur la question de savoir si c'est conformément au droit que l'employeur a résilié de manière ordinaire, par décision du 19 janvier 2022, les rapports de travail le liant au recourant.

3.1 L'employeur estime que le recourant a violé ses obligations de participer activement à sa réinsertion professionnelle, y compris celle de collaborer avec le médecin-conseil, en ne donnant pas suite aux nombreuses sollicitations allant en ce sens qui lui ont été adressées 5 mois durant. En outre, ce comportement de désintéressement serait irrespectueux à l'endroit de l'employeur et des différents collaborateurs qui ont déployé d'inutiles efforts pour essayer de le joindre. L'employé n'a, en outre, pas fait valoir ses prestations auprès l'assurance-accident en temps utile, menaçant ainsi les intérêts de l'employeur. Enfin, l'employeur souligne que le recourant avait déjà adopté un comportement similaire par le passé lors de précédentes incapacités de travail.

3.2 Le recourant fait valoir qu'à la suite de son accident du mois de juin 2021, son état de santé psychique s'est dégradé et qu'il n'était plus en mesure d'assumer les obligations qui lui incombent. Il a joint un certificat médical daté du 10 février 2022 qui mentionne succinctement que "pour des raisons psychiques, [le recourant] n'a pas pu ouvrir les courriers qui lui ont été adressés par son employeur". Dans le dossier produit par les CFF figure également un courrier du 15 février 2022 intitulé "Rapport médical" dans lequel le médecin psychiatre du recourant indique que "dans le cadre du syndrome de stress post-traumatique, [le patient] présente un évitement psychologique et émotionnel par rapport à tout ce qui a un lien avec le travail et son traumatisme. Dans ce contexte, il n'a pas réussi à ouvrir les courriers que lui avaient adressés les CFF, ce qui a entraîné son licenciement [...] Au vu de ce qui précède, nous estimons que pour des raisons de santé psychique, le patient n'était pas apte à ouvrir ses courriers et nous appuyons son opposition à son licenciement".

3.3 Il convient ainsi d'examiner si l'employeur disposait de motifs objectivement suffisants pour résilier les rapports de travail (consid. 4), si la résiliation n'a pas été prononcée durant une période de protection (consid. 5) et si règles procédurales idoines ont été respectées (consid. 6).

4.

La loi fédérale du 24 mars 2000 sur le personnel de la Confédération (LPers, RS 172.220.1) régit les rapports de travail entre la Confédération et son personnel (art. 1 LPers). Elle s'applique également au personnel des CFF (art. 15 al. 1 de la loi du 20 mars 1998 sur les Chemins de fer fédéraux [LCFF, RS 742.31] et 2 al. 1 let. d LPers).

4.1 A teneur de l'art. 15 al. 2 LCFF, le Conseil fédéral peut autoriser les CFF à modifier ou compléter les rapports de service dans des conventions collectives de travail. Selon l'art. 38 al. 1 LPers, les CFF ont la compétence de conclure une convention collective de travail avec les associations du personnel pour leur domaine d'activité.

Sur cette base, plusieurs conventions collectives de travail ont été ainsi successivement conclues. La convention collective de travail 2019 (CCT 2019) est entrée en vigueur le 1^{er} mai 2019. La CCT 2019 est une convention de droit public (art. 1 al. 1 CCT 2019). Le Code des obligations du 30 mars 1911 (CO, RS 220) est applicable à titre subsidiaire (art. 1 al. 3 CCT 2019). En revanche, l'ordonnance sur le personnel de la Confédération (OPers, RS 172.220.111.3) ne s'applique pas au personnel des CFF (arrêt du TAF A-536/2019 du 9 décembre 2019 consid. 2.3).

4.2 Selon l'art. 10 al. 3 LPers, l'employeur peut résilier un contrat de durée indéterminée en cas de motifs objectivement suffisants, notamment en cas de violation d'obligations légales ou contractuelles importantes (let. a), de manquements dans les prestations ou dans le comportement (let. b), d'aptitudes ou de capacités insuffisantes pour effectuer le travail convenu dans le contrat ou de mauvaise volonté de l'employé à accomplir ce travail (let. c), de mauvaise volonté de l'employé à accomplir un autre travail pouvant raisonnablement être exigé de lui (let. d), d'impératifs économiques ou d'impératifs d'exploitation majeurs, dans la mesure où l'employeur ne peut proposer à l'employé un autre travail pouvant raisonnablement être exigé de lui (let. e) ou de non-satisfaction de l'une des conditions d'engagement fixées dans la loi ou dans le contrat de travail (let. f).

4.3 Selon l'art. 173 al. 1 CCT 2019, les rapports de travail de durée indéterminée peuvent être résiliés de manière ordinaire pour des motifs objectifs suffisants, en particulier la violation d'obligations légales ou contractuelles importantes (let. a), des lacunes au niveau des prestations ou du comportement (let. b), des capacités ou aptitudes insuffisantes ou un manque de volonté du collaborateur pour accomplir les tâches convenues dans le contrat de travail (let. c), des raisons de santé (let. d), un manque de volonté pour effectuer un autre travail considéré comme convenable (let. e), la suppression d'une condition d'engagement légale ou contractuelle (let. f) ou encore des motifs économiques sérieux ou liés à l'exploitation de nature grave, si les CFF ne sont pas en mesure de proposer un autre travail convenable au collaborateur (let. g).

4.4 L'art. 122 CCT 2019 prévoit que si l'état de santé d'un collaborateur affecte sa capacité de travail, son aptitude, ses possibilités d'affectation ou la sécurité, les CFF peuvent exiger un examen de son état de santé par le médecin-conseil. L'art. 125 CCT 2019 dispose que 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 (al. 3). L'alinéa 4 de cette disposition prévoit notamment qu'en cas d'atteinte à son état de santé, la personne concernée est tenue de présenter les certificats médicaux requis ou d'autoriser le médecin-conseil à demander les informations nécessaires auprès du médecin traitant actuel ou antérieur et/ou des organes d'assurances sociales (let. b), de suivre les instructions du médecin-conseil et/ou des organes d'assurances sociales et de se soumettre aux examens médicaux qu'ils ordonnent (let. c) et de faire valoir d'éventuelles prestations

d'assurances sociales avec le soutien des ressources humaines (let.d). L'art. 127 CCT 2019 stipule que la violation des obligations citées à l'art. 125 CCT 2019 peut entraîner une réduction, voire la suppression de la rétribution ou encore la modification des rapports de travail selon le chiffre 46, ou leur résiliation selon le chiffre 151 ou 173. L'art. 151 al. 1 let. a CCT 2019 dispose quant à lui que les CFF résilient les rapports de travail sur la base de l'art. 173 lorsque la personne concernée ne soutient pas activement le processus de Case Management en entreprise.

4.5 En l'espèce, le recourant est incapable de travailler depuis le mois de juin 2021 à la suite d'un accident professionnel. Depuis ce moment-là et pendant environ 5 mois, l'employeur a essayé de prendre contact avec son employé à de très nombreuses reprises, sans succès. Il lui a fait parvenir quatre courriers par lesquels il sollicitait une prise de contact et/ou le conviait à un entretien, a essayé de le joindre une vingtaine de fois par téléphone (appels effectués tant sur le numéro professionnel que privé de l'employé), lui laissant parfois des messages vocaux, et lui a envoyé un message via l'application WhatsApp (consid. C et D). Toutes ces tentatives sont restées sans réponse. L'employé a, en revanche, fait parvenir régulièrement des certificats médicaux, lesquels faisaient simplement état d'une incapacité de travail pour cause d'accident pour une durée déterminée. L'employé ne conteste pas les faits. Il fait cependant valoir qu'il était affecté de problèmes psychiques le conduisant à un "évitement psychologique et émotionnel par rapport à tout ce qui a un lien avec le travail", de sorte qu'il n'aurait pas été en mesure d'ouvrir les courriers que son employeur lui adressait, plus généralement de répondre aux nombreuses sollicitations de celui-ci.

En premier lieu, on observera que les différents certificats médicaux produits par le recourant durant son absence mentionnent, comme cause de l'incapacité de travail, un accident et non pas une maladie. Ça n'est qu'une fois que l'employeur a résilié les rapports de travail en date du 19 janvier 2022 que l'employé a présenté un certificat médical daté du 10 février 2022 qui faisait cette fois-ci état de problèmes psychiques, lesquels n'avaient jamais été invoqués précédemment. En outre, on s'étonnera de la coïncidence temporelle selon laquelle le recourant, qui n'aurait prétendument pas été en mesure de relever les courriers de l'employeur 5 mois durant, a finalement pris connaissance de ceux-ci précisément au moment de recevoir la décision de résiliation, lui permettant ainsi d'interjeter recours durant le délai légal. Enfin, il ressort du dossier que le recourant s'est déjà comporté par le passé à deux reprises

d'une manière similaire. En effet, lors d'une précédente incapacité de travail, pour cause d'accident, ayant débuté en novembre 2017, le recourant s'était vu notifier un avertissement le 14 mai 2018 en raison de son mutisme consistant précisément à ne pas répondre aux sollicitations de son employeur. Il avait ensuite expliqué à ce dernier, à l'occasion d'un entretien dont le procès-verbal, signé par le recourant, figure au dossier, qu'il ne voyait pas l'intérêt de se présenter à ces convocations. Il y indiquait également, concernant le non-retrait des courriers envoyés en recommandé, qu'il "n'attache pas d'importance à ce type de courrier, donc [il] ne va pas systématiquement les chercher". Lors d'une incapacité de travail ultérieure ayant débuté le 16 novembre 2018, encore pour cause d'accident, le recourant avait également ignoré plusieurs sollicitations de l'employeur, de sorte qu'il s'était vu notifier une menace de résiliation par courrier du 18 avril 2019. Cette dernière rapporte que le recourant avait fait savoir à l'employeur que, selon lui, une fois les certificats médicaux produits, rien de l'obligeait à donner plus de nouvelles.

Force est d'admettre que l'addition de ces différents éléments atténue considérablement la crédibilité de l'allégation du recourant selon laquelle son état psychique l'empêchait de relever les courriers de son employeur. La chronologie des événements et le comportement passé du recourant accrédite plutôt la thèse que celui-ci a à nouveau négligé ses obligations professionnelles.

4.6 Quoi qu'il en soit, même s'il fallait admettre que l'état psychique du recourant nécessitât, par hypothèse, une coupure provisoire totale d'avec le milieu professionnel, il avait en tout état de cause l'obligation de communiquer cette situation à son employeur. Il n'est à l'évidence pas admissible qu'un employé, 5 mois durant, refuse d'être atteignable, sans en avoir jamais informé son employeur ni lui en avoir expliqué les raisons, et se contente de fournir des certificats médicaux qui font simplement état d'une incapacité de travail pour une durée à chaque fois renouvelée ; plus encore lorsque le motif de l'absence est, comme en l'espèce, l'accident et non la maladie. L'employeur a un intérêt évident à pouvoir joindre son employé, ce que ce dernier ne peut ignorer. L'employeur doit notamment pouvoir, dans la mesure du possible, estimer la durée de l'incapacité de travail de son employé afin de trouver, au besoin, des solutions temporaires pour pallier à son absence. En outre, l'incapacité de travail de l'employé engendre des droits et obligations pour les deux parties et le devoir de collaboration, cardinal en matière de rapports de travail, est maintenu. L'employeur a notamment l'obligation, dans une certaine mesure, d'essayer de réinsérer son employé, cas échéant par des mesures de

soutien ou en aménageant provisoirement les conditions de travail afin de faciliter une reprise de l'activité de son employé (voir notamment l'art. 148 CCT 2019). De son côté, ce dernier doit prendre part activement aux mesures de réinsertion proposées par l'employeur (art. 149 CCT 2019 ; voir aussi l'art. 11a al. 1 OPers, non directement applicable en l'espèce [consid. 4.1]), au besoin délier du secret médical son médecin traitant afin que le médecin-conseil puisse établir son propre diagnostic et émettre d'éventuelles recommandations à l'attention de l'employeur, cas échéant facilitant l'aménagement de conditions de travail adaptées (art. 122 et 125 CCT 2019). L'employé est également tenu de faire valoir d'éventuelles prestations d'assurances sociales et de collaborer à cette fin avec l'employeur (art. 125 al. 4 let. d CCT). Ainsi, il est évident que l'employé reste soumis à diverses obligations durant son incapacité de travail, lesquelles impliquent sa collaboration et présupposent qu'il puisse être joignable. Si l'employé n'est plus en mesure, temporairement et pour raisons psychiques dûment attestées, de maintenir le contact avec son employeur, il a l'obligation de l'en informer, au besoin par l'intermédiaire de son médecin-traitant qu'il chargera de cette tâche. Le recourant invoque qu'il n'avait pas les ressources psychiques suffisantes pour ouvrir les courriers de l'employeur. Pourtant, il a transmis régulièrement des certificats médicaux à ce dernier – par l'entremise, semble-t-il, d'un collaborateur – ; il pouvait dès lors également informer son employeur d'une éventuelle nécessité d'un retrait provisoire du milieu professionnel qui le rendait temporairement non joignable. Le recourant n'a pas même pris la peine d'envoyer un message à son employeur par SMS ou par le biais de l'application WhatsApp – étant précisé que l'employeur s'était déjà adressé au recourant par ce moyen –, mode de procéder qui n'exigeait pas l'ouverture préalable des courriers de l'employeur ni même, au demeurant, un contact en direct avec ce dernier. Par ailleurs, la nécessité d'un éventuel retrait du monde professionnel ne dispense en principe nullement l'employé de se soumettre à un examen médical réalisé par le médecin-conseil de l'employeur. Le mutisme prolongé du recourant est d'autant moins acceptable qu'il avait connaissance des nombreuses tentatives de son employeur de le joindre – en faisant valoir qu'il n'avait pas les ressources psychiques d'ouvrir les lettres qui lui étaient adressées, le recourant admet en effet leur réception. Ces tentatives ont été répétées 5 mois durant et l'employé ne s'est manifesté qu'après que son contrat de travail ait été résilié. En outre et surtout, le recourant avait déjà, par le passé, procédé de la même manière. Ainsi qu'évoqué précédemment (consid. 4.5), le recourant s'était déjà vu notifier un avertissement en date du 14 mai 2018 ainsi qu'une menace de résiliation datée du 18 avril 2019 pour n'avoir pas répondu aux sollicitations et convocations de son

employeur lors de ses deux précédentes périodes d'incapacité de travail. Par conséquent, le recourant savait exactement ce qui était attendu de lui dans la circonstance d'espèce et quelles étaient ses obligations. En se rendant inatteignable sans explication 5 mois durant, le recourant a violé son devoir de collaboration et de fidélité ainsi que ses obligations engendrées par son incapacité de travail. En outre, le comportement répété du recourant témoigne d'un certain mépris pour les intérêts et les instructions de son employeur de nature à rompre définitivement les rapports de confiance.

Il résulte de ce qui précède que, même s'il fallait admettre que l'état de santé psychique du recourant nécessitait un éloignement temporaire du milieu professionnel, son absence totale de communication sur ce point durant plus de 5 mois, malgré les innombrables tentatives de l'employeur, justifiait un licenciement ordinaire. Par conséquent, l'employeur disposait de motifs objectivement suffisants pour résilier les rapports de travail.

5.

5.1 Puisque le recourant se trouvait en incapacité de travail au jour de la résiliation, il convient d'examiner si son licenciement n'est pas survenu durant une période de protection.

5.2 En vertu du renvoi figurant aux art. 1 al. 3 CCT 2019 et 6 al. 2 LPers, la résiliation en temps inopportun est régie par l'art. 336c al. 1 let. b CO (arrêt du TAF A-536/2019 du 9 décembre 2019 consid. 3.2). A teneur de cette disposition, après le temps d'essai, l'employeur ne peut pas résilier le contrat pendant une incapacité de travail totale ou partielle résultant d'une maladie ou d'un accident non imputables à la faute du travailleur, et cela, durant 30 jours au cours de la première année de service, durant 90 jours de la deuxième à la cinquième année de service et durant 180 jours à partir de la sixième année de service.

En l'espèce, le recourant avait largement dépassé sa sixième année de service au jour de la résiliation (consid. A). L'incapacité de travail du recourant a débuté le 25 juin 2021. Il ressort des pièces au dossier que la décision de résiliation a été postée le 19 janvier 2022, de sorte que le délai de protection de 180 jours était à l'évidence échu au jour de la notification du licenciement, ce qui n'est au demeurant pas contesté. Par conséquent, la résiliation n'est pas intervenue en temps inopportun.

6.

6.1 L'art.170 al. 4 CCT 2019 prévoit que si les CFF résilient les rapports de travail après le temps d'essai, la résiliation ordinaire doit être précédée d'une menace de résiliation, pour autant que cette mesure soit en principe appropriée pour atteindre une amélioration des prestations ou du comportement. En outre, conformément au droit d'être entendu (art. 29 al. 2 Constitution fédérale [Cst., RS 101], art. 29 et 30 al. 1 PA), l'employeur doit permettre à l'employé de faire valoir son point de vue avant de prendre sa décision définitive (parmi d'autres : arrêt du TF 8C _340/2014 du 15 octobre 2014 consid. 5.2).

6.2 En l'espèce, les CFF ont adressé au recourant une menace de résiliation par courrier du 22 octobre 2021. Le fait que celui-ci n'ait pas ouvert ce courrier, par hypothèse, avant la notification de son licenciement, n'est pas décisif. En effet, dès lors que ledit courrier est arrivé dans la sphère d'influence du recourant, l'employeur s'est acquitté de son obligation. En outre, le principe de la bonne foi interdit au recourant de se prévaloir du fait que son état de santé psychique l'empêchait de relever son courrier (même à admettre cette allégation en réalité sujette à caution ; consid. 4.5). En effet, il n'a jamais informé l'employeur de cette situation – ce qu'il avait l'obligation de faire – et il savait nécessairement qu'en se comportant ainsi, il s'exposait à une résiliation, cas échéant à recevoir un ultime courrier de mise en garde, puisqu'il s'était déjà vu notifier par le passé un avertissement et une menace de résiliation pour un comportement similaire (consid. 4.5 supra).

6.3 Les CFF ont en outre respecté le droit d'être entendu de l'employé en lui faisant parvenir, par courrier du 31 décembre 2021, un projet de résiliation assorti d'un délai pour prendre position. Le fait que celui-ci n'ait, par hypothèse, pris connaissance dudit courrier n'est pas décisif, pour les raisons déjà évoquées dans le considérant précédent auquel il est renvoyé (consid. 6.2).

7.

Il résulte de ce qui précède que la décision de résiliation du 19 janvier 2022 se fonde sur des motifs objectivement suffisants (consid. 4), qu'elle n'a pas été notifiée en temps inopportun (consid. 5) et qu'elle a été prise en respect des règles procédurales idoines (consid. 6). En conséquence, la décision attaquée est confirmée en tout point et le recours est rejeté.

8.

8.1 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.

8.2 Le Tribunal peut allouer d'office ou sur requête à la partie ayant entièrement ou partiellement gain de cause une indemnité pour les frais indispensables et relativement élevés qui lui ont été occasionnés (art. 64 al. 1 PA, art. 7 ss 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.

(dispositif à la page suivante)

Par ces motifs, le Tribunal administratif fédéral prononce :

1.

Le recours est rejeté.

2.

Il n'est pas perçu de frais de procédure.

3.

Il n'est pas alloué de dépens.

4.

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

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

La présidente du collège :

Le greffier :

Claudia Pasqualetto Péquignot

Manuel Chenal

Indication des voies de droit :

Les décisions du Tribunal administratif fédéral concernant les rapports de travail de droit public peuvent être contestées auprès du Tribunal fédéral, pourvu qu'il s'agisse d'une contestation pécuniaire dont la valeur litigieuse s'élève à 15'000 francs au minimum ou qui soulève une question juridique de principe (art. 85 al. 1 let. b et al. 2 LTF). S'il s'agit d'une contestation non pécuniaire, le recours n'est recevable que si celle-ci touche à la question de l'égalité des sexes (art. 83 let. g LTF). Si le recours en matière de droit public est ouvert, il doit être déposé au Tribunal fédéral, Schweizerhofquai 6, 6004 Lucerne, dans un délai de 30 jours dès la notification de la décision contestée (art. 82 ss, 90 ss et 100 LTF). Ce délai ne court pas du 15 juillet au 15 août inclus (art. 46 al. 1 let. b LTF). Ce délai est réputé observé si les mémoires sont remis au plus tard le dernier jour du délai, soit au Tribunal fédéral soit, à l'attention de ce dernier, à La Poste Suisse ou à une représentation diplomatique ou consulaire suisse (art. 48 al. 1 LTF). Le mémoire doit être rédigé dans une langue officielle et doit indiquer les conclusions, les motifs et les moyens de preuve, et être signé. La décision attaquée et les moyens de preuve doivent être joints au mémoire, pour autant qu'ils soient en mains de la partie recourante (art. 42 LTF).

Expédition :

Le présent arrêt est adressé :

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