



## Arrêt du 13 mars 2018

---

Composition

Claudia Pasqualetto Péquignot (présidente du collège),  
Jérôme Candrian, Kathrin Dietrich, juges,  
Arnaud Verdon, greffier.

---

Parties

A. \_\_\_\_\_,  
(...),  
représenté par Syndicat du personnel des transports (SEV),  
Secrétariat central,  
Steinerstrasse 35, case postale, 3000 Berne 6,  
recourant,

contre

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

---

Objet

Résiliation ordinaire des rapports de travail.

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

Par contrat de travail du 5 février 2015, A.\_\_\_\_\_, né [en] 1958, a été engagé par les Chemins de fer fédéraux (ci-après : les CFF ou l'employeur) comme agent de mouvement pour une durée déterminée du 1<sup>er</sup> mars 2015 au 31 août 2015. La clause n° 11 de ce contrat stipulait notamment que "*si la décision concernant l'aptitude médicale s'avère en fin de compte négative, l'une des conditions d'engagement fondamentales n'est plus remplie. Les rapports de travail ne peuvent pas être conclus ou prennent fin sans préavis au moment où le collaborateur est informé. [...] Le collaborateur exerçant une activité déterminante pour la sécurité est tenu d'annoncer immédiatement au cadre dirigeant toute atteinte à sa santé susceptible de compromettre l'aptitude à la conduite ou la sécurité de l'exploitation*".

**B.**

Par contrat de travail du 25 août 2015, l'employé a signé un nouveau contrat de travail, à durée indéterminée dès le 1<sup>er</sup> septembre 2015 et dans les mêmes fonctions que le contrat précédent. La clause n° 11 de ce contrat soulignait que "*le collaborateur exerçant une activité déterminante pour la sécurité est tenu d'annoncer immédiatement au cadre dirigeant toute atteinte à sa santé susceptible de compromettre l'aptitude à la conduite ou la sécurité de l'exploitation*".

**C.**

Le 17 décembre 2015, l'employé et son employeur ont signé une convention d'objectifs. Celle-ci constate qu'entre le 22 août 2015 et le 26 novembre 2015, l'employé avait commis de nombreuses erreurs dans l'exercice de ses tâches de chef-circulation des trains, dont certaines avaient mis en cause la sécurité. Il s'agissait notamment de fautes de manipulation dans l'établissement d'itinéraires trains, de "check-lists circulation" traitées de manière incomplète, d'oublis ou d'utilisations lacunaires de touches plombées. Il lui était également reproché de n'avoir pas toujours agi de manière responsable en ne déclarant pas franchement ses erreurs par peur des conséquences.

Les objectifs fixés portaient en substance sur la réduction des erreurs commises, la tenue de rapports journaliers, d'entretiens mensuels avec le chef d'équipe et l'engagement, avec la valeur responsable, à ne plus cacher les événements dont il était la cause et à faire preuve d'une authenticité sans faille. L'employé a été averti que si les objectifs n'étaient

pas atteints, l'employeur se réservait le droit de résilier les rapports de travail aux motifs de "lacunes au niveau des prestations ou du comportement" ou "capacités ou aptitudes insuffisantes ou un manque de volonté du collaborateur pour accomplir les tâches convenues dans le contrat de travail" au sens des art. 174 ss de la convention collective de travail des CFF (ci-après : CCT CFF). La convention d'objectifs était valable jusqu'au 31 décembre 2016.

**D.**

Le 10 mars 2016, l'employé et son chef d'équipe ont échangé plusieurs courriels entre 5h22 et 11h42. Il en ressort notamment que l'employé a informé son chef d'équipe qu'il n'était pas en état de procéder à un entretien personnel en raison de problèmes de santé, mais qu'il était en état d'assumer ses responsabilités de chef-circulation des trains.

**E.**

Le 23 mars 2016, l'employé a eu un entretien avec son chef d'équipe et un autre supérieur suite à un incident ayant eu lieu le 15 mars 2016. La notice d'entretien constate de grosses différences, des contradictions et surtout d'énormes interprétations erronées des mesures prises par l'employé, de la situation d'enclenchement, du déroulement de l'évènement et des erreurs dans les "check-lists circulation" utilisées. Des doutes sont émis sur les capacités de l'employé à gérer le stress lors d'incidents et sa perception des conséquences de certaines manipulations à l'appareil de sécurité. L'employé a été autorisé à continuer son activité de chef-circulation des trains, mais mis sous tutelle d'un autre chef-circulation des trains s'agissant de l'utilisation des touches de secours (plombées) et du remplissage des "check-lists circulation". D'autres mesures, notamment médicales, ont été réservées. L'employé n'a pas contesté le contenu de la notice d'entretien dans le délai imparti.

**F.**

A partir du 28 mars 2016, l'employé a été mis en incapacité de travail à 100% par le Centre X.\_\_\_\_\_. Dite incapacité à 100% a duré jusqu'au 12 avril 2016.

**G.**

Par courrier du 14 avril 2016, le MedicalService a informé le supérieur de l'employé que ce dernier était en incapacité de travail au moins jusqu'au 11 avril 2016 et qu'à son retour, il serait temporairement inapte pour ses fonctions de sécurité et ce jusqu'à nouvel avis. L'employé pouvait en revanche travailler dans une activité en dehors des fonctions de sécurité.

**H.**

Par pli du 26 avril 2016, le MedicalService a informé l'employé que, parmi ses différents problèmes de santé, son syndrome des apnées du sommeil était déterminant pour la décision d'aptitude pour l'exercice de fonctions de sécurité au sein des CFF. Le MedicalService a en conséquence requis l'employé de se remettre en contact avec son pneumologue.

**I.**

Par courrier du 16 mai 2016, l'employé a répondu au MedicalService que la convention d'objectifs du 17 décembre 2015 avait été conclue après avoir fait trois erreurs de manipulations consécutives en raison d'un état de fatigue physique et psychique extrême (cf. let. C supra). Cette fatigue résultait de la préparation de son examen chef-circulation des trains et, suite à la réussite de ses examens, il avait dû faire de la vente en sus de ses tâches, ce qui l'avait conduit à un état de stress intense. Il avait essayé d'expliquer son problème d'apnée du sommeil, sans succès. Au surplus, il était victime de harcèlement au travail, en particulier ces cinq derniers mois. Son problème d'apnée du sommeil résolu, il a estimé que le seul problème encore à régler était celui du harcèlement. Enfin, il a déclaré que c'était la première fois qu'il entendait parler d'antécédents psychologiques le concernant.

**J.**

Le 7 juillet 2016, le Centre Diagnostic des CFF a examiné l'aptitude psychologique de l'employé pour son admission en tant que chef-circulation des chemins de fer au sens des art. 11 à 13 de l'ordonnance du DETEC réglant l'admission aux activités déterminantes pour la sécurité dans le domaine ferroviaire expertisé le recourant (OAASF, RS 742.141.22). De cet examen extraordinaire est résultée une inaptitude à l'exercice de la fonction de chef de la circulation cat. A / agent du mouvement. Toutefois, concernant son permis OFT catégorie Bi, le service précité a estimé que l'employé pouvait le conserver tant qu'il n'assumait qu'une conduite indirecte de véhicule à vapeur.

**K.**

Du 29 juillet 2016 au 26 août 2016, l'employé a été mis en incapacité de travail à 100% par le Centre X.\_\_\_\_\_.

**L.**

Par courrier du 15 août 2016, le MedicalService a en substance constaté que la capacité de travail actuelle de l'employé était nulle dans toute activité par le fait qu'un certificat médical avait été établi par le médecin de

l'employé en date du 9 août 2016. De même, le MedicalService a relevé n'avoir jamais attesté de l'inaptitude psychologique du recourant, dite inaptitude résultant d'une expertise du Service psychologique du Trafic.

**M.**

Par courrier du 31 août 2016, le frère de l'employé, médecin généraliste, a indiqué avoir été consulté le 27 janvier 2015 par l'employé et qu'il l'avait aidé à remplir le questionnaire santé pour un emploi aux CFF. Il a estimé que l'employé était en bonne santé physique et mentale à cette période et a déclaré que l'employé n'était plus suivi par un psychiatre, la dépression due au chômage prolongé était guérie car il avait retrouvé un travail. Enfin, il prenait encore un antidépresseur (...) pour consolider son état.

**N.**

Par pli du 12 septembre 2016, l'employeur a informé son employé, que l'expertise du 7 juillet 2017 l'ayant déclaré inapte à sa fonction de chef-circulation des trains, une condition d'engagement n'était plus réalisée et ce depuis le 7 juillet 2016 (cf. let. J supra). En conséquence, l'employé avait été inscrit dans le processus d'accompagnement par le centre du marché du travail (ci-après : AMC) pour la période du 15 septembre 2016 au 28 février 2017. De même, l'employé a été informé que si aucune solution à un nouvel engagement ne se dessinait jusqu'à la fin du mois de février 2017, une résiliation des rapports de travail serait envisagée.

**O.**

Par courrier du 27 septembre 2016, l'employé a requis une décision formelle au sens de l'art. 181 al. 1 CCT CFF.

**P.**

Par pli du 12 octobre 2016, l'employeur a requis l'employé de préciser son opposition à son transfert à l'AMC et déclaré qu'aucune décision n'avait été prise le concernant. Enfin, l'employeur l'a invité à l'informer de ses démarches entreprises auprès de l'OFT.

**Q.**

Du 2 décembre 2016 au 19 mai 2017, l'employé a été mis en incapacité de travail à 100% par le Centre X.\_\_\_\_\_.

**R.**

Par pli du 16 février 2017, l'employeur a prolongé la période d'AMC jusqu'au 29 mai 2017 en raison de l'incapacité de travail de l'employé, l'informant également qu'elle ne serait plus prolongée indépendamment de

sa capacité de travail. De plus, l'employeur a précisé que si le processus AMC ne donnait pas de résultat, il envisageait de résilier les rapports de travail en raison d'une clause d'engagement qui n'était plus réalisée au sens de l'art. 174 al. 1 let. e CCT CFF.

**S.**

Par courriel du 22 février 2017, l'employé a estimé être couvert par l'art. 336c du Code des obligations du 30 mars 1911 (CO, RS 220) et qu'aucun motif de licenciement ne lui avait été communiqué avant le début de son incapacité de travail.

**T.**

Par courriel du 28 février 2017, l'employeur a relevé que l'examen du 7 juillet 2016 avait constaté l'inaptitude de l'employé à exercer ses fonctions contractuelles, ce qui lui avait été communiqué le 12 septembre 2016 (cf. let. J supra) et que le délai de protection de l'art. 336c CO ne se confondait pas avec le droit au salaire de l'art. 125 CCT CFF.

**U.**

Du 20 mai 2017 au 24 août 2017, l'incapacité de travail de l'employé a été réduite à 80% par le Centre X. \_\_\_\_\_.

**V.**

Par courrier du 30 mai 2017, l'employeur, constatant que le test d'aptitude psychologique extraordinaire du 7 juillet 2016 avait déclaré l'employé inapte à la fonction de chef-circulation des trains de catégorie A, a considéré qu'une des conditions d'engagement n'était plus réalisée. De même, l'employeur a estimé que le processus de soutien en vue de sa réorientation professionnelle n'avait pas porté ses fruits. Dès lors, l'employeur envisageait de résilier les rapports de travail pour le 30 septembre 2017 et a imparti à l'employé un délai pour exercer son droit d'être entendu.

**W.**

Par courriel du 8 juin 2017, l'employé a estimé que l'employeur ne lui avait pas communiqué de voies de droit pour contester l'expertise du 7 juillet 2016 ni informé qu'il existait un délai d'une année avant de pouvoir repasser dite expertise. L'employé a également déploré que l'employeur n'ait pas entrepris des investigations médicales pour établir un lien de cause à effet entre les troubles dont souffrait l'employé et le résultat de l'expertise psychologique. L'employé a encore contesté que les dispositions de la CCT CFF en matière de réorientation professionnelle

s'appliquent dans la mesure où son cas ne relevait pas d'une perte d'emploi basée sur des réorientations ou rationalisations au sens des art. 162 à 167 CCT CFF et que l'employeur contournait ainsi illicitement les protections légales conférées par la CCT CFF. En conséquence, l'employé a requis l'employeur de renoncer au licenciement le temps de procéder à une nouvelle expertise et des investigations médicales plus poussées.

#### **X.**

Par décision du 27 juin 2017, l'employeur (ci-après aussi : autorité inférieure) a résilié le contrat de travail de l'employé avec effet au 30 septembre 2017.

A l'appui de sa décision, l'autorité inférieure a notamment fait valoir que le Centre Diagnostic des CFF avait prononcé en date du 21 (*recte* : 7) juillet 2016 une inaptitude psychologique à exercer son activité contractuelle et donnait un pronostic négatif quant à une évolution positive à long terme. Or l'aptitude psychologique constituait une condition légalement requise pour exercer sa fonction contractuelle. En conséquence, les conditions légales pour le maintien de la relation contractuelle n'étaient plus réalisées.

#### **Y.**

Le 14 juillet 2017 et sur requête de l'employé, un psychologue-conseil OFT a procédé à une nouvelle expertise de l'employé. De cet examen extraordinaire est résultée une aptitude sous réserve (travail sous supervision et réévaluation des prérequis relatifs à la personnalité dans 6 à 8 mois) à l'exercice de la fonction de chef de la circulation cat. A / agent du mouvement.

#### **Z.**

Le 10 août 2017, l'employé a remis l'expertise du 14 juillet 2017 à l'employeur.

Par courriel du 11 août 2017, l'employé a informé l'employeur qu'il n'était, suite à un test psychologique, plus considéré comme inapte, mais apte sous réserve et estimé que le motif de résiliation des rapports de travail n'était plus réalisé.

#### **AA.**

Par mémoire du 23 août 2017, l'employé (ci-après aussi : le recourant) a interjeté recours devant le Tribunal administratif fédéral (ci-après : le Tribunal ou le TAF) contre la décision du 27 juin 2017. En substance, le recourant a conclu à l'annulation de la décision attaquée et demandé

d'ordonner à l'autorité inférieure d'engager le processus d'accompagnement en cas de maladie.

**BB.**

Du 25 août 2017 au 26 septembre 2017, l'incapacité de travail de l'employé a été réduite à 60% par le Centre X.\_\_\_\_\_.

**CC.**

Par courrier du 25 août 2017, l'employeur a accusé réception du courriel de l'employé du 11 août 2017 et maintenu sa décision du 27 juin 2017. D'une part, l'employeur a considéré que l'examen d'aptitude psychologique était déterminant, dans la mesure où le service Diagnostic avait des connaissances spécifiques du monde ferroviaire et des CFF. D'autre part, même si l'appréciation d'aptitude sous réserve devait être déterminante, elle ne permettait pas d'exercer sa fonction contractuelle. Enfin, l'employeur a informé l'employé qu'il pouvait demander des examens d'aptitude auprès de Health & Medical Service (qui a succédé au MedicalService au 1<sup>er</sup> juillet 2017 ; ci-après : MedicalService).

**DD.**

Par courriel du 13 septembre 2017, le recourant a formellement demandé à l'employeur de se faire examiner par la société spécialisée afin que cette société se positionne sur les considérations et conclusions du nouveau rapport d'expertise psychologique de l'expert OFT du 8 août 2017.

**EE.**

Par pli du 25 septembre 2017, le recourant a requis le Tribunal de restituer l'effet suspensif au recours.

**FF.**

Le 6 octobre 2017, l'autorité inférieure a déposé sa réponse au recours, confirmant sa décision querellée et invitant au rejet tant du recours que de la demande de restitution de l'effet suspensif.

**GG.**

Par acte du 10 octobre 2017, le recourant a remis au Tribunal une copie d'un pli du 3 octobre 2017 de la société spécialisée et confirmé tant les conclusions de son recours que sa demande de restitution de l'effet suspensif.

**HH.**

Par décision incidente du 16 octobre 2017, le Tribunal a rejeté la demande



de restitution de l'effet suspensif et a invité le recourant à déposer ses observations finales.

## **II.**

Par pli du 14 novembre 2017, le recourant a déposé ses observations finales, lesquelles étaient accompagnées de rapports médicaux.

## **JJ.**

Par plis séparés du 24 janvier 2018, l'autorité inférieure et le MedicalService ont produit des pièces.

## **KK.**

Par courrier du 9 février 2018, le recourant a déclaré n'avoir aucune déclaration complémentaire à faire dans ce dossier.

## **LL.**

Les autres faits 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 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 l'employeur fédéral. En l'espèce, l'acte attaqué du 27 juin 2017, 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 (cf. 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 (cf. ATAF 2007/34 consid. 5 ; arrêt du TAF A-3750/2016 du 7 février 2017 consid. 1.4.1 ; MOSER ET AL., *Prozessieren vor dem Bundesverwaltungsgericht*, 2<sup>ème</sup> éd., Bâle 2013, n° 2.160).

**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 (cf. MOSER ET AL., *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 (cf. ATF 135 I 91 consid. 2.1 ; ATAF 2014/24 consid. 2.2 et réf. cit.).

**2.3** L'objet du présent litige porte, d'une part, sur la question de savoir si c'est à juste titre que l'autorité inférieure a considéré qu'une condition

contractuelle n'était plus réalisée pour résilier les rapports de travail le 27 juin 2017 (cf. consid. 7 infra). D'autre part, le Tribunal, appliquant le droit d'office examinera également si un autre motif de résiliation des rapports de travail existait (cf. consid. 8 infra).

### **3.**

**3.1** S'agissant du droit applicable, en sus des normes procédurales de la PA, les dispositions légales relatives aux rapports de service du personnel fédéral s'appliquent 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 art. 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. La convention collective de travail applicable au litige est la CCT CFF 2015 (ci-après : CCT CFF). La CCT CFF est une convention de droit public (cf. art. 1 al. 1 CCT CFF) et son art. 1 al. 3, à l'instar de l'art. 6 al. 2 LPers, prévoit que le Code des obligations est applicable à titre subsidiaire.

Les rapports de travail du recourant sont donc soumis à la LPers, à la CCT CFF et subsidiairement au CO à titre de droit public supplétif.

**3.2** En vertu de l'art. 6 al. 3 LPers, la CCT CFF et le contrat individuel de travail 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 (cf. arrêt du TAF A-2667/2016 du 21 mars 2017 consid. 2.2).

### **4.**

A titre liminaire, il y a lieu d'examiner si la décision querellée présentait un vice formel tel qu'invoqué par le recourant.

**4.1** Selon le recourant, en application des art. 125 ss CCT CFF, le délai de protection dont il bénéficiait était de deux ans et la décision avait en conséquence été rendue en temps inopportun (cf. recours p. 3).

Pour l'autorité inférieure, la décision de résiliation des rapports de travail a été rendue à l'échéance du délai de protection de l'art. 336c al. 1 let. b du CO, laquelle ne se confond pas avec la notion de droit au salaire

(cf. décision du 27 juin 2017 let. b p. 3 ; réponse de l'autorité inférieure du 6 octobre 2017 ch. 2.3). Dès lors, la décision querellée avait été prononcée en dehors du délai protection et en conformité avec le droit fédéral.

## 4.2

**4.2.1** Les art. 125 (traitant du droit au salaire en cas de maladie ou d'accident) et 126 CCT CFF (régulant la résiliation des rapports de travail en raison d'une aptitude médicale insuffisante) ne se confondent pas avec la protection contre les résiliations des rapports de travail en temps inopportun au sens de l'art. 336c CO.

**4.2.2** Contrairement au droit privé, une décision de résiliation des rapports de travail rendue en violation de la période de protection de l'art. 336c al. 1 CO – soit une violation qualifiée des règles de droit – n'est pas nulle mais attaquable (cf. arrêts du TAF A-5300/2014 du 19 mai 2016 consid. 4.2.6 ; A-3049/2015 du 8 juillet 2015 consid. 3.4). Une telle résiliation fonde en effet un droit à la réintégration au sens de l'art. 34c al. 1 LPers ou à une indemnité selon l'art. 34c al. 2 LPers (cf. arrêts du TAF A-5819/2016 du 22 novembre 2017 consid. 4.3 ; A-2849/2014 du 28 octobre 2014 consid. 6 ; voir aussi BÜRGI/BÜRGI-SCHNEIDER, Handbuch öffentliches Personalrecht, 2017, n° 226 p. 71). La règle est la même pour les employés de l'autorité inférieure, et ce en application de l'art. 185 al. 1 let. c et al. 2 CCT CFF.

**4.3** En l'espèce, le recourant se trouvant dans sa troisième année de service, le délai conféré par l'art. 336c CO était de 90 jours. Or, l'incapacité de travail dont se prévaut le recourant a duré du 2 décembre 2016 au 24 août 2017 (cf. let. Q et U supra), la décision de résiliation ayant été prononcée le 27 juin 2017, la période de 90 jours était clairement échu. Ainsi, force est de constater que la résiliation des rapports de travail n'est pas intervenue en temps inopportun, et que ce grief formel est ainsi mal fondé.

Il y a donc lieu d'écarter le grief formel du recourant selon lequel la décision querellée aurait été prononcée en temps inopportun et serait nulle à cet égard.

**4.4** A titre superfétatoire, il peut être relevé que les rapports de travail du recourant n'ont pas été résiliés en raison d'une aptitude médicale insuffisante, mais en raison de la suppression d'une condition d'engagement légale suite à une décision d'inaptitude psychologique à

exercer sa fonction. Dès lors, le recourant ne saurait invoquer l'art. 126 CCT CFF. Au surplus, l'art. 125 CCT CFF prévoit certes un droit au salaire de deux ans en cas d'empêchement de travailler pour cause de maladie, mais au plus tard jusqu'à la fin des rapports de travail. Les rapports de travail du recourant ayant été résiliés conformément au droit (cf. consid. 7.3.2 infra) et dans le respect des délais de résiliation, le droit au salaire a pris fin à la fin des rapports de travail.

Enfin, vu sa formulation et sa systématique dans la CCT, il n'appert pas que l'art. 126 CCT CFF puisse s'appliquer à d'autres motifs de résiliation des rapports de travail que l'aptitude médicale insuffisante, laquelle doit résulter d'un empêchement de travail pour cause de maladie ou d'accidents.

## **5.**

Ensuite, le recourant ayant demandé – à titre de mesure d'instruction – de faire procéder à une évaluation de la crédibilité de l'expertise du 14 juillet 2017 (cf. observations finales du 14 novembre 2017 ch. 13 p. 3), il sied d'examiner cette requête.

### **5.1**

**5.1.1** L'autorité inférieure a considéré, au stade des échanges d'écriture, que l'expertise du 14 juillet 2017 n'avait pas de valeur probante, tentant de démontrer plusieurs lacunes – selon elle – dans le travail de l'expert.

**5.1.2** Quant au recourant, également dans les échanges d'écriture, il a contesté que l'expertise du 14 juillet 2017 ait une valeur moins probante que celle du 7 juillet 2016.

**5.2** Au préalable, il peut être relevé qu'au moment du prononcé de la décision de résiliation des rapports de travail du 27 juin 2017, l'expertise du 14 juillet 2017 n'avait pas encore été réalisée et que l'autorité inférieure s'est donc fondée sur les documents en sa possession à ce moment-là, soit principalement l'expertise du 7 juillet 2016, pour statuer. Dès lors, le Tribunal considère que l'autorité inférieure a constaté les faits de manière exacte et complète, ce que le recourant ne conteste pas. Il invoque plutôt un fait et un moyen de preuve nouveau et postérieur à la décision querellée, demandant de la sorte, par son recours, la reconsidération de la décision de l'autorité inférieure et un examen de son nouveau moyen de preuve. Il ressort des échanges d'écriture que l'autorité a refusé de

reconsidérer sa décision, estimant que l'expertise du 14 juillet 2017 n'était pas concluante.

### 5.3

**5.3.1** De jurisprudence constante, lorsque l'autorité (administrative ou judiciaire) estime que l'état de fait est clair et que sa conviction est acquise sur la base de pièces écrites ayant une haute valeur probatoire, elle peut rendre sa décision. Dans cette hypothèse, elle renoncera à des mesures d'instruction et à des offres de preuve supplémentaires, en procédant si besoin à une appréciation anticipée de celles-ci (cf. ATF 137 III 208 consid. 2.2 ; arrêt du TAF A-5433/2015 du 2 mars 2017 consid. 1.4.1). Il n'est pas nécessaire que la conviction de l'autorité confine à une certitude absolue qui exclurait toute autre possibilité. Pour respecter le droit d'être entendu (cf. art. 29 PA), il suffit qu'elle découle de l'expérience de la vie et du bon sens et qu'elle soit basée sur des motifs objectifs (cf. ATF 130 III 321 consid. 3.2 ; ATAF 2012/33 consid. 6.2.1 ; arrêts du TAF A-4913/2016 du 26 juillet 2017 consid. 3.2 ; A-2884/2016 du 8 mars 2017 consid. 2.2).

**5.3.2** Suite à de nombreuses erreurs dans des situations de stress, l'employeur a émis des doutes sur la capacité de l'employé à exercer une activité déterminante pour la sécurité (cf. let. C et E supra). Cinq jours après l'entretien du 23 mars 2016, le recourant s'est trouvé en arrêt maladie. Au cours de cet arrêt maladie, le MedicalService a eu connaissance des problèmes de santé physique du recourant (notamment apnée du sommeil) et a en conséquence déclaré le recourant temporairement inapte (médicalement) pour ses fonctions de sécurité. L'expertise psychologique du 7 juillet 2016 a été ordonnée par le MedicalService et exécutée par deux psychologues-conseil agréés. Ceux-ci ont évalué l'intelligence et la mémoire (jugées suffisamment développée pour l'exercice de sa fonction), les aptitudes cognitives et psychomotrices (jugées en dessous de la moyenne et insuffisantes pour l'exercice de sa fonction) et des critères de personnalité (jugés : le recourant "*présente un profil à risque et ne remplit pas les exigences [...]*") du recourant. Les conclusions des experts (*l'addition de ces deux dernières dimensions insuffisantes permet d'émettre un pronostic négatif quant à une évolution positive à moyen ou long terme. Plus concrètement durant l'expertise, nous n'avons pas relevé d'indice nous permettant d'envisager à l'avenir une prise de conscience plus approfondie et/ou un changement de comportement au niveau des critères déterminants pour la sécurité*) et son évaluation globale (*d'un point de vue psychologique, [le recourant] est déclaré inapte à l'exercice de la fonction de chef circulation cat. A / agent*

*du mouvement*) sont très claires et ne laissent pas de place à des interprétations.

Le recourant n'a jamais contesté que cette expertise répondait aux règles de l'art et légales (en particulier à la directive de l'OFT du 1<sup>er</sup> mai 2014 sur les examens d'aptitude médicale pour personnes aux activités déterminante pour la sécurité dans le domaine ferroviaire selon l'OCVM [ordonnance du DETEC du 27 novembre 2009 sur l'admission à la conduite de véhicules moteurs des chemins de fer ; RS 742.141.21] et l'OAASF) et aucun élément au dossier ou à la lecture de dite expertise ne laisse penser le contraire.

**5.3.3** En conséquence, au moment de statuer, le recourant avait été déclaré inapte psychologiquement à exercer ses fonctions de sécurité et le pronostic était négatif quant à une évolution positive à moyen ou long terme. Ainsi, l'autorité inférieure était en droit d'estimer que l'état de fait était clair et il n'y pas lieu de contester que sa conviction a été acquise sur la base de pièces écrites ayant une haute valeur probatoire. De plus, l'art. 11 al. 6 OAASF – dont la nature potestative ne saurait être contestée – ne prévoit pas un droit à repasser un test d'aptitude après une année, il offre uniquement la possibilité de le faire. De même l'art. 5 al. 4 OASF, dans la mesure où il serait applicable, ne prévoit un deuxième examen qu'en cas de doute sur l'aptitude, ce qui n'était pas le cas en l'espèce.

**5.3.4** Enfin, le Tribunal constate que l'expertise du 14 juillet 2017, et donc postérieure à la décision de résiliation des rapports de travail, n'a pas été ordonnée par le MedicalService ou par une autorité fédérale, mais sur recommandation du représentant du recourant (cf. expertise du 14 juillet 2017 p. 3). Dès lors, cette expertise est une expertise privée qui n'a pas la même valeur probante que l'expertise du 7 juillet 2016, dans la mesure où elle doit être considérée comme un allégué de partie (cf. ATF 141 IV 369 consid. 6).

De plus, même en considérant les résultats de cette nouvelle expertise, force est de constater qu'elle se prononce – au terme d'un examen succinct par rapport à l'expertise du 7 juillet 2016 – du bout des lèvres pour une aptitude avec restriction. En effet, l'expert – tout en se refusant à poser un diagnostic – laisse entendre que le recourant pourrait souffrir d'un "*trouble de la personnalité*" et propose que le recourant reprenne ses fonctions sous supervision, qu'il doit poursuivre sa psychothérapie et son traitement sous substances psychotropes et "*enfin et toujours en rapport avec le*

*traitement chimique [du recourant], cette décision d'aptitude sous conditions pourrait néanmoins être remise en question par le médecin-conseil de l'OFT [...]*. Les conclusions de cette expertise sont nettement moins catégoriques que celles du 7 juillet 2016. Par ailleurs, l'on ne saurait exiger de l'autorité inférieure qu'elle mette en place une supervision (ce qui revient presque à dédoubler le poste et à une mise sous tutelle pour exercer les tâches de sécurité), ce d'autant plus que l'expertise du 7 juillet 2016 souligne la difficulté du recourant à respecter la hiérarchie, les ordres donnés et les règles, questions à peine effleurées dans l'expertise du 14 juillet 2017.

**5.4** Il ressort de ce qui précède que la décision d'inaptitude psychologique du 7 juillet 2016 était suffisante pour que l'autorité inférieure puisse prononcer la résiliation des rapports de travail. De plus, l'autorité inférieure n'était pas contrainte de procéder à une deuxième expertise et celle réalisée sur demande du recourant après le prononcé de la résiliation des rapports de travail n'est pas de nature à influencer la cause et sa valeur probante n'est pas aussi élevée que celle du 7 juillet 2016. En conséquence, au vu de ce qui précède, le Tribunal n'estime pas nécessaire d'ordonner une expertise de l'expertise du 14 juillet 2017 telle que demandée par le recourant.

## **6.**

Ensuite, il sied de préciser le cadre juridique régissant les rapports contractuels des personnes exerçant une activité déterminante pour la sécurité ferroviaire.

### **6.1**

**6.1.1** Au sens de l'art. 80 de la loi fédérale du 20 décembre 1957 sur les chemins de fer (LCdF, RS 742.101), le Conseil fédéral peut prescrire que les personnes qui exercent une fonction déterminante pour la sécurité dans le domaine ferroviaire doivent subir un examen d'aptitude théorique et pratique ; il peut prévoir la délivrance d'un permis après la réussite à l'examen (let. a) ; les personnes en formation en vue de l'exercice d'une activité mentionnée à la let. a doivent être titulaires d'un permis délivré par l'OFT (let. b) ; les personnes exerçant une activité mentionnée à la let. a ou en formation dans le but d'exercer une telle activité doivent répondre à des exigences personnelles et professionnelles déterminées ; le Conseil fédéral peut prévoir aussi des examens psychologiques et médicaux destinés à déterminer si les exigences personnelles sont remplies (let. c).



Cette disposition constitue la base légale de la réglementation de l'examen des conducteurs de véhicules moteurs (...). En même temps, une possibilité est créée de prescrire également des examens ad hoc aux autres personnes exerçant une activité impliquant la sécurité dans le domaine ferroviaire, ou de leur imposer des conditions (cf. Message du Conseil fédéral du 23 février 2005 sur la réforme des chemins de fer 2 [FF 2005 2269, 2376]).

**6.1.2** L'art. 81 LCdF prévoit que quiconque n'est pas en état de fournir l'effort physique et mental nécessaire parce qu'il est sous l'influence de l'alcool, de stupéfiants ou de médicaments ou pour toute autre raison, est inapte au service et ne peut pendant ce temps exercer aucune activité impliquant la sécurité dans le domaine ferroviaire.

Cet article énonce une interdiction d'exercer une activité impliquant la sécurité en état d'ébriété ou dans un autre état de limitation des facultés physiques et mentales. (...) La définition du personnel dont les activités engagent la sécurité des transports publics englobe non seulement les fonctions évidentes telles que celle de conducteur de véhicules moteurs, mais aussi toutes les activités pertinentes, donc aussi les personnes qui n'exercent pas une fonction déterminante pour la sécurité, mais qui sont appelées exceptionnellement à exécuter une tâche de cette nature (cf. Message précité, *ibid.*).

**6.1.3** Il ressort de ce qui précède que les conditions d'aptitude physique et psychologique sont des conditions légales à remplir en tout temps pour exercer une activité en relation avec la sécurité dans le domaine ferroviaire. En effet, une inaptitude physique et/ou psychologique entraîne l'interdiction d'exercer la fonction (art. 81 LCdF). De même, il appert des normes précitées que le principe de l'aptitude à exercer des fonctions de sécurité dans le domaine ferroviaire est déterminé dans une base légale formelle. Elles poursuivent indiscutablement un but d'intérêt public prépondérant, à savoir assurer la sécurité du domaine ferroviaire, notamment la sécurité du trafic ferroviaire, des voyageurs, des infrastructures ferroviaires et des employés ou autres personnes amenées à intervenir dans le domaine ferroviaire.

**6.2** Comme déjà mentionné, le législateur formel a délégué au pouvoir exécutif le soin de préciser le cercle des personnes concernées de même que les conditions à réaliser pour qu'une personne soit autorisée à exercer une fonction de sécurité. Ainsi, fondé sur l'art. 80 LCdF, le Conseil fédéral

a adopté l'ordonnance du 4 novembre 2009 sur les activités déterminantes pour la sécurité dans le domaine ferroviaire (OASF, RS 742.141.2).

**6.2.1** Cette ordonnance a pour objet de régir les exigences auxquelles doit satisfaire le personnel chargé d'activités déterminantes pour la sécurité ferroviaire dans les entreprises ferroviaires et dans d'autres entreprises (cf. art. 1).

**6.2.1.1** Au sens des art. 2 let. f et 3 let. b et c OASF, les personnes avec la fonction de chef-circulation des trains exerce une activité déterminante pour la sécurité ferroviaire.

**6.2.2** Selon l'art. 12 OASF, si une personne exerçant une activité déterminante pour la sécurité considère que ses capacités – soit sa faculté physique et/ou psychique momentanée – à exercer ladite activité sont réduites de sorte qu'elle ne peut plus garantir la sécurité, elle l'annonce à son supérieur hiérarchique et renonce à toute activité déterminante pour la sécurité (al. 1). Elle communique immédiatement et de manière conforme à la vérité au médecin-conseil tout changement des faits médicaux la concernant et lui présente les certificats médicaux y relatifs (al. 2). Si son incapacité de travail due à une maladie ou à un accident dure plus de 30 jours, elle est tenue de s'annoncer à son médecin-conseil afin qu'il évalue son aptitude médicale (al. 3). Les entreprises informent immédiatement le psychologue-conseil de tout changement essentiel de l'aptitude psychologique d'une personne exerçant une activité déterminante pour la sécurité (al. 4).

**6.2.3** S'agissant des compétences en matière d'évaluation de l'aptitude – soit faculté physique et/ou psychique dans la durée et sans être définitive – de l'employé, l'art. 13 OASF prescrit notamment que le médecin-conseil examine l'aptitude médicale d'une personne au sens de l'art. 12 et communique l'évaluation finale de l'aptitude à la personne ainsi qu'à l'entreprise (al. 1) et que le psychologue-conseil examine l'aptitude psychologique d'une personne au sens de l'art. 12 et communique l'évaluation finale de l'aptitude à la personne ainsi qu'à l'entreprise (al. 2).

**6.2.4** Enfin, l'art. 15 OASF prévoit encore que lorsqu'une personne exerce une activité déterminante pour la sécurité qui ne requiert pas de permis de conduire, l'entreprise doit lui interdire d'exercer l'activité en question si elle est inapte au service du fait d'une maladie ou d'un handicap physiques ou psychiques, de l'alcoolisme, d'une autre dépendance ou encore d'autres raisons.

### **6.2.5** Il ressort de ce qui précède les constats suivants.

**6.2.5.1** La fonction de chef-circulation des trains est une activité déterminante pour la sécurité ferroviaire. Une telle fonction impose des obligations à l'employé. En effet, celui-ci doit, d'une part, annoncer à son employeur s'il existe une atteinte à sa capacité physique ou psychique et, d'autre part, renoncer à toutes activités déterminantes pour la sécurité si ses capacités sont restreintes. L'employé doit communiquer sans délai au médecin-conseil tout changement des faits médicaux la concernant. L'employé n'est aucunement légitimé à mentir et il doit informer de manière proactive, dans la mesure où obligation lui est faite d'informer le médecin-conseil au fur et à mesure de l'évolution de ses problèmes de santé, de même que démontrer ceux-ci par des certificats médicaux. De la sorte, l'employé a un devoir d'information, de vérité et de collaboration. Le législateur, en cas d'atteinte à la capacité physique ou psychique, a de la sorte privilégié l'intérêt public à assurer la sécurité ferroviaire en impartissant un devoir d'information et de comportement à l'employé, et ce aux dépens de son intérêt privé à la protection de sa sphère privée et de sa personnalité.

**6.2.5.2** Toutefois, l'employé n'est pas le seul à avoir des obligations. Ainsi, il incombe à l'employeur de s'assurer qu'un employé n'exerce plus, en cas d'inaptitude, son activité déterminante pour la sécurité ferroviaire. Dès lors qu'un médecin-conseil ou un psychologue-conseil déclare un employé inapte, l'employeur est lié par cet avis et doit interdire l'exercice d'une activité déterminante pour la sécurité.

**6.2.5.3** Enfin, le devoir d'information de l'employé envers son employeur se limite à dire s'il est capable ou pas d'exercer son activité. Les informations médicales doivent, quant à elles, être transmises au monde médical. Ainsi, ce système permet, d'une part, à l'employeur de savoir si son employé peut exécuter son fonction. D'autre part, les données médicales de l'employé n'étant remises qu'au médecin ou psychologue-conseil, elles peuvent être traitées dans le respect du secret médical. A cet égard, les données médicales et psychologiques restent en mains du médecin-conseil ou du psychologue-conseil, l'employeur ne recevant que la conclusion du conseil concerné, soit si l'employé est – médicalement et/ou psychologiquement – apte, apte sous réserve ou inapte à exercer son activité déterminante pour la sécurité ferroviaire.

**6.3** Par l'art. 6 OASF, le Conseil fédéral a délégué au Département fédéral de l'environnement, des transports, de l'énergie et de la communication

(DETEC) de fixer, dans les différents domaines, les exigences de qualification du personnel chargé d'activités déterminantes pour la sécurité (let. a) ; de fixer des limites d'âge (let. b) ; de définir les conditions médicales et psychologiques (let. c), et d'édicter des prescriptions sur la périodicité et le contenu de l'examen (let. d). Fondé sur cette délégation de compétence, le DETEC a adopté l'OAASF (cf. let. J supra), laquelle définit, à ses articles 8 et suivants, quelles sont les conditions à remplir pour être admis à des fonctions de sécurité dans le domaine ferroviaire, telle que celle de chef-circulation des trains.

**6.3.1** Plus précisément, l'art. 10 OAASF prévoit que les candidats à la formation à une activité déterminante pour la sécurité doivent se soumettre à un examen médical effectué par un médecin-conseil ou à un test médical (al. 1). Le médecin-conseil détermine si la personne examinée est médicalement apte à exercer l'activité déterminante pour la sécurité (al. 2). L'examen médical porte sur l'aptitude à exercer les activités de protecteur ou de chef-circulation de la catégorie B (degré d'exigence 2 ; al. 3 let. a), L'aptitude à exercer les activités de préparateur de train, d'employé de manœuvre, d'accompagnateur de train, de chef de la sécurité et de chef-circulation de la catégorie A ainsi que les activités déterminantes pour la sécurité non soumises à attestation font l'objet d'un test médical (degré d'exigence 3 ; al. 4). Si des examens spéciaux sont nécessaires pour vérifier l'aptitude du point de vue médical, le médecin-conseil les ordonne et les évalue (al. 5). La personne examinée s'engage à déclarer tous ses antécédents médicaux de façon véridique. Elle donne par écrit son accord pour que le médecin-conseil et les médecins chargés des examens spéciaux puissent obtenir à son sujet des renseignements et des documents d'ordre médical ou psychologique (al. 6). Le médecin-conseil communique sur formulaire à la personne examinée et à l'entreprise son appréciation de l'aptitude du point de vue médical et notamment les éventuelles restrictions, dans les dix jours après réception des résultats complets (al. 7).

**6.3.2** L'art. 11 de cette ordonnance prescrit que les candidats à la formation de chef-circulation de la catégorie B doivent se soumettre à un examen psychologique effectué par un psychologue-conseil (al. 1). Le psychologue-conseil détermine si la personne examinée est psychologiquement apte à exercer l'activité déterminante pour la sécurité (al. 2). Si des examens spéciaux sont nécessaires pour vérifier l'aptitude psychologique, le psychologue-conseil les ordonne et les évalue (al. 3). La personne examinée s'engage à déclarer tous les faits psychologiques de façon véridique. Elle donne par écrit son accord pour que le psychologue-

conseil et les experts chargés des examens spéciaux puissent obtenir à son sujet des renseignements et des documents d'ordre psychologique ou médical (al. 4). Le psychologue-conseil communique sur formulaire à la personne examinée et à l'entreprise son appréciation de l'aptitude psychologique et notamment les éventuelles restrictions, dans les dix jours après réception des résultats complets (al. 5). En cas d'échec à l'examen d'aptitude psychologique, celui-ci peut être répété au plus tôt après une année et au maximum deux fois (al. 6). Le dernier examen d'aptitude réussi ne doit pas remonter à plus de cinq ans pour les personnes de moins de 50 ans ni à plus de trois ans pour les personnes de 50 ans ou plus. Il conserve sa validité tant que la personne concernée n'a pas terminé la formation ou exerce l'activité soumise à attestation (al. 7 let. a et b).

**6.3.3** Il ressort de ces normes que les candidats à la formation chef-circulation des trains de catégorie B doivent passer un examen d'aptitude médicale et psychologique avant de pouvoir exercer leur fonction. Pour ceux de la catégorie A, comme celle exercée par le recourant, seul un test médical préalable est requis. Les médecins-conseil et les psychologues-conseil ont toutefois la compétence d'ordonner des examens spéciaux pour vérifier les aptitudes de l'employé s'ils estiment de tels examens nécessaires.

**6.4** S'agissant du droit contractuel, l'art. 122 de la CCT CFF prévoit que la personne concernée est tenue de fournir au médecin attitré toutes les indications requises, ceci de manière complète et conforme à la vérité (al. 1). Le quatrième alinéa de cette disposition dispose qu'en cas d'atteinte à sa capacité de travail, la personne concernée est tenue de fournir à temps les informations nécessaires au service compétent (let. a) ; de présenter les certificats médicaux requis ou d'autoriser le médecin attitré à demander les informations nécessaires auprès du médecin traitant actuel ou antérieur et/ou des organes d'assurances sociales (déliement du secret professionnel ; let. b) ; de suivre les instructions du médecin attitré et/ou des organes d'assurances sociales et de se soumettre aux examens médicaux qu'ils ordonnent (let. c) ; de faire valoir d'éventuelles prestations d'assurances sociales avec le soutien des services du personnel (let. d).

Au sens de l'art. 124 CCT CFF, la violation des obligations citées au chiffre 122 peut entraîner une réduction, voire la suppression de la rétribution ou encore la modification des rapports de travail selon le chiffre 45, ou leur résiliation selon le chiffre 149 ou 174 de la CCT CFF.

**6.5** Enfin, le droit fédéral et la jurisprudence du Tribunal fédéral requièrent des employeurs qu'ils respectent la personnalité (cf. art. 10 al. 2 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 [Cst., RS 101], 28 al. 2 du Code civil suisse du 10 décembre 1907 [CC, RS 210], 328 et 328b CO, 4 al. 2 let. g LPers et 26 al. 1 CCT CFF) et la sphère privée (cf. art. 13 Cst.) de leurs employés. Dans cette mesure l'employeur, privé ou public, ne peut interroger des candidats pour une place de travail (soit déjà en phase précontractuelle) ou des employés sur des faits qui n'ont pas trait au poste de travail ou à l'activité à exercer et qui portent atteinte à leur sphère privée (cf. par exemple l'arrêt du TF 2C\_103/2008 du 30 juin 2008 consid. 6.2 et les nombreuses réf. cit. ; RÉMY WYLER/BORIS HEINZER, Droit du travail, 3<sup>ème</sup> éd., 2014, p. 324 ss).

**6.6** Comme il appert des considérations juridiques ci-dessus, il y a lieu de relever que le droit fédéral (cf. notamment les art. 80 et 81 LCdF et 12 ss OASF et l'OAASF) a conditionné l'exercice d'une activité déterminante pour la sécurité – dont fait partie la fonction de chef-circulation des trains (catégorie A ou B) – à des conditions d'aptitudes médicale et psychologique. Corollaire de ces conditions d'aptitude, le droit fédéral précité et les normes légales convenues par les partenaires sociaux et l'autorité inférieure (art. 122 et 124 CCT CFF) ont imparté un devoir accru d'information et de collaboration aux employés ou futurs employés, les contraignant à produire des informations médicales de manière proactive et sans mentir, restreignant de ce fait leurs droits à la protection de la personnalité et au respect de la sphère privée. Ce principe est applicable tant dans la phase précontractuelle que dans la phase contractuelle.

## **7.**

**7.1** L'employeur peut résilier un contrat de durée indéterminée en cas de motifs objectivement suffisants au sens de l'art. 174 al. 1 CCT CFF, dont la teneur correspond à l'art. 10 al. 3 LPers. Si cette disposition ne définit pas ce qu'il faut comprendre par motifs objectivement suffisants, elle énumère à titre exemplatif différents motifs en ses lettres a à f, soit 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) ; un manque de volonté pour effectuer un autre travail considéré comme convenable (let. d) ; la suppression d'une condition d'engagement légale ou contractuelle (let. e) ; des motifs économiques sérieux ou des motifs liés

à l'exploitation de nature grave, si les CFF ne sont pas en mesure de proposer un autre travail convenable au collaborateur (let. f).

**7.2** Il peut être difficile de déterminer si une décision négative sur l'aptitude physique ou psychique fonde un motif objectif suffisant au sens de l'art. 174 al.1 let. c CCT CFF (capacités ou aptitudes insuffisantes pour accomplir les tâches convenues dans le contrat de travail) ou de l'art. 174 al. 1 let. e CCT CFF (suppression d'une condition d'engagement légale ou contractuelle).

**7.2.1** S'agissant du motif de résiliation pour des capacités ou aptitudes insuffisantes, 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'incapacités ou d'inaptitudes. Celles-ci constituent un manquement objectif et une cause d'empêchement non-fautif de l'employé, qui ne sauraient être admises trop facilement car elles tiennent à sa personne. Elles doivent d'abord être corrigées par une formation adaptée ou une modification des rapports de travail (cf. arrêts du TAF A-4913/2016 du 26 juillet 2017 consid. 3.2 ; A-2846/2016 du 18 avril 2017 consid. 3.3 et réf. cit.).

Alors que les motifs figurant à l'art. 174 al. 1 let. a et b CCT CFF, lesquels correspondent à ceux de l'art. 10 al. 3 let. a et b LPers, requièrent un avertissement préalable de l'employé, les motifs de la lettre c n'exigent un tel avertissement que pour le cas de manque de volonté de l'employé à accomplir son travail, mais pas pour le cas d'aptitudes ou capacités insuffisantes. En effet, ces deux derniers manquements ne peuvent être influencés par l'employé (cf. ATAF 2016/11 consid. 7.3).

En cas de maladie, il n'est possible de partir du principe que les aptitudes et capacités sont insuffisantes au sens de l'art. 174 al. 1 let. c CCT CFF que lorsque cet état au moment de la résiliation dure déjà depuis une longue période et que les circonstances ne permettent pas de s'attendre à une amélioration prochaine de l'état de santé de l'employé concerné. Il n'est toutefois pas nécessaire que la maladie puisse être considérée comme définitive (cf. arrêt du TAF A-3912/2016 du 14 novembre 2016 consid. 4.1).

**7.2.2** L'art. 174 al. 1 let. e CCT CFF, lequel correspond à l'art. 10 al. 3 let. f LPers, prévoit que la suppression d'une condition d'engagement légale ou contractuelle fonde un motif objectif pour résilier les rapports de travail. Selon le Message du Conseil fédéral concernant la loi sur le personnel de la Confédération (LPers) du 14 décembre 1998, entrent en ligne de compte comme conditions contractuelles "*presque toutes les prémisses du contrat individuel nécessaires au maintien ou à la prolongation des rapports de travail*" (cf. FF 1999 1421, 1438 ; voir les arrêts du TAF A-3750/2016 du 2 février 2017 consid. 2.3 et A-5541/2014 du 31 mai 2016 consid. 7.1).

**7.2.3** Enfin, il ressort de l'art. 174 al. 1 CCT CFF qu'une violation des art. 122 ss CCT CFF (cf. consid. 6.4 supra) n'est pas expressément prévue comme motif de licenciement. Toutefois, comme déjà mentionné, le droit fédéral impose un devoir accru d'information et de collaboration de la part de l'employé, de sorte qu'une telle violation peut être rattachée à l'art. 174 al.1 let. a CCT CFF, soit une violation d'obligations légales ou contractuelles importantes.

**7.3** En l'espèce, il sied d'examiner si la décision d'inaptitude fonde un motif objectif suffisant pour résilier les rapports de travail au sens de l'art. 174 al. 1 let. e CCT CFF comme invoqué par l'autorité inférieure.

**7.3.1** Le droit fédéral subordonne l'exécution d'une activité déterminante pour la sécurité ferroviaire à l'obtention d'une attestation (cf. art. 3 OAASF), pour laquelle une des conditions d'octroi est l'aptitude physique et psychiques (cf. art. 10 et 11 OAASF). De plus, si la condition de l'aptitude n'est plus réalisée, l'employeur doit interdire l'exercice de cette activité à son employé (cf. art. 15 OASF). Dès lors qu'une décision sur l'aptitude (médicale et/ou psychologique) lie l'employeur, il y a lieu de considérer qu'il s'agit d'une condition légale. Enfin, il y a lieu de rappeler que, lors de la conclusion du contrat, la validité dudit contrat a été clairement conditionnée à une décision positive d'aptitude (cf. let. A supra). Certes, le deuxième contrat ne contenait pas une telle clause (cf. let. B supra). Cela étant, comme déjà mentionné, l'aptitude physique et psychique doit être réalisée en tout temps pour exercer une activité déterminante pour la sécurité ferroviaire (cf. not. consid. 6.1.3 supra), de sorte que le maintien des rapports contractuels est subordonné, de par la loi, au maintien de l'aptitude. Dès lors, indépendamment du contenu du contrat, la perte de l'aptitude physique et/ou psychique relève – pour l'exercice d'une activité déterminante pour la sécurité – d'une suppression d'une condition d'engagement légale ou contractuelle.



**7.3.2** Le recourant ayant été déclaré inapte à exercer sa fonction de chef-circulation des trains de catégorie A, il y a lieu de constater que l'autorité inférieure avait un motif objectivement suffisant pour résilier les rapports de travail en application de l'art. 174 al. 1 let. e CCT CFF.

## **8.**

**8.1** Au surplus, le Tribunal constate que l'autorité inférieure aurait également pu fonder la résiliation des rapports de travail sur un autre motif.

**8.1.1** Certes, l'autorité inférieure n'a pas invoqué le motif de résiliation des rapports de travail au sens de l'art. 174 al. 1 let. a CCT CFF par renvoi de l'art. 124 CCT CFF (cf. consid. 6.4 supra). Cela étant, comme mentionné ci-dessus, le Tribunal applique le droit d'office et n'est pas lié par l'argumentation juridique développé dans la décision entreprise (cf. consid. 2.2 supra). De plus, établir si un motif de résiliation des rapports de travail est réalisé au sens de l'art. 174 al. 1 let. a CCT CFF ne requiert, en l'espèce, pas de connaissances spéciales dans la mesure où il s'agit de contrôler si le recourant a communiqué de manière complète et conforme à la vérité les informations requises (art. 122 al. 1 et 4 CCT CFF, art. 12 al. 2 OASF, art. 10 et 11 OAASF ; cf. consid. 6.2 à 6.4 supra).

**8.1.2** Afin d'évaluer l'aptitude d'une personne postulant pour une fonction de chef-circulation des trains de catégorie A, celle-ci doit remplir un questionnaire de santé, lequel est ensuite analysé par le MedicalService. Ce questionnaire, couvert par le secret médical, n'est pas remis à l'employeur, seule une décision "apte, apte sous réserves ou inapte" lui étant remise. De même, comme mentionné ci-dessus, l'employé ne saurait invoquer un droit de mentir au nom de la protection de la personnalité, la loi lui imposant de dire la vérité dans ses relations avec les médecins et psychologue conseil (cf. consid. 6.5 supra)

## **8.1.3**

**8.1.3.1** Le recourant a rempli le questionnaire santé le 27 janvier 2015 avec l'aide de son médecin généraliste (cf. let. M supra). Il ressort notamment de ce questionnaire les questions et réponses suivantes. A la question 2 "Etes-vous en traitement chez un médecin, un psychothérapeute ou un chiropraticien ?", le recourant a répondu "Non". A la question 5 let. c "Souffrez-vous ou avez-vous déjà souffert de maladies mentales, de dépression ou d'autres troubles psychiques ?", le recourant a répondu "Non". A la question 6 "Prenez-vous souvent des médicaments contre les

douleurs, somnifères, tranquillisants ou d'autres médicaments ?", le recourant a répondu "Oui" et déclaré prendre un médicament contre la surpression artérielle (...) une fois par jour.

**8.1.3.2** La page 5 du questionnaire de santé du 27 janvier 2015, soit celle sur laquelle le recourant a apposé sa signature, stipulait notamment :

**"Droits et devoirs du candidat / de la candidate**

Je confirme avoir répondu en toute franchise et complètement aux questions posées. Je prends connaissance du fait que des omissions ou des indications mensongères peuvent entraîner la résiliation des rapports de travail ou conduire à des prestations limitées de la caisse de pensions CFF. (...)."

**8.1.3.3** Au moment de remplir le questionnaire médical, le recourant sortait – selon ses dires – d'une dépression due à une situation de chômage prolongé et était encore sous antidépresseurs à des fins de stabilisation de son état (cf. let. M supra ; voir aussi expertise du 7 juillet 2016 ch. 3.7 p. 7). Il n'a ainsi pas annoncé avoir souffert de dépression ni encore être sous antidépresseurs avant la conclusion des rapports de travail. Or, l'on ne saurait considérer – en raison de l'aide reçue par son médecin et la clarté des questions posées – que les réponses du recourant relevaient d'une incompréhension du questionnaire ou d'une négligence. De même, il y a lieu d'émettre des réserves sur la valeur de l'attestation du médecin généraliste du recourant du 31 août 2016 (cf. let. M supra). En effet, nonobstant le lien fraternel liant le médecin et le recourant, l'on peine à percevoir comment une dépression peut être guérie par un contrat de travail pas encore signé et dont la validité et l'exécution sont soumises à une évaluation de l'aptitude médicale et psychologique. De plus, il appert de l'expertise du 7 juillet 2016 que le recourant était sous suivi d'un médecin psychiatre et sous traitement antidépresseur depuis le 18 septembre 2014 (cf. expertise précitée p. 8), soit avant son engagement.

**8.1.4** Il y a lieu de constater qu'en faisant fi des règles légales, de son devoir accru d'information et de collaboration et de l'information dénuée d'ambiguïté sur les conséquences de mensonges ou d'omissions lors du remplissage du questionnaire de santé, le recourant a signé ce dernier malgré des indications mensongères sur des éléments essentiels pour évaluer son aptitude à être engagé pour exercer une activité déterminante pour la sécurité ferroviaire. Il ne saurait ici se prévaloir de la protection de la personnalité ou de la sphère privée dans le cadre de la phase précontractuelle, dans la mesure où l'aptitude médicale est une condition

légale et contractuelle à la conclusion d'un tel contrat (cf. consid. 6.5 supra).

**8.1.5** Ainsi, au moment de son engagement, le recourant a adopté un comportement qui suffisait déjà objectivement à résilier les rapports de travail sur la base de l'art. 174 al. 1 let. a CCT CFF par renvoi de l'art. 124 CCT CFF. Dans ce contexte, la question de savoir si l'autorité inférieure, en possession de toutes les informations requises, l'aurait au final engagé ou pas relève de la supputation et n'est dès lors pas pertinente.

**8.1.6** Une résiliation des rapports de travail fondée sur des raisons inhérentes à la personnalité de l'employé (dont l'état de santé fait partie ; cf. arrêt du TF 4A\_437/2015 du 4 décembre 2015 consid. 2.2.2) peut être abusive au sens de l'art. 336 al. 1 let. a CO (cf. art. 185 al. 1 let. b CCT CFF). Cela étant, l'aptitude physique et psychologique étant une condition légale pour exercer une activité déterminante pour la sécurité ferroviaire, cette raison a un lien incontestable avec le rapport de travail, de sorte qu'il n'y a pas lieu, eu égard aux circonstances du cas d'espèce, d'analyser plus en avant une éventuelle résiliation abusive des rapports de travail.

**8.2** A titre superfétatoire, il sied de constater qu'au cours de l'exécution de son contrat, le recourant a également violé son devoir accru d'information et de collaboration s'agissant de son état psychologique.

En effet, dans son pli du 16 mai 2016 adressé au MedicalService, le recourant a déclaré : *"quant aux supposés 'antécédents psychologiques', c'est bien la première fois que j'en entends parler. Je vous saurais gré de me dire d'où vient cette hypothèse"*, feignant de la sorte l'indignation qu'un tel fait puisse être avancé par le MedicalService. De même, le recourant a déclaré à l'expert avoir informé le MedicalService de son état de santé psychologique lors de son engagement (cf. expertise du 7 juillet 2016 p. 8), ce qui est clairement contredit par les pièces au dossier, en particulier le questionnaire de santé du 27 janvier 2015. Par ailleurs l'expert souligne que *"interrogé trois fois pendant l'entretien sur le fait qu'il ait ou non communiqué ces informations au MedicalService lors de sa postulation, [le recourant] affirme à chaque fois qu'il l'a fait [...]. L'expertisé n'a donc pas fourni des informations véridiques sur son état de santé à plusieurs reprises. [Il] se dit conscient des enjeux sécuritaires dans sa fonction et dans le suivi des prescriptions. Cependant, il ment à plusieurs reprises sur son état de santé, déterminant dans une fonction de sécurité"*.

Dès lors, il peut être retenu que s'agissant de son état de santé psychologique, le recourant a persisté dans ses mensonges sur des informations importantes en cours d'exécution du contrat de travail, violant sous cet angle également ses obligations légales et contractuelles.

**8.3** Au vu de ce qui précède, il doit être relevé que le recourant a menti tant sur son état de santé psychologique que sur sa prise de médicaments lors de son engagement, violant son devoir légal et accru de collaboration et d'information. Le questionnaire de santé rempli – avec l'aide de son médecin généraliste – et signé par le recourant contenait pourtant une indication clairement formulée et dépourvue de toute ambiguïté, sur les conséquences possibles de mensonges ou omissions dans le questionnaire de santé. Le recourant a ainsi sciemment empêché son futur employeur d'évaluer son aptitude physique et psychologique à exercer une activité déterminante pour la sécurité ferroviaire en connaissance de cause. Il y a donc lieu de retenir également motif de résiliation des rapports de travail au sens de l'art. 174 al. 1 let. a CCT CFF.

Par ailleurs, sur la base de l'expertise du 7 juillet 2016, nullement remise en cause par l'expertise du 14 juillet 2017, l'employeur avait un motif objectif suffisant pour résilier les rapports de travail.

## **9.**

Au vu de ce qui précède, le recours doit être rejeté et la décision de résiliation des rapports de travail confirmée.

## **10.**

**10.1** Conformément aux 186 CCT CFF et 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.

**10.2** 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 ni octroyé de dépens.

**3.**

Le présent arrêt est adressé :

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

La présidente du collège :

Le greffier :

Claudia Pasqualetto Péquignot

Arnaud Verdon

**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 :