



## **Arrêt du 30 décembre 2022**

---

Composition

Jérôme Candrian (président du collège),  
Claudia Pasqualetto Péquignot,  
Christine Ackermann, juges,  
Manon Progin, greffière

---

Parties

A.B. \_\_\_\_\_,  
représenté par  
Syndicat du personnel des transports (SEV),  
recourant,

contre

**Chemins de fer fédéraux suisses CFF,**  
autorité inférieure.

---

Objet

Rapports de travail de droit public de la Confédération ;  
résiliation avec effet immédiat.

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

**A.a** A.B.\_\_\_\_\_ (ci-après aussi : l'employé), né le 27 mai 1962, employé des CFF (ci-après : l'employeur) depuis le (...) 2002, occupait le poste de « collaborateur cleaning ». Son travail consistait notamment à procéder au nettoyage des trains arrivés en gare de Genève-Aéroport. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2005, les rapports de travail étaient de durée indéterminée.

**A.b** Les évaluations du personnel figurant au dossier mentionnent comme évaluation globale de l'employé, pour les années 2012, 2013, 2014 et 2016 : « C Le/La collaborateur/trice fournit de bonnes prestations, complètes, et satisfait aux exigences ».

**B.**

**B.a** Le 13 février 2021, aux environs de 11 heures, alors que l'employé nettoyait l'étage supérieur d'un train en gare de Genève-Aéroport, son collègue, C.D.\_\_\_\_\_, assigné au nettoyage de l'étage inférieur du même train, a trouvé dans un des wagons une sacoche oubliée par un passager. L'objet a été déposé par C.D.\_\_\_\_\_, lequel était accompagné par A.B.\_\_\_\_\_, dans un local de services entre les voies 1 et 2 de la gare.

**B.b** En fin de matinée, le client qui avait perdu son sac s'est présenté aux guichets CFF de la gare de Genève-Aéroport. N'ayant pas eu de retour du personnel de nettoyage des trains ou d'autres clients quant à un éventuel objet trouvé, les collaborateurs du guichet lui ont conseillé de se rendre à la police. Cette dernière a ensuite pris contact, dans l'après-midi, avec les collaborateurs des guichets pour vérifier si le sac et son contenu avaient depuis lors été retrouvés.

**B.c** Les deux employés ont rapporté le sac aux guichets CFF en début d'après-midi. Il a ainsi pu être remis à son propriétaire.

**B.d** La police est ensuite à nouveau intervenue pour fouiller les locaux du service de nettoyage, sans succès, un montant de 1'700 euros ayant disparu d'une enveloppe se trouvant dans le sac.

**B.e** Le 14 février 2021, les agents de police ont convoqué l'employé et son collègue afin de procéder séparément à leurs auditions quant aux faits.

**B.f** L'employé a toujours proclamé son innocence quant aux événements susmentionnés.

**C.**

**C.a** Par ordonnance pénale du 26 avril 2021 rendue par le Ministère public du canton de Genève, l'employé a été reconnu coupable d'appropriation illégitime sous forme de coactivité et condamné à une peine pécuniaire de cinquante jours-amende, avec sursis.

En substance, l'ordonnance pénale établissait les faits suivants : il était reproché à l'employé, alors qu'il nettoyait un train le 13 février 2021, de s'être, de concert avec son collègue, C.D. \_\_\_\_\_, approprié sans droit la somme de 1'700 euros qui se trouvait dans la sacoche qu'un client des CFF avait oubliée dans le train. L'ordonnance pénale se référait aux auditions des deux employés menées par la police, mais leurs noms étaient mélangés (apparaissaient deux fois « D.B. \_\_\_\_\_ »). Il était également mentionné qu'il ressortait des images de vidéosurveillance du quai que la sacoche avait été déposée à 11 heures 21 dans un local à poubelles situé entre les voies 1 et 2. Les deux employés en étaient ressortis deux minutes plus tard et étaient restés 17 minutes sur les quais. A 12 heures 18, ils étaient retournés dans le local et en étaient ressortis 10 minutes plus tard. Ils avaient finalement rapporté la sacoche à 13 heures 53.

**C.b** Par ordonnance pénale du même jour, le collègue de l'employé a été condamné à une peine pécuniaire ferme de cinquante jours-amende pour appropriation illégitime. Y étaient également mentionnés les antécédents judiciaires de C.D. \_\_\_\_\_, à savoir une condamnation, le 15 janvier 2016, à une peine pécuniaire de 60 jours-amende, avec sursis, pour des faits d'escroquerie.

**C.c** L'employé a remis à son employeur l'ordonnance pénale le 30 avril 2021.

**C.d** Le 21 mai 2021, le propriétaire du sac a retiré sa plainte à l'encontre de l'employé et de son collègue.

**C.e** Par avis du 20 août 2021, le Ministère public du canton de Genève a informé l'employé et son collègue que l'instruction était achevée et qu'une ordonnance de classement serait rendue.

**D.**

**D.a** Le 3 mai 2021 s'est tenue une réunion entre l'employé et ses supérieurs hiérarchiques. A cette occasion, ces derniers l'ont informé de leur intention de résilier ses rapports de travail avec effet immédiat. A cette fin, ils lui ont remis, en mains propres, une lettre portant un projet de décision,

laquelle reprenait en substance les faits tels qu'ils ressortaient de l'ordonnance pénale. Un délai de cinq jours lui était octroyé pour exercer son droit d'être entendu. L'employé a été suspendu immédiatement de ses fonctions.

**D.b** Par courriel du 6 mai 2021, l'employé, par l'intermédiaire du syndicat du personnel des transports, a fait usage de son droit d'être entendu. Il rappelait que, depuis novembre 2002, son comportement n'avait fait l'objet d'aucune critique, que son collègue, et non lui, avait trouvé le sac, lui-même ne l'ayant jamais manipulé. Il informait avoir contesté l'ordonnance pénale et joignait un document de quatre pages dans lequel il retraçait sa propre version des faits.

**D.c** Le 27 mai 2021, l'employé a contesté l'ordonnance pénale du 26 avril 2021. Il y critiquait les faits tels que retenus par le Ministère public, rappelant sa propre version, à savoir en substance qu'il n'avait jamais manipulé le sac, trouvé par son collègue, et qu'il ignorait avant 13 heures que ce dernier ne l'avait pas ramené aussitôt et conformément à ses obligations aux guichets CFF ou à leur supérieur.

#### **E.**

Par décision du 12 mai 2021, l'employeur a résilié le contrat de travail de l'employé avec effet immédiat pour de justes motifs. En substance, il a retenu que l'employé avait gravement enfreint son devoir de diligence dans le cadre des événements du 13 février 2021. Selon lui, les directives des CFF avaient été violées lorsque l'employé n'avait pas rapporté l'objet trouvé aux guichets dès que l'organisation de son travail le lui permettait.

#### **F.**

**F.a** Le 11 juin 2021, l'employé (ci-après : le recourant), toujours par l'intermédiaire de son syndicat, a saisi le Tribunal administratif fédéral (ci-après aussi : le Tribunal) d'un recours contre la décision du 12 mai 2021. Il considère que la résiliation est abusive, voire nulle, et demande sa réinsertion dans l'entreprise, subsidiairement, l'octroi d'une indemnité pour licenciement abusif. En résumé, il fait valoir avoir contesté l'ordonnance pénale du 26 avril 2021. Reprenant certains faits et en contestant d'autres, il en tire la conclusion qu'il ne peut pas lui être reproché d'avoir contrevenu à ses obligations. Il invoque encore ses problèmes de santé ainsi que le fait qu'il bénéficie des prestations de la Fondation Valida, destinées à faciliter une retraite anticipée.

**F.b** Dans leur réponse du 13 août 2021, les CFF (ci-après : l'autorité inférieure) ont conclu au rejet du recours. Ils reprennent les arguments développés dans leur décision et détaillent en quoi la mesure était proportionnée.

**F.c** Le requérant a répliqué le 7 septembre 2021. Il maintient ses conclusions, chiffrant ses prétentions à 67'590 francs s'agissant de l'indemnité réclamée. Il avise en outre le Tribunal du fait qu'une ordonnance de classement serait prochainement rendue par le Ministère public suite à son opposition à l'ordonnance pénale. Il tient également à disposition de l'autorité des témoignages de ses anciens collègues. Selon lui, son licenciement immédiat n'est pas conforme aux principes de célérité et de proportionnalité. Pour le reste, il s'oppose aux faits et aux conclusions de l'autorité inférieure dans sa réponse.

**F.d** Dans sa duplique le 2 novembre 2021, l'autorité inférieure a maintenu ses conclusions, expliquant en quoi le licenciement immédiat du requérant était justifié et respectait les principes de célérité et de proportionnalité. Elle a ajouté que le comportement du requérant devait être évalué indépendamment de l'issue de la procédure pénale. Il s'agit pour elle d'évaluer si la confiance mutuelle que l'exécution régulière du contrat présuppose est détruite en raison du comportement du requérant.

**F.e** Par écriture du 23 novembre 2021, le requérant a renoncé à déposer des observations complémentaires.

**F.f** Par arrêt A-2946/2021 du 31 janvier 2022, le Tribunal administratif fédéral a confirmé la décision résiliant les rapports de travail de l'employé C.D.\_\_\_\_\_ avec effet immédiat. Il a considéré qu'il ne pouvait être reproché à l'autorité inférieure d'avoir retenu que le lien de confiance avec ce dernier était rompu.

**F.g** Par écriture du 4 avril 2022, le requérant a porté à la connaissance du Tribunal l'arrêt du 25 mars 2022 par lequel la Chambre pénale de recours de la Cour de justice de Genève a admis son recours contre l'ordonnance de classement du Ministère public du 19 octobre 2021 et annulé la mise à sa charge des frais de procédure. Reprenant en substance les faits ressortant du dossier, elle en a relativisé le constat, considérant que, fondé sur les seules déclarations orales du responsable d'équipe de nettoyage concerné, non corroborées par de quelconques directives écrites, il ne saurait être retenu qu'un employé autre que celui qui a trouvé un objet perdu serait tenu d'assumer la responsabilité de le rapporter.

**F.h** Invitée par le Tribunal à se déterminer, l'autorité inférieure a, par écriture du 3 mai 2022, relevé qu'elle n'était pas liée par les constatations et les interprétations juridiques de l'autorité pénale. En sa qualité d'employeur, elle a considéré que le comportement du recourant justifiait une résiliation immédiate des rapports de travail, indépendamment de l'évaluation des autorités pénales et ce, avant l'issue de la procédure pénale.

**F.i** Par écriture du 17 juin 2022, le recourant a fait notamment valoir que la résiliation du contrat de travail avec effet immédiat était directement liée au prononcé de l'ordonnance pénale le 26 avril 2021. Il énumère chronologiquement les faits écoulés entre le 13 février 2021, date où son collègue a trouvé la sacoche, et le 12 mai 2021, jour de son licenciement immédiat. Il s'agit de diverses séances et communications entre les parties, visant principalement la mise en œuvre de mesures d'adaptation du poste de travail du recourant pour motifs de santé. Ces événements démontreraient les bons rapports et intentions de l'autorité inférieure avant de recevoir l'ordonnance pénale. Le recourant constate ensuite que les griefs invoqués par l'autorité inférieure dans sa lettre de licenciement ont uniquement trait à la perte de confiance résultant du fait qu'elle a tenu pour acquis les faits erronément retenus dans l'ordonnance pénale. Invoquant sa propre version des faits et celle retenue dans l'arrêt de la Chambre pénale de recours du 25 mars 2022, il considère n'avoir violé aucun devoir et avoir rempli ses obligations.

**F.j** Invitée par le Tribunal à expliquer en quoi elle apprécie de manière semblable ou de manière différente le comportement du recourant par rapport à celui de C.D.\_\_\_\_\_, l'autorité inférieure a, par écriture du 7 juillet 2022, répété qu'il incombait au recourant, qui savait que son collègue avait trouvé le sac, soit de lui demander de rapporter l'objet, soit d'informer son supérieur hiérarchique. L'autorité inférieure relève qu'à la différence de son collègue, le recourant n'avait pas l'obligation de remettre lui-même directement l'objet trouvé au guichet CFF. Elle estime toutefois que tous deux ont enfreint par leur comportement leur devoir de diligence selon le chiffre 35 [sic] de la Convention collective de travail des CFF (CCT CFF) et les chiffres 2.1 et 3 du Code de conduite CFF, ce qui conduit à une rupture de confiance permanente, rendant la poursuite de la collaboration impossible.

**F.k** Par écriture du 11 août 2022, le recourant a adressé ses déterminations finales au Tribunal. Il relève que l'autorité inférieure a reconnu qu'il n'avait pas la responsabilité de remettre l'objet trouvé au bureau des objets perdus. Il n'a jamais eu l'objet en mains propres et n'en connaissait donc

pas la valeur. Son collègue a informé, plus tard, leur chef et a ensuite rapporté l'objet au guichet. Pour le recourant, tout était dès lors en ordre et il n'a enfreint aucune directive, pas plus que le code de conduite.

Les autres faits et arguments pertinents des parties seront repris, autant que besoin, dans les considérants en droit ci-dessous.

## **Droit :**

### **1.**

La procédure de recours est régie par la loi fédérale du 20 décembre 1968 sur la procédure administrative (PA, RS 172.021), à moins que la loi du 17 juin 2005 sur le Tribunal administratif fédéral (LTAF, RS 173.32) n'en dispose autrement (cf. art. 37 LTAF). Le Tribunal examine d'office et librement sa compétence (cf. art. 7 PA) et la recevabilité des recours qui lui sont soumis.

**1.1** Conformément à l'art. 31 LTAF, et sous réserve des exceptions prévues à l'art. 32 LTAF, non pertinentes en l'espèce, le Tribunal connaît des recours contre les décisions au sens de l'art. 5 PA prises par les autorités mentionnées à l'art. 33 LTAF, ce qui est le cas de l'autorité inférieure (cf. art. 33 let. f LTAF). Sous réserve de l'exception prévue à l'art. 32 al. 1 let. c LTAF, non réalisée en l'espèce, le Tribunal administratif fédéral est par ailleurs compétent, en vertu des art. 2 al. 1 let. d et 36 al. 1 de la loi 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 un employeur fédéral au sens de l'art. 3 al. 2 LPers. Cette compétence est également énoncée à l'art. 182 CCT CFF 2019.

Partant, le Tribunal administratif fédéral est compétent pour statuer sur le présent recours.

**1.2** Conformément à l'art. 48 al. 1 PA, le recourant possède la qualité pour recourir en tant que destinataire de la décision attaquée qui lui fait grief.

**1.3** Enfin, le recours a été déposé dans le délai (cf. art. 50 al. 1 PA) et les formes (cf. art. 52 al. 1 PA) légaux. Il est dès lors recevable.

### **2.**

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

(let. c). En matière de droit du personnel, le Tribunal 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 142 II 451 consid. 4.5.1, 131 II 680 consid. 2.3.3 ; ATAF 2007/34 consid. 5 p. 422 s. ; arrêt du Tribunal administratif fédéral [TAF] A-3750/2016 du 2 février 2017 consid. 1.4.1 et les réf. cit.).

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

### **3.**

L'objet du présent litige porte sur le point de savoir si la résiliation immédiate des rapports de travail par l'autorité inférieure en date du 12 mai 2021 est intervenue à dire de droit.

Il conviendra d'analyser si, sur le vu du droit applicable (cf. *infra* consid. 4), l'autorité inférieure disposait d'un juste motif pour résilier le contrat de travail avec effet immédiat (cf. *infra* consid. 6) et si, dans ce cadre, elle a établi les faits de manière exacte et complète (cf. *infra* consid. 5).

### **4.**

**4.1** La loi sur le personnel de la Confédération régit les rapports de travail entre la Confédération et son personnel (cf. art. 1 LPers). Elle s'applique également au personnel des CFF (cf. 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). 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 successivement conclues, dont la dernière en date (CCT CFF 2019) est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> mai 2019. La CCT CCF 2019 est une convention de droit public (cf. art. 1 al. 1 CCT CFF 2019). La

loi fédérale du 30 mars 2011 complétant le Code civil suisse (Livre cinquième : Droit des obligations ; CO, RS 220) est applicable à titre subsidiaire (cf. art. 1 al. 3 CCT CFF 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 (cf. 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 capacités insuffisantes pour effectuer le travail convenu ou 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 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).

La CCT CFF 2019 règle de manière analogue cette question. Selon son article 173, alinéa 1, 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).

**4.3** Selon 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.

Selon l'art. 176 al. 1 CCT CFF 2019, chaque partie contractante peut résilier immédiatement le contrat de travail pour de justes motifs, qu'il soit de durée déterminée ou indéterminée. Sont considérées comme justes motifs toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne

permettent pas d'exiger de la partie ayant donné le congé la continuation des rapports de travail (cf. art. 176 al. 2 CCT CFF 2019).

## 5.

Le recourant conteste les faits retenus par l'autorité inférieure, laquelle les a repris tels qu'établis par l'ordonnance pénale du 26 avril 2021. A cet égard, il considère que la police a enquêté de manière trop sommaire. Il se prévaut en particulier de l'ordonnance de classement rendue par le Ministère public le 26 avril 2021 et de l'arrêt du 25 mars 2022 de la Chambre pénale de recours de la Cour de justice de Genève, en particulier du fait établi qu'il ne saurait être retenu qu'il avait une obligation de rapporter un objet qu'un collègue avait trouvé.

### 5.1

**5.1.1** La présente procédure relève du droit administratif et ne repose pas sur les mêmes principes que la procédure pénale. En effet, en présence de compétences parallèles, le principe de la séparation des pouvoirs implique que l'administration et les autorités pénales exercent leurs compétences respectives dans une indépendance réciproque. Aussi, lorsque les mêmes faits donnent lieu à une procédure judiciaire pénale et à une procédure administrative, les deux autorités parallèlement compétentes ne sont en principe pas liées par les constatations et les interprétations juridiques de l'autre ; cette règle trouve notamment sa justification dans le but différent généralement visé par les normes topiques. L'on rappellera d'ailleurs que la présomption d'innocence applicable en droit pénal n'engage pas l'autorité administrative, laquelle apprécie les faits portés à sa connaissance indépendamment du juge pénal (cf. arrêts TAF A-2946/2021 du 31 janvier 2022 consid. 5.3.1, B-5113/2011 du 28 juin 2012 consid. 11.1 et C-261/2006 du 18 août 2009 consid. 9).

**5.1.2** L'indépendance des différentes autorités doit toutefois être nuancée dans la mesure où elle peut aboutir à des contradictions difficilement compréhensibles pour les intéressés, allant ainsi à l'encontre de l'unité et la sécurité du droit. À telle enseigne, selon la jurisprudence du Tribunal fédéral, que si l'intéressé fait ou va probablement faire l'objet d'une dénonciation pénale, l'autorité administrative doit en principe surseoir à statuer jusqu'à droit connu sur le plan pénal, dans la mesure où *l'état de fait ou la qualification du comportement litigieux est pertinent* dans le cadre de la procédure administrative (cf. ATF 119 Ib 158 consid. 2 ; arrêt du Tribunal fédéral [TF] 1C\_464/2020 du 16 mars 2021 consid. 2.3). Elle dispose toutefois d'un large pouvoir d'appréciation. En revanche, pour ce qui est de la

*qualification juridique des faits* et des conséquences à en tirer, l'indépendance réciproque reste de mise ; il suffit alors que l'interprétation que donne chaque autorité de la norme qu'elle applique soit correcte, la seule réserve étant la situation dans laquelle la concrétisation d'un concept dépend principalement de l'appréciation des faits que la procédure pénale a permis d'établir soigneusement (cf. arrêt TAF B-5113/2011 précité consid. 11.1).

**5.1.3** Ainsi, en matière de droit du personnel fédéral, si les faits reprochés à l'employé peuvent constituer une infraction pénale, ce n'est pas uniquement l'existence d'une condamnation qui est propre à justifier un licenciement avec effet immédiat. Au contraire, il convient bien plus de déterminer si les faits à l'origine de l'enquête pénale et tels qu'établis sont de nature à remettre en cause l'existence du rapport de confiance nécessaire entre l'employé et l'employeur public. Dans la mesure où l'autorité administrative n'est pas liée par la qualification juridique retenue par le juge pénal, il importe peu que dite enquête aboutisse ou non à une condamnation. A cet effet, en vertu de la maxime inquisitoire (cf. *supra* consid. 2.2), l'autorité administrative peut se fonder sur les faits constatés par les autorités pénales et le dossier d'enquête s'ils sont de nature à emporter sa conviction dans le cadre de la procédure administrative.

## **5.2**

**5.2.1** En l'occurrence, les faits qui ressortent de l'ordonnance pénale du 26 avril 2021 sont les suivants : Il est reproché à l'employé de s'être, à Genève, le 13 février 2021, aux alentours de 11 heures 15, dans le train IR15, alors qu'il travaillait en tant que nettoyeur, de concert avec son collègue, approprié sans droit la somme de 1'700 euros qui se trouvait dans une sacoche oubliée dans le train, dans le dessein de s'enrichir illégalement à concurrence de cette valeur, étant précisé que le plaignant a récupéré par la suite sa sacoche avec tout son contenu sauf la somme précitée. Auditionné par la police le 14 février 2021, le recourant a contesté les faits qui lui sont reprochés et expliqué que c'était son collègue qui avait trouvé la sacoche. Il a nié avoir touché la sacoche. Auditionné le même jour, son collègue a admis avoir trouvé la sacoche et l'avoir déposée dans le local à poubelles avant de l'amener au guichet CFF. Il a reconnu l'avoir gardée volontairement dans le dessein de retrouver le propriétaire et de lui demander une récompense financière. Finalement, ils ont rapporté la sacoche à 13 heures 53. Aucun train n'est arrivé en quai à la suite de la découverte de la sacoche. Enfin, le casier judiciaire du recourant est vierge.

**5.2.2** Le recourant a fait opposition à cette ordonnance. Il relève notamment que les images issues des vidéosurveillances démontrent que son collègue et lui-même, sacoche en main, ont pénétré dans le local à pouelles à 11 heures 21 et qu'ils en sont ressortis deux minutes plus tard, qu'une autre personne y est entrée à 11 heures 40 et ressortie à 11 heures 41, qu'entre 13 heures 05 et 13 heures 12, les trois (le recourant, son collègue, et la personne entrée à 11 heures 40) étaient dans le local, et qu'entre 13 heures 20 et 13 heures 40, le collègue du recourant était dans le local avec un contrôleur. Dans ses déterminations finales, il fait valoir que le propriétaire de la sacoche s'est adressé au chef d'équipe lorsqu'il est revenu chercher son bien sur le quai, et que celui-ci aurait pu aussi s'enquérir de la situation auprès de son équipe. Il relève encore que l'autorité inférieure a reconnu, dans son écriture du 7 juillet 2021, qu'il n'avait pas la responsabilité de remettre l'objet trouvé au guichet.

**5.2.3** L'arrêt de la Chambre pénale de recours du 25 mars 2022 se fonde globalement sur le même état de fait que celui retenu dans l'ordonnance pénale du 26 avril 2021, à quelques différences près. Il a ainsi été retenu que le recourant n'avait pas découvert la sacoche et qu'il ne l'avait jamais eue en mains. Est également cité le classement de la procédure pénale suite au retrait de la plainte par le propriétaire de la sacoche. Ensuite, il y est mentionné la procédure à suivre concernant les objets trouvés par les collaborateurs des CFF, à savoir que ceux-ci devaient être ramenés dans les plus brefs délais. Relevant toutefois qu'il s'agissait seulement de déclarations orales sans bases écrites de la part des CFF, les juges pénaux ont retenu que le recourant n'avait pas eu de comportement ayant provoqué l'ouverture de la procédure et ont libéré ce dernier de la charge des frais de procédure.

### **5.3**

**5.3.1** Le Tribunal retient en l'espèce qu'il n'y a pas lieu de s'écarter de l'état de fait tel qu'établi par les autorités pénales. Vu la maxime inquisitoire régissant l'établissement des faits devant la cour de céans (cf. *supra* consid. 2.2), le Tribunal peut statuer sur la base de faits nouveaux et reprendre l'état de fait tel qu'il résulte de l'arrêt de la Chambre pénale de recours du 25 mars 2022. En effet, les autorités pénales de première instance ont procédé à diverses mesures d'instruction, ayant envoyé des agents sur place, elles ont interrogé le recourant et son collègue, ont procédé à des fouilles et ont visionné les vidéosurveillances des quais. Quant à la Chambre pénale de recours, elle a retenu que le recourant n'avait pas eu de comportement répréhensible ayant provoqué l'ouverture de la procédure pénale et qu'aucune obligation ne lui incombait de ramener un objet trouvé par

son collègue et que lui-même ne l'avait jamais eu en mains. Elle a encore établi que les directives auxquelles se référaient l'autorité de première instance pour reprocher au recourant de n'avoir pas ramené la sacoche aussitôt n'avaient aucun fondement écrit.

Vu les mesures probatoires mises en œuvre, le Tribunal fait sienne cette version des faits établis, laquelle est corroborée par les images des vidéosurveillances. Partant, il convient désormais d'analyser l'appréciation qu'a effectuée l'autorité inférieure de ces faits et si les conséquences juridiques qu'elle en a tirées sont ou non conformes au droit.

**5.3.2** Si, dans ses dernières écritures, l'autorité inférieure ne retient plus en soi le reproche que le recourant aurait dû rapporter la sacoche que son collègue avait trouvée en nettoyant le train, elle lui fait toujours grief de ne pas avoir dit à son collègue de la ramener ou de ne pas avoir informé son chef de la situation. Elle maintient en outre sa décision fondée essentiellement sur le premier reproche. A cet égard et à l'instar de ce que la Chambre pénale de recours a retenu, l'on ne saurait retenir à suffisance de droit une *obligation pour un employé autre que celui qui a trouvé l'objet perdu* de le ramener, qui plus est basée sur les seules déclarations orales du chef de service. En effet, ni l'art. 36 CCT CFF 2019, ni le ch. 2.1 du code de conduite CFF ne prévoient explicitement cette règle ; selon l'art. 36 CCT CFF 2019, dont le titre marginal est « devoir de diligence et loyauté », les collaborateurs doivent sauvegarder les intérêts et la réputation des CFF, exécuter les travaux qui leur sont confiés selon les exigences spécifiques et la qualité requise, et traiter avec soin les instruments de travail mis à leur disposition (al. 1). Les collaborateurs accordent l'attention requise à la sécurité au travail et à celle de l'exploitation (al. 2). Le chiffre 2.1 du code de conduite CFF quant à lui s'inscrit dans le chapitre « notre comportement » et « gestion des relations humaines ». Il prévoit ce qui suit : « *Protection de la personnalité* : nous adoptons un comportement honnête, loyal et respectueux à l'égard de nos collègues. Nous protégeons la personnalité de nos semblables et ne tolérons aucune forme d'exclusion. [...] ». En outre, comme il ressort du jugement du 25 mars 2020, les déclarations orales du responsable d'équipe au sujet de la procédure à suivre en cas d'objet trouvé ne sont confirmées par aucune directive écrite interne aux CFF, lesquelles n'ont par ailleurs pas été produites devant la Cour de céans non plus (cf. à ce sujet GRISEL, L'obligation de collaborer des parties en procédure administrative, 2008, n. 659 ss ; cf. ég. arrêt du TF 2C\_177/2018 du 22 août 2019 consid. 3.3 ; arrêt du TAF A-481/2021 du 9 août 2021 consid. 5.1.3). Au demeurant, lesdites déclarations ne mentionnent pas plus

une obligation pour un employé autre que celui qui a trouvé l'objet de le ramener.

Le véritable reproche qui pouvait dès lors être fait au recourant était celui de ne pas avoir exhorté son collègue à respecter les obligations lui incombant en ramenant l'objet trouvé aussitôt que possible. Cela d'autant plus que leur chef de service était présent sur le même quai qu'eux et occupé à nettoyer le même train. De même, le recourant et son collègue, sacoche en main, se sont rendus ensemble dans le local à poubelles à 11 heures 21, de sorte qu'il aurait à tout le moins dû remarquer que son collègue n'avait pas rapporté le sac à ce moment-là. Ainsi, s'il convient de distinguer ce comportement de celui de son collègue, qui a trouvé la sacoche et portait la responsabilité de la rapporter sans délai, le comportement du recourant n'était lui-même pas exempt de reproches et il conviendra d'analyser si l'autorité inférieure pouvait résilier immédiatement les rapports de travail sur le fondement des faits qui peuvent ainsi lui être opposés.

## **6.**

Sur ce vu, il convient d'examiner si l'autorité inférieure disposait d'un motif objectif et suffisant pour résilier les rapports de travail du recourant et, le cas échéant, si la résiliation peut, comme le fait valoir le recourant, être qualifiée d'abusive.

**6.1** En substance, le recourant rappelle son comportement exempt de reproches depuis qu'il travaille au sein de l'autorité inférieure. Il s'insurge contre le changement d'attitude de sa hiérarchie, laquelle avait confiance en lui et en ses déclarations suite à l'incident du 13 février 2021. Elle a toutefois finalement décidé de résilier immédiatement les rapports de travail après qu'il lui ait remis l'ordonnance pénale. Il invoque le fait qu'il y a fait opposition, puis le classement de la procédure pénale. Le recourant considère que l'enquête pénale a été menée trop sommairement et conteste certains faits retenus, en se prévalant également de l'arrêt sur recours du 25 mars 2022.

A ce titre, il fait en particulier valoir qu'il n'a jamais manipulé la sacoche volée, qu'elle a été déposée dans un local sans surveillance, de sorte que de nombreuses personnes ont pu la manipuler et que son collègue est seul responsable. Le recourant relève également l'absence d'intérêt qu'il avait à adopter un comportement tel que celui qui lui est reproché, alors que, proche de sa retraite, les actes concernés le priveraient des avantages dont il pourrait bénéficier grâce à son emploi (prestations de la Fondation

Valida). Dans sa réplique, il constate que le seul reproche qui lui est fait par l'autorité inférieure est de ne pas avoir rapporté l'objet trouvé à temps. Or, ce n'était pas à lui de le faire, ce que les Juges pénaux ont aussi relevé dans l'arrêt du 25 mars 2022, et, en toute hypothèse, cela ne suffirait pas à détruire les rapports de confiance le liant à l'autorité inférieure. Il invoque encore une violation du principe de célérité, le licenciement immédiat étant intervenu en mai seulement, ainsi que du principe de proportionnalité.

**6.2** Pour sa part, l'autorité inférieure affirme que les faits établis dans l'ordonnance pénale ont ébranlé sa confiance dans le recourant et que l'arrêt pénal du 25 mars 2022 ne change rien à son appréciation des faits. Son comportement constitue une violation de la directive interne concernant les objets trouvés, du devoir de diligence (cf. art. 36 CCT CFF 2019) et du code de conduite CFF (ch. 2.1). Ledit comportement et l'attitude du recourant ont détruit la base de confiance sous-jacente à la relation de travail, justifiant la résiliation immédiate des rapports. L'autorité inférieure relève que la hiérarchie du recourant lui a accordé sa confiance dans un premier temps afin d'appliquer, dans la mesure du possible, le principe de la bonne foi. Elle relève que, indépendamment d'une condamnation pénale, le lien de confiance a été brisé, entraînant la fin des rapports de travail. Le recourant devait être informé du fait que son collègue avait trouvé un sac. En effet, les enregistrements vidéos montrent qu'il a pénétré avec son collègue dans le local où il avait été déposé et ils sont allés le rapporter ensemble. Elle retient ainsi qu'il a à tout le moins participé passivement aux actions commises par son collègue. L'autorité inférieure ne distingue pas le comportement des deux collègues, retenant qu'ils avaient tous deux l'obligation, directe pour le collègue du recourant et *a fortiori* indirecte pour le recourant, de remettre l'objet trouvé auprès du guichet CFF ou d'en aviser leur supérieur. Elle estime ainsi que les deux collègues ont enfreint par leur comportement la CCT CFF et le Code de conduite, ce qui conduit à une rupture de confiance permanente avec elle, rendant la poursuite de la collaboration impossible. Enfin, elle considère que le licenciement est proportionné et qu'il est intervenu en conformité du principe de célérité.

### **6.3**

**6.3.1** La LPers ne définit pas la notion de justes motifs figurant à son article 10, alinéa 4 (cf. *supra* consid. 4.3). L'art. 176 al. 2 CCT CFF 2019 précise que sont considérées comme justes motifs toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de la partie ayant donné le congé la continuation des rapports de travail. La notion de justes motifs est ainsi la même qu'en droit privé du travail, raison pour laquelle, dans l'examen de la question de savoir si la résiliation immédiate

est justifiée, le Tribunal peut se fonder sur la pratique civile en lien avec l'art. 337 CO (cf. arrêts TAF A-1843/2021 du 6 décembre 2021 consid. 5.2, A-2946/2021 du 31 janvier 2022 consid. 5.2, A-4047/2018 du 23 décembre 2019 consid. 6.1). Sont notamment considérées comme de 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 (cf. art. 337 al. 2 CO) ; le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs (cf. art. 337 al. 3 CO).

**6.3.2** 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. Cela se traduit par le devoir général de diligence et de fidélité, à la base du contrat de confiance liant les parties (cf. arrêts TAF A-1843/2021 précité consid. 5.2.3, A-448/2020 du 2 août 2021 consid. 6.1.1, A-615/2018 du 22 janvier 2019 consid. 5.3.1). Ce devoir général de diligence et de fidélité est réglé à l'art. 20 al. 1 LPers et à l'art. 36 CCT CFF 2019. L'employé est tenu d'exécuter avec soin le travail qui lui est confié et de défendre les intérêts légitimes 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 (cf. arrêts TAF A-1843/2021 précité consid. 5.2.3 et A-5721/2018 du 12 février 2020 consid. 3.4).

Enfin, à 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 et d'être loyal envers son employeur (devoir de confiance particulier), mais également envers l'Etat dans le cadre d'une relation de droit public (devoir de confiance général ; cf. arrêts TAF A-1843/2021 précité consid. 5.2.3, A-615/2018 précité consid. 5.3.2 et A-5721/2018 précité consid. 3.4). Il n'en va pas différemment des CFF en tant qu'employeur public (cf. arrêt TAF A-2946/2021 précité consid. 5.2.3).

**6.3.3** La jurisprudence qualifie la résiliation immédiate pour justes motifs de mesure exceptionnelle devant être admise de manière restrictive. Pour

justifier une telle mesure, le manquement de l'employé doit être *particulièrement grave*. Si le manquement est moins grave, il ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement (cf. ATF 142 III 579 consid. 4.2 ; arrêt du TF 4A\_153/2016 du 27 septembre 2016 consid. 2.1). De manière générale, le manquement consiste en la violation d'une obligation contractuelle, mais d'autres incidents peuvent également justifier une résiliation immédiate. Dans tous les cas, le manquement doit être objectivement propre à détruire le rapport de confiance essentiel au contrat de travail ou, du moins, à l'atteindre si profondément que la continuation des rapports de travail ne peut raisonnablement pas être exigée ; de surcroît, il doit avoir, subjectivement, abouti effectivement à un tel résultat. Savoir si le comportement incriminé atteint la gravité nécessaire dépend des circonstances du cas concret. Il est ainsi difficile de déterminer a priori quels comportements sont susceptibles de justifier une résiliation immédiate des rapports de travail. Dans son appréciation, le juge doit notamment tenir compte de la position et de la responsabilité de l'employé, du type et de la durée des rapports contractuels, de la nature et de l'importance des manquements, ou encore du temps restant jusqu'à l'échéance ordinaire du contrat. A cet égard, l'importance du manquement doit être d'autant plus grande que ce laps de temps est court. La position de l'employé, sa fonction et les responsabilités qui lui sont confiées peuvent entraîner un accroissement des exigences quant à sa rigueur et à sa loyauté (cf. arrêts TF 8C\_336/2019 du 9 juillet 2020 consid. 3.1.2, 8C\_301/2017 du 1<sup>er</sup> mars 2018 consid. 4.3.2 et 4A\_124/2017 du 31 janvier 2018 consid. 3.1 et réf. cit.).

**6.3.4** Bien que l'employeur 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 (cf. art. 5 al. 2 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 [Cst., RS 101]) doit être respecté, de sorte qu'il doit opter pour la mesure la plus adaptée, respectivement celle qui est suffisante. La résiliation immédiate est la mesure la plus sévère que l'employeur peut prononcer, de sorte qu'elle doit être l'exception (*ultima ratio*) et faire l'objet d'une utilisation restrictive (cf. arrêt TAF A-2578/2016 du 17 octobre 2017 consid. 6.1.2 et réf. cit.).

## **6.4**

**6.4.1** Au cas d'espèce, le Tribunal relève que le recourant a bien commis une faute, en violant ses obligations contractuelles de diligence (cf. art. 10 al. 1 LPers et art. 36 CCT CFF 2019). En effet, il était informé du fait que son collègue avait trouvé un sac oublié par un voyageur. S'il pouvait ne pas connaître son contenu, il était vraisemblablement informé – ou du moins

aurait dû l'être, puisqu'il a pénétré dans le local à poubelles en même temps que son collègue, lequel transportait la sacoche – du fait que le sac y avait été laissé sans surveillance pendant plusieurs heures, là où plusieurs autres personnes étaient susceptibles de l'emporter (cf. recours, p. 2). Or, la relation de confiance des administrés envers les CFF, mais également de cette autorité envers leur collaborateur, suppose une diligence sans faille lorsqu'une affaire oubliée par un voyageur a été trouvée. C'est un devoir fondamental du collaborateur du service nettoyage et l'on attend de ce dernier qu'il l'exécute aussitôt et de manière adéquate. Si ce manquement doit être reproché principalement à C.D. \_\_\_\_\_, qui a trouvé la sacoche et ne l'a pas rapportée dès sa découverte, et dont la résiliation immédiate a été confirmée par la Cour de céans (cf. arrêt A-2946/2021 du 31 janvier 2022), le recourant, par son comportement « passif », a manqué de la diligence inhérente à sa fonction et, ainsi, a lui aussi, certes dans une moindre mesure, violé ses obligations contractuelles. Il a préféré « accompagner » son collègue, donnant plus de poids à la « loyauté » envers son collègue qu'envers celle, assurément due, à son employeur, ne serait-ce qu'en prenant l'initiative d'avertir son supérieur de la situation. Cela étant, le comportement du recourant, tel qu'il résulte des faits énoncés ci-dessus, qui ne sont pas les mêmes que ceux reprochés à son collègue, n'apparaît objectivement pas d'une gravité telle qu'il puisse se justifier de mettre fin immédiatement aux rapports de travail. A l'inverse de son collègue, il n'a pas cherché à obtenir une récompense financière en ramenant l'objet trouvé directement à son propriétaire, agissant ainsi à l'encontre des intérêts de son employeur et en défaut de la confiance qui lui était octroyée.

Le seul reproche qui peut concrètement être fait au recourant est un manque de diligence quant à la sacoche trouvée. Or, il ne l'a pas eu directement en mains et il n'avait aucune obligation propre de la ramener aux guichets CFF lui-même. Ainsi, en ne distinguant pas la situation du recourant de celle de C.D. \_\_\_\_\_ dans les conséquences qu'elle en tire, l'autorité inférieure assimile deux comportements qui se différencient quant aux manquements respectifs qu'ils emportent. En tenant également compte des années d'ancienneté que le recourant avait à son actif au moment des faits litigieux (soit presque vingt ans), on ne saurait retenir, à l'instar de l'autorité inférieure et vu les faits de la cause, que le lien de confiance entre les parties a été irrémédiablement rompu. Ceci d'autant plus que le comportement du recourant n'a jamais fait l'objet de critiques ou de remarques particulières jusqu'à l'incident du 13 février 2021, durant les trois mois qui ont suivi cet incident et jusqu'à son licenciement immédiat. En outre, le risque d'appropriation et le comportement contraire aux intérêts de l'auto-

rité inférieure, et, partant, de l'Etat, sont à reprocher au collègue du recourant en particulier, le comportement du recourant ne justifiant en lui-même pas une telle critique et, partant, pas une rupture de la relation de confiance définitive nécessitant qu'il soit mis fin immédiatement à la relation contractuelle.

**6.4.2** Par conséquent, malgré la réserve dont le Tribunal fait preuve (cf. *supra* consid. 2.1), l'autorité inférieure a considéré à tort que le lien de confiance avec le recourant était définitivement et irrémédiablement rompu, alors même qu'elle a pu considérer à bon droit que tel était le cas pour son collègue vu les manquements différents retenus à sa charge. Elle ne disposait ainsi pas de justes motifs au sens de l'art. 10 al. 4 LPers et de l'art. 176 CCT CFF 2019 pour résilier avec effet immédiat les rapports de travail du recourant.

**6.5** Si l'autorité de recours accepte le recours contre la décision de résiliation des rapports de travail des CFF, elle attribue une indemnisation au recourant, notamment en l'absence de justes motifs pour la résiliation immédiate, ou en cas de violation des règles de procédure (cf. art. 183 al. 1 let. a CCT CFF 2019) et ordonne le maintien du salaire jusqu'à l'échéance du délai de congé ordinaire ou du contrat de travail de durée déterminée, en l'absence de justes motifs en cas de résiliation immédiate (art. 183 al. 1 let. b CCT CFF 2019). L'art. 183 CCT CFF 2019 règle également la fixation du montant de l'indemnisation prévue à son alinéa 1, let. a. Celle-ci est fixée par l'autorité de recours compte tenu de l'ensemble des circonstances. En règle générale, elle s'élève au moins à six salaires mensuels, mais ne dépasse pas un salaire annuel.

L'art. 183 CCT CFF 2019 règle ainsi les suites d'une résiliation immédiate en l'absence de justes motifs de la même manière que l'art. 34b al. 1 et 2 LPers. L'indemnité prévue à l'art. 34b al. 1 let. a LPers, en relation avec l'art. 34b al. 2 LPers, vise à offrir une compensation adéquate à l'employé licencié si le congé qui lui a été notifié est entaché d'un vice. Bien que la volonté des partenaires sociaux à la CCT soit impossible à déterminer en l'absence de travaux préparatoires, il y lieu de reprendre par analogie le raisonnement suivi à ce titre. D'une part, les conséquences d'un tel licenciement doivent avoir un effet suffisamment dissuasif et, d'autre part, l'employeur ne doit pas « faire une bonne affaire » en licenciant un employé sans motif juridiquement valable ou selon une procédure irrégulière (cf. Message du 31 août 2011 concernant une modification de la loi sur le personnel de la Confédération, FF 2011 6171, 6191 [ci-après : Message LPers]). Ainsi, par l'art. 34b LPers, le législateur a souhaité sanctionner

l'employeur en cas de vice dans la décision. C'est également pour cette raison que les cotisations sociales ne sont pas déduites du montant de l'indemnité à verser à l'employé licencié, dite indemnité se déterminant dès lors en salaires bruts (cf. arrêts du TAF A-1532/2019 du 20 novembre 2019 consid. 7.2 ; A-7165/2016 du 5 décembre 2017 consid. 6.5). Le juge doit tenir compte de la gravité de l'atteinte à la personnalité de l'employé, de l'intensité et de la durée des rapports de travail, de la culpabilité du comportement de l'employeur et la gravité d'une faute concomitante de l'employé, du degré d'illicéité de la résiliation, du type de licenciement, du comportement de l'employé envers ses devoirs de service, de sa situation sociale et financière ainsi que de son âge (cf. arrêts du TAF A-5703/2018 du 24 mai 2019 consid. 6.2, A-615/2018 du 22 janvier 2019 consid. 7.1, A-656/2016 du 14 septembre 2016 consid. 7.3.1).

**6.6** Cela étant, le recourant, requiert à titre principal sa réintégration et, subsidiairement, l'allocation d'une indemnité. Il soutient à ce titre que la résiliation serait abusive car constituant un prétexte pour se défaire d'un employé qui était en situation de pouvoir faire valoir des droits à des prestations de retraite anticipée.

**6.6.1** Le droit du personnel 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 (cf. art. 34c LPers). La CCT CFF 2019 prévoit expressément à son art. 184 cette situation. Selon cette disposition, les CFF proposent au collaborateur le poste occupé jusqu'alors ou, si cela s'avère impossible, un autre poste convenable lorsque l'autorité de recours accepte le recours contre la décision de résiliation des rapports de travail des CFF pour des motifs énumérés à ses litera a à d. Il s'agit des situations de résiliation considérée comme abusive, soit parce qu'elle a été prononcée suite à une dénonciation du collaborateur conformément à l'art. 22a al. 1 LPers, ou un signalement selon l'art. 22a al. 4 LPers ou parce qu'il a déposé en qualité de témoin (let. a) ; si la résiliation est abusive au sens de l'art. 336 CO (let. b) ; si elle a été prononcée durant l'une des périodes prévues par l'art. 336c al. 1 CO (let. c) ou si elle est discriminatoire selon les articles 3 ou 4 de la loi fédérale du 24 mars 1995 sur l'égalité entre femmes et hommes (Loi sur l'égalité [LEg], RS 151.1 ; let. d).

L'art. 336 CO contient une liste de situations constitutives d'abus. Cette liste n'est pas exhaustive, mais concrétise l'interdiction générale de l'abus de droit (cf. art. 2 al. 2 du Code civil suisse du 10 décembre 1907 [CC, RS 210]), ici applicable à un rapport de droit public. D'autres situations constitutives de congés abusifs sont admises par la pratique, pour autant que la résiliation comporte une gravité comparable aux cas expressément mentionnés à l'art. 336 CO (cf. ATF 136 III 513 consid. 2.3). Il appartient en principe à la partie congédiée de prouver le caractère abusif du congé (cf. ATF 139 III 13 consid. 3.1.3.2, 130 III 369 consid. 4.1 ; arrêts du TAF A-2632/2020 du 5 août 2021 consid. 7.4.5, A-4913/2016 du 26 juillet 2017 consid. 5.1.2 et A-2846/2016 du 18 avril 2017 consid. 6).

Le caractère abusif de la résiliation peut découler non seulement des motifs du congé, mais également de la façon dont la partie qui met fin au contrat exerce son droit (cf. ATF 131 III 535 consid. 4.2, 125 III 70 consid. 2b et 118 II 15 consid. 4b/bb). Dans cet exercice, l'employeur, lorsqu'il résilie de manière légitime un contrat, doit en effet agir avec égards (cf. ATF 132 III 115 consid. 2.2). Une résiliation abusive peut aussi apparaître s'il existe une disproportion évidente entre les intérêts en jeu (cf. ATF 136 III 513 consid. 2.3, 132 III 115 consid. 2.2 et 2.4 ; arrêt du TAF A-2632/2020 précité consid. 7.4.4.2). Le Tribunal fédéral a déjà eu l'occasion de relever, en matière de droit privé du travail, que l'employeur devait témoigner des égards particuliers dans la manière de licencier pour les employés âgés et fidèles (cf. not. ATF 132 III 115 consid. 5 ; arrêts du TF 4A\_44/2021 du 2 juin 2021 consid. 4.3.2, 4A\_384/2014 du 12 novembre 2014 consid. 4.2.2 et les réf. citées).

**6.6.2** Au cas d'espèce, la réintégration du recourant ne saurait entrer en ligne de compte, vu les hypothèses limitatives dans lesquelles elle peut intervenir (cf. art. 184 CCT CFF 2019) et qui ne sont pas réalisées. En effet, le recourant, à qui incombait le fardeau de la preuve du caractère abusif du licenciement au sens des 184 al. 1 let. b CCT CFF 2019 et 336 CO – à savoir une volonté délibérée de son employeur de faire de la résiliation un prétexte pour se séparer d'un employé âgé qui pourrait faire valoir des droits en matière de prestations –, n'en a pas apporté la preuve, sachant également qu'un comportement fautif doit être retenu à la charge du recourant.

Sa conclusion en ce sens doit dès lors être rejetée et il convient d'examiner le bien-fondé de sa conclusion subsidiaire en octroi d'une indemnité selon l'art. 183 CCT CFF 2019.

## 6.7

**6.7.1** En premier lieu, il sied d'ordonner au cas d'espèce le maintien du salaire jusqu'à l'échéance du délai de congé ordinaire en application de l'art. 183 al. 1 let. b CCT CFF 2019. Selon l'art. 174 al. 2 CCT CFF 2019, après le temps d'essai ou en cas de dérogation à celui-ci, les rapports de travail ne peuvent être résiliés que pour la fin d'un mois. Les délais minimaux suivants sont alors applicables : trois mois durant les cinq premières années d'emploi (let. a) ; quatre mois de la sixième à la dixième année d'emploi y compris (let. b) ; six mois dès la onzième année d'emploi (let. c).

Le recourant a commencé son activité au sein des CFF le (...) 2002, de sorte que le 12 mai 2021, il se trouvait dans sa dix-neuvième année de service. Le délai de congé ordinaire est donc de six mois et la décision de résiliation datée du 12 mai 2021 ne pouvait être prononcée que pour le 30 novembre 2021, prolongeant le droit au salaire du recourant d'autant (la résiliation ne pouvant intervenir que pour la fin d'un mois conformément à l'art. 175 al. 2 CCT CFF 2019).

**6.7.2** En second lieu, une indemnité doit être octroyée au recourant sur la base de l'art. 183 al. 2 CCT CFF 2019. A cet égard, il y a lieu de prendre en considération les circonstances du cas d'espèce (cf. *supra* consid. 6.4), et en particulier le comportement du recourant. Le licenciement est intervenu suite à une faute de ce dernier, lequel a manqué de la diligence inhérente à sa fonction et, ainsi, a violé ses obligations contractuelles. Cela étant, le recourant compte un actif de près de vingt ans au sein des CFF, sans que son comportement n'ait donné lieu à de notables reproches jusqu'aux événements du cas d'espèce. De plus, il est âgé de 60 ans à ce jour et, avant les faits litigieux, avait été informé de la possibilité de bénéficier des prestations de la fondation Valida. Le Tribunal conçoit que le licenciement immédiat prononcé par l'autorité inférieure a pu fortement l'ébranler, lui qui s'est trouvé privé de la possibilité de bénéficier de ces avantages par le déroulement du litige et qui a vu ses projets de retraite anéantis. De même, ses possibilités de réinsertion professionnelles sont, vu son âge, limitées. Sur le vu de ces éléments, le Tribunal considère qu'il convient de fixer l'indemnité basée sur l'art. 34b al. 1 let. a LPers à huit mois de salaires brut.

## 7.

Sur le vu des considérants qui précède, le Tribunal admet partiellement le recours au sens des considérants. Cette conclusion rend inutile l'examen des griefs de violation des principes de la célérité et de la proportionnalité invoqués par le recourant.

La fin des rapports de travail est fixée au 30 novembre 2021 et le droit au salaire du recourant est prolongé jusqu'à cette date. Une indemnité de huit mois de salaire brut, à charge de l'autorité inférieure, est due.

**8.**

S'agissant des frais de procédure devant le Tribunal administratif fédéral, la procédure de recours en matière de litiges liés aux rapports de travail est gratuite (cf. art. 34 al. 2 LPers), de sorte qu'il n'est pas perçu de frais judiciaires.

Le Tribunal peut allouer d'office ou sur requête à la partie ayant entièrement ou partiellement gain de cause une indemnité pour les frais indispensables et relativement élevés qui lui ont été occasionnés (cf. art. 64 al. 1 PA et 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, quant à elles, pas droit aux dépens (cf. art. 7 al. 1 FITAF *a contrario*). Aucune indemnité ne sera octroyée en l'espèce, le recourant n'en ayant en particulier pas réclamée.

*(Le dispositif est porté à la page suivante)*

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

**1.**

Le recours est partiellement admis au sens des considérants.

**2.**

La fin des rapports de travail entre le recourant et l'autorité inférieure est fixée au 30 novembre 2021. L'autorité inférieure versera le solde du salaire dû jusqu'au 30 novembre 2021, intérêts compris.

**3.**

L'autorité inférieure versera une indemnité équivalente à huit mois de salaire brut au recourant.

**4.**

Il n'est pas perçu de frais de procédure.

**5.**

Il n'est pas alloué de dépens.

**6.**

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

Manon Progin

**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). Il 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 :