



Arrêt du 20 novembre 2019

Composition

Claudia Pasqualetto Péquignot (présidente du collège),
Christoph Bandli, Christine Ackermann, juges,
Arnaud Verdon, greffier.

Parties

A. _____,
(...),
représenté par
Syndicat du personnel des transports (SEV),
Secrétariat central,
Steinerstrasse 35, Case postale 1008, 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 immédiate des rapports de travail.

Faits :**A.**

A. _____ (l'employé), né le (...), a été engagé le 16 octobre 2008 par les Chemins de fer fédéraux (CFF ou l'employeur) en qualité de chef de team au sein du centre d'entretien. Les rapports de travail ont débuté le 3 novembre 2008.

B.

Le 7 novembre 2018, un subordonné de l'employé a résilié ses rapports de travail pour le 31 décembre 2018.

C.

Le 7 décembre 2018, une employée chargée de la gestion des temps de travail (répartitrice) des employés CFF a remarqué que le subordonné précité disposait d'un solde positif de deux jours de congé. Elle en a informé l'employé et l'a invité à les accorder au subordonné avant la fin de ses rapports de travail, soit d'ici la fin du mois de décembre. L'employé a alors ordonné à la répartitrice de procéder à des changements a posteriori dans le système de gestion du temps de travail (système SPX), à savoir remplacer deux jours (les 3 et 4 décembre 2018) effectivement travaillés par le subordonné par deux jours de congé.

D.

Le 12 décembre 2018, le subordonné a fait une demande de congé et a constaté que le système affichait qu'il avait eu congé les 3 et 4 décembre 2018. La répartitrice précitée, après en avoir parlé avec le supérieur (Chef de production Cleaning) de l'employé a converti les deux jours de congé en jour travaillé et donné congé au subordonné. Elle a informé l'employé et le supérieur de celui-ci de ces modifications.

E.

Le 13 décembre 2018, le supérieur a eu un entretien avec l'employé et celui-ci a admis avoir donné l'ordre à la répartitrice de convertir des jours effectivement travaillé en jours de congé.

F.

Le 29 janvier 2019, une séance a réuni l'employé, son supérieur ainsi qu'une conseillère en ressources humaines (conseillère RH) pour établir les faits relatifs au changement du système SPX. L'employé a une nouvelle fois reconnu avoir donné l'ordre à la répartitrice de procéder au changement. Il a déclaré vouloir ainsi "donner une leçon" à son

subordonné, car il "avait tiré sur la corde" et "avait déjà passablement embêté".

G.

Par courrier remis en main propre le 19 février 2019, l'employeur a fait part de son intention de résilier les rapports de travail avec effet immédiat et lui a accordé un délai pour exercer son droit d'être entendu.

H.

Par courrier du 21 février 2019, l'employé a déposé ses déterminations.

I.

Par courriel du 22 février 2019, l'employé a produit un certificat médical attestant une incapacité de travail du 22 février au 24 mars 2019.

J.

Par décision du 1^{er} mars 2019, l'employeur a résilié avec effet immédiat les rapports de travail. Selon l'employeur, l'employé avait commis une faute grave en ordonnant de convertir des jours effectivement travaillés en jours de congé, dite faute constituant un juste motif.

K.

Par mémoire du 29 mars 2019, l'employé (également le recourant) a interjeté recours par devant le Tribunal administratif fédéral (le Tribunal ou le TAF) contre la décision du 1^{er} mars 2019 précitée, concluant uniquement à la prolongation des rapports de travail jusqu'à l'échéance du délai de congé ordinaire et au paiement d'une indemnité.

L.

Dans sa réponse du 20 mai 2019, l'employeur a conclu au rejet du recours.

M.

Le recourant a déposé ses observations finales le 27 juin 2019.

N.

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 TAF 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. Cette compétence figure également à l'art. 183 CCT CFF 2015 (voir consid. 4 infra). En l'espèce, l'acte attaqué du 1^{er} mars 2019, 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 TAF contrôle les décisions qui lui sont soumises sous l'angle de la violation du droit fédéral, y compris l'excès ou l'abus du pouvoir d'appréciation (let. a), de la constatation inexacte ou incomplète des faits pertinents (let. b) et de l'inopportunité (let. c). Le Tribunal fait cependant preuve d'une certaine retenue dans l'exercice de son libre pouvoir d'examen lorsque la nature des questions litigieuses qui lui sont soumises l'exige, singulièrement lorsque leur analyse nécessite des connaissances spéciales ou encore lorsqu'il s'agit de circonstances locales que l'autorité qui a rendu la décision connaît mieux (ATF 131 II 680 consid. 2.3.3 ; arrêt du TAF A-379/2016 du 8 septembre 2016 consid. 2.2).

En matière de droit du personnel, le Tribunal examine avec retenue les questions ayant trait à l'appréciation des prestations des employés, à l'organisation administrative ou de problèmes liés à la collaboration au sein du service et des relations de confiance. Il ne substitue pas son propre pouvoir d'appréciation à celui de l'autorité administrative. Cette réserve n'empêche pas le Tribunal d'intervenir lorsque la décision attaquée semble objectivement inopportune (ATAF 2007/34 consid. 5 ; arrêt du TAF A-3750/2016 du 7 février 2017 consid. 1.4.1 ; MOSER ET AL., Prozessieren vor dem Bundesverwaltungs-gericht, 2^{ème} 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 (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 (ATF 135 I 91 consid. 2.1 ; ATAF 2014/24 consid. 2.2 et réf. cit.).

2.3 L'objet du présent litige porte sur la question de savoir si l'autorité inférieure avait un juste motif pour résilier les rapports de travail du recourant avec effet immédiat, respectivement si les formes nécessaires pour une telle décision ont été respectées.

3.

3.1 L'autorité inférieure a produit un procès-verbal du 1^{er} mars 2019 concernant l'audition de la répartitrice ayant procédé aux modifications dans le système SPX (let. C supra). Le recourant n'invoque pas clairement une violation de son droit d'être entendu. Toutefois, il allègue avoir été mis devant le fait accompli dans la mesure où l'employeur a procédé à un acte d'instruction (audition d'un témoin) le 1^{er} mars 2019, soit le jour du prononcé de la décision querellée, sans l'en informer ni lui remettre les pièces du dossier.

3.2

3.2.1 Vu la nature formelle de la garantie constitutionnelle du droit d'être entendu, dont la violation entraîne en principe l'annulation de la décision attaquée sans égard aux chances de succès du recours sur le fond, ce moyen doit être examiné en premier lieu (WALDMANN / BICKEL, in :

Waldmann/Weissenberger (éd.), Praxiskommentar VwVG, 2^{ème} éd. 2016, n° 28 ss p. 630 et n° 106 ss p. 658).

3.2.2 Le droit d'être entendu est inscrit à l'art. 29 al. 2 de la Constitution fédérale du 18 avril 1999 (Cst., RS 101) et consacré, en procédure administrative fédérale, par les art. 26 à 28 (droit de consulter les pièces), les art. 29 à 33 (droit d'être entendu stricto sensu) et l'art. 35 PA (droit d'obtenir une décision motivée). L'art. 30 al. 1 PA prévoit en particulier que l'autorité entend les parties avant qu'une décision ne soit prise touchant leur situation juridique, soit le droit d'exposer leurs arguments de droit, de fait ou d'opportunité, de répondre aux objections de l'autorité et de se déterminer sur les autres éléments du dossier (ATF 135 I 279 consid. 2.3 ; 132 II 485 consid. 3 ; ATAF 2010/53 consid. 13.1 ; voir également THIERRY TANQUEREL, Manuel de droit administratif, 2011, n° 1528 p. 509).

3.2.3 Le fait que l'octroi du droit d'être entendu ait pu être déterminant pour l'examen matériel de la cause, soit que l'autorité ait pu être amenée de ce fait à une appréciation différente des faits pertinents, ne joue pas de rôle (ATF 137 I 195 consid. 2.2 ; ATAF 2007/30 consid. 5.5.1 ; 2007/27 consid. 10.1 ; voir également MOSER ET AL., op. cit., n° 3.110).

3.3

3.3.1 Il n'est pas contesté que le recourant n'a pas été informé de l'existence de ce procès-verbal et qu'il n'a pas pu se déterminer sur le contenu dudit rapport avant que l'autorité statue. Toutefois, il ne ressort pas de la décision querellée que ce procès-verbal aurait été pris en considération pour fonder la motivation de l'employeur, ni même qu'il aurait été versé au dossier avant le prononcé de la décision. Ce n'est qu'au stade de la réponse au recours (let. L supra) que l'autorité inférieure a invoqué, au surplus indirectement, dit procès-verbal (ch. 2.3.1) et l'a produit.

3.3.2 Dès lors, il n'y a pas lieu de constater une violation du droit d'être entendu du recourant. En tout état de cause, le recourant a pu prendre connaissance de cette pièce au cours de la présente procédure et se déterminer à son sujet. De la sorte, une éventuelle violation du droit d'être entendu devrait être considérée comme guérie.

4.

4.1 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 (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.

Une nouvelle convention collective de travail (CCT CFF 2019) est entrée en vigueur le 1^{er} mai 2019. Tous les faits pertinents se sont déroulés et la décision de résiliation a été prononcée alors que la CCT CFF 2015 était en vigueur et, selon les principes généraux du droit applicable (arrêts du TAF A-682/2019 du 30 septembre 2019 consid. 3 et A-6435/2012 du 23 juin 2016 consid. 3), il y a lieu d'appliquer cette dernière. La CCT CFF 2015 est une convention de droit public (art. 1 al. 1 CCT CFF 2015) et son art. 1 al. 3, à l'instar de l'art. 6 al. 2 LPers, prévoit que le Code des obligations du 30 mars 1911 (CO, RS 220) est applicable à titre subsidiaire.

Les rapports de travail du recourant sont donc soumis à la LPers, à la CCT CFF 2015 et subsidiairement au CO à titre de droit public supplétif.

4.2 En vertu de l'art. 6 al. 3 LPers, la CCT CFF 2015 et le contrat individuel de travail réglementent 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 (arrêt du TAF A-2667/2016 du 21 mars 2017 consid. 2.2).

5.

Aux termes de l'art. 177 al.1 CCT CFF 2015, similaire à 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.

5.1 La résiliation immédiate doit permettre de mettre fin sans délai à une situation qui n'est objectivement plus supportable. Sont considérées comme des justes motifs toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail (art. 177 al. 2 CCT CFF 2015 et 337

al. 2 CO). Mesure exceptionnelle, la résiliation avec effet immédiat pour justes motifs doit être admise de manière restrictive. Ainsi l'auteur du congé doit pouvoir justifier de circonstances propres à détruire la confiance qu'impliquent dans leur essence les rapports de travail, ou à l'ébranler de façon si sérieuse que la poursuite du contrat jusqu'au prochain terme de résiliation ou à l'expiration de celui-ci ne peut plus être exigée.

En effet, le rapport de confiance qui lie les parties constitue le fondement des rapports de travail inaltérés entre l'employé et l'employeur (arrêt du TF 4C.431/2005 du 31 janvier 2006 consid. 2.1). Un tel lien de confiance est nécessaire au bon accomplissement du travail. Il est évident que l'importance de la confiance mutuelle s'accroît à mesure que les responsabilités augmentent, respectivement que la position de l'employé dans l'entreprise évolue, ou encore lorsque la nature des tâches confiées ou le degré d'indépendance prend de l'ampleur (ATF 130 III 28 consid. 4.1 ; arrêt du TAF A-2689/2015 précité consid. 3.2.2). Un manquement particulièrement grave doit pouvoir être reproché à l'une des parties et doit en outre avoir conduit objectivement à la destruction du lien de confiance mutuel. Il ne suffit donc pas que la continuation du contrat soit simplement insupportable pour la partie qui le résilie. Bien plutôt, ce ressenti doit aussi apparaître soutenable d'un point de vue objectif, de nature à avoir rompu le contrat de confiance que constitue le contrat de travail (ATF 129 III 380 consid. 2.1 ; WOLFGANG PORTMANN/ROGER RUDOLPH, *Der Arbeitsvertrag*, in : Honsell/Vogt/Wiegand [éd.], *Basler Kommentar, Obligationenrecht I*, 6^{ème} éd., 2015, n° 1 ss ad art. 337 CO).

5.2 L'existence de justes motifs de résiliation immédiate s'examine au cas par cas. C'est pourquoi l'employeur doit avoir pris en considération tous les éléments du cas particulier lorsqu'il prend sa décision, spécialement la position et les responsabilités du travailleur, la nature et la durée des rapports contractuels, tout comme la nature et la gravité des manquements reprochés.

Seul un manquement particulièrement grave du travailleur justifie son licenciement immédiat ; si le manquement est moins grave, il ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement (ATF 142 III 579 consid. 4.2 ; arrêt du TF 4A_153/2016 du 27 septembre 2016 consid. 2.1). L'avertissement ne constitue jamais le motif du licenciement, mais bien la gravité de l'acte reproché qui ne permet pas, selon les règles de la bonne foi, la continuation des rapports de travail jusqu'à l'expiration du délai de congé.

La gravité est notamment appréciée au regard du fait que l'acte est intentionnel ou non ; même s'il l'est, il convient de tenir compte du fait que l'acte est dirigé contre une chose ou une personne (collaborateur ou client), de l'ampleur des dommages qu'il est de nature à créer, des antécédents de l'auteur, du risque de récidive, ainsi que de l'éventuelle faute concomitante de l'employeur (RÉMY WYLER/BORIS HEINZER, Droit du travail, 3^{ème} éd., 2014, p. 572). La preuve doit être apportée que, subjectivement, l'incident en question a gravement perturbé ou détruit le rapport de confiance et qu'il est si lourd que la continuation des rapports de travail n'est objectivement plus tolérable. Cette gravité peut être absolue ou relative. Elle est absolue lorsqu'elle résulte d'un acte isolé. A l'inverse, elle est relative lorsqu'elle résulte du fait que le travailleur persiste à violer ses obligations contractuelles ; la gravité requise ne résulte ainsi pas de l'acte lui-même, mais de la réitération des manquements (ATF 130 III 28 consid. 4.1 ; 130 II 213 consid. 3.2 ; arrêt du TF 4A_397/2014 du 17 décembre 2014 consid. 3.1 ; arrêt du TAF A-2689/2015 précité consid. 3.2.1 ; WYLER/HEINZER, op. cit., p. 572).

Si le comportement reproché n'a pas d'incidence directe sur les prestations de l'employé, la gravité du manquement reproché ne sera admise qu'avec retenue (ATF 130 III 28 consid. 4.1 et 129 III 380 consid. 3.1 ; arrêt du TAF A-2689/2015 précité consid. 3.2.3 ; PORTMANN/RUDOLPH, op. cit., n° 4 ad art. 337 CO).

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

5.3.1 Ce devoir général de diligence et de fidélité des employés des CFF est réglé à l'art. 35 CCT CFF 2015, lequel prescrit que 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).

5.3.2 Cette disposition correspond, sans être identique, à l'art. 20 al. 1 LPers. En vertu de cette disposition, l'employé est tenu d'exécuter avec soin le travail qui lui est confié et de défendre les intérêts légitimes de la

Confédération et de son employeur. Le devoir de fidélité et de sauvegarde des intérêts se rapporte en première ligne à l'obligation principale de l'employé, à savoir aux prestations de travail qu'il doit fournir.

Ainsi, l'employé a l'obligation d'accomplir son travail fidèlement et consciencieusement, mais également d'éviter et d'annoncer les risques ou de veiller sur les affaires confiées. En particulier, il viole son devoir de fidélité et de sauvegarde des intérêts lorsqu'il n'observe pas les règles de droit, les accords contractuels, les directives ou les instructions données (PETER HELBLING, in : *Bundespersonalgesetz [BPG]*, Portmann/Uhlmann [éd.], 2013, n° 41 ad art. 20 LPers).

A la différence de l'art. 321a al. 1 CO, le devoir de fidélité issu de la LPers contient une "double obligation de loyauté" (*doppelte Loyalitätsverpflichtung*), dans la mesure où l'employé soumis à la LPers ne se doit pas uniquement de sauvegarder les intérêts publics et d'être loyal envers son employeur (devoir de confiance particulier), mais également – en tant que citoyen – envers l'Etat (devoir de confiance général ; HELBLING, op. cit., n° 50 ad art. 20 LPers).

5.3.3 Ce double devoir de fidélité doit être appliqué *mutatis mutandis* aux employés des CFF (arrêt du TAF A-615/2018 du 22 janvier 2019 consid. 5.3).

5.4 Tant l'employeur privé que l'employeur public bénéficie d'un pouvoir d'appréciation important dans l'examen de l'existence d'un juste motif de résiliation immédiate. Le principe de la proportionnalité (art. 5 al. 2 Cst.) doit toutefois être respecté en droit public, de sorte que l'employeur optera pour la mesure la plus adaptée, respectivement celle qui est suffisante. La résiliation immédiate constitue la mesure la plus sévère que l'employeur peut prononcer, si bien qu'elle doit être l'exception (*ultima ratio*) et, ainsi, faire l'objet d'une utilisation restrictive (notamment ATF 140 I 257 consid. 6.3 ; 130 III 28 consid. 4.1 ; arrêt du TAF A-4586/2014 précité consid. 3.2).

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

5.5

5.5.1 S'agissant d'une décision de résiliation immédiate des rapports de travail, l'employeur est contraint d'agir avec célérité dans la mesure où, s'il tarde à agir, il laisse penser qu'une continuation des rapports de travail jusqu'à l'échéance du délai de congé est possible (ATF 130 III 28 consid. 4.4 ; arrêts du TF 4A_559/2016 du 18 janvier 2017 consid. 4.1 ; 4A_251/2015 du 6 janvier 2016 consid. 3.2.2). Si le délai jurisprudentiel de quelques jours du droit privé n'est certes pas applicable aux relations de droit public, notamment afin de respecter le droit d'être entendu de l'employé et pour prendre en considération les contraintes du processus décisionnel de l'administration, force est de constater que l'employeur de droit public n'est pas libéré de l'obligation de diligence (ATF 138 I 113 consid. 6.5 ; arrêts du TF 8C_422/2013 du 9 avril 2014 consid. 9.2 et 8C_141/2011 du 9 mars 2012 consid. 5.5 ; WYLER/HEINZER, op. cit., p. 593).

5.5.2 Les circonstances du cas concret déterminent le laps de temps dans lequel on peut raisonnablement attendre de l'employeur privé qu'il prenne la décision de résilier le contrat immédiatement. De manière générale, la jurisprudence considère qu'un délai de réflexion de deux à trois jours ouvrables est suffisant pour réfléchir et prendre des renseignements juridiques, étant précisé que les week-ends et jours fériés ne sont pas pris en considération. Si l'état de fait appelle des éclaircissements, il faut tenir compte du temps nécessaire pour élucider les faits, étant précisé que l'employeur qui soupçonne concrètement l'existence d'un juste motif doit prendre immédiatement et sans discontinuer toutes les mesures que l'on peut raisonnablement attendre de lui pour clarifier la situation.

5.5.3 Les développements jurisprudentiels précités ne sont pas transposables tels quels aux rapports de travail de droit public. Dans ce domaine, l'employeur doit en effet résilier par voie de décision écrite et motivée (art. 36 al. 1 LPers) et respecter le droit d'être entendu de son employé. De plus, indépendamment de ces garanties, les contingences liées aux procédures internes d'une administration ne permettent souvent pas de prendre une décision immédiate. Il peut parfois être nécessaire ou adéquat de diligenter une enquête administrative avant de rendre une décision, particulièrement lorsqu'il s'agit d'étayer ou d'infirmer des soupçons qui pèseraient sur l'employé. De plus, la particularité du droit de la fonction publique, selon laquelle la décision ne peut souvent pas être prise par le supérieur hiérarchique direct, mais dépend de l'autorité d'engagement ou d'une autorité de surveillance, nécessite d'accorder à

l'employeur public un délai de réaction plus long (ATF 138 I 113 consid. 6.4 ; arrêt du TAF A-3148/2017 du 3 août 2018 consid. 6.2 ; RÉMY WYLER/MATTHIEU BRIGUET, La fin des rapports de travail dans la fonction publique, Lausanne 2017, p. 92s.).

Si les spécificités de la procédure administrative justifient ce délai plus long, l'employeur ne doit cependant pas perdre de temps face à des circonstances qui appelleraient le prononcé d'une décision de résiliation avec effet immédiat (arrêts du TF 8C_281/2017 du 26 janvier 2018 consid. 5.4.2 et 8C_141/2011 du 9 mars 2012 consid. 5.5).

6.

En l'espèce, il s'agit de déterminer si les agissements du recourant le 7 décembre 2018 (let. C supra) constituent un juste motif de résiliation immédiate des rapports de travail. Cas échéant, il conviendra d'examiner si l'employeur a fait preuve de diligence et respecté les formes.

6.1

6.1.1 Le recourant a commencé son activité le 3 novembre 2008 au sein des CFF. Selon ses évaluations annuelles versées au dossier, le recourant a régulièrement été évalué d'une note moyenne de C, soit l'équivalent d'un échelon 3. De la sorte, il atteignait complètement et intégralement ses objectifs conventionnels (erfüllt vereinbartes Ziel voll und ganz). Hormis un petit événement (avoir porté une appréciation inappropriée d'un [sic] de ses collègues en présence de collaborateurs) en octobre 2015, l'employé ne semble pas avoir rencontré de problèmes dignes d'intérêt. En décembre 2018, le recourant était chef d'équipe et avait environ une trentaine de personnes sous sa responsabilité.

6.1.2 Le 7 décembre 2018, le recourant a ordonné à une répartitrice de convertir deux jours travaillés (les 3 et 4 décembre 2018) d'un de ses subordonnés en deux jours de congé. Le 12 (décision p. 1) ou 13 (réponse ch. 1.2.5) décembre 2018, le supérieur du recourant (chef de production) a été informé par le subordonné précité que deux de ses jours effectivement travaillés avaient été convertis en jours de congé. Le 13 décembre 2018, le recourant a eu un entretien avec son supérieur à ce propos. Le même jour, le recourant a déclaré à son supérieur que le lien de confiance avec lui était rompu car il avait accordé le congé demandé par le subordonné sans le consulter.

6.1.3 Selon le procès-verbal d'établissement des faits du 29 janvier 2019, l'employé avait demandé à la répartitrice d'enlever des jours de travail à son subordonné pour le mettre en congé (question 3). Bien qu'informé par la répartitrice que l'employé violait les règles légales, *"vu qu'il avait déjà passablement embêté, [il a] décidé de laisser ainsi"* (question 4). Le recourant a motivé ses actes ainsi : *"l'idée de départ était de mettre [le compte d'heures de son subordonné] à 0 pour qu'il ne nous doive pas d'heures en partant. Mais aussi pour lui donner une leçon car il a tiré sur la corde tout le temps. A la fin il a eu tous ces jours de congés. Il a quand même été gagnant à la fin"* (question 8).

6.1.4 Le 19 février 2019, l'employeur a imparti un délai de cinq jours à son employé pour exercer son droit d'être entendu. L'employé s'est déterminé le 20 février 2019, reconnaissant avoir pris une mauvaise décision, soulignant avoir été transparent avec son supérieur et estimant que la sanction était trop sévère par rapport aux faits établis.

6.1.5 Le 1^{er} mars 2019, l'employeur a résilié les rapports de travail avec effet immédiat. En substance, l'employeur a retenu que l'erreur de l'employé n'était pas intentionnelle, mais que le refus de corriger dite erreur était par contre intentionnel. De plus, l'employé n'avait montré aucun regret, n'assumait ni son erreur ni son comportement et avait déclaré que le lien de confiance avec son supérieur était rompu. Enfin, l'employeur a reproché à son employé d'avoir abusé de sa position hiérarchique pour donner une leçon à un de ses subordonnés. Ainsi, l'employeur a conclu que *"le fait d'ordonner que des jours effectivement travaillés par une personne soient convertis en jours de congé pour ne pas avoir à se plier aux exigences légales et octroyer des jours de congé supplémentaires et ce pour prendre votre revanche et régler vos comptes dans le cadre d'une querelle, porte gravement (gravité absolue), immédiatement et irrémédiablement atteinte à la confiance que vos supérieur et votre équipe ont placé en vous"*.

6.2

6.2.1 La jurisprudence (voir notamment l'arrêt du TF 8C_301/2017 du 1^{er} mars 2018 consid. 4.3.3 et les arrêts du TAF A-3265/2018 du 2 mai 2019 consid. 3.3.4 et A-6627/2016 du 11 avril 2017 consid. 5.2.2) a déjà constaté que le fait qu'un employé donne de fausses indications sur le temps de travail constitue une faute qui, indépendamment du montant du dommage, relève d'une violation grave du devoir de fidélité. Toutefois, le point de savoir si un tel comportement justifie une résiliation immédiate des

rapports de travail dépend de l'ensemble des circonstances, en particulier du caractère répété du manquement, de la durée des rapports de travail et du fait qu'il devait être connu du salarié qu'une fraude ou une manipulation dans ce domaine n'était pas tolérée (arrêt du TF 8C_800/2016 du 12 décembre 2017 consid. 3.6). Ce raisonnement doit être appliqué mutatis mutandis s'agissant d'un supérieur faussant les indications du temps de travail d'un de ses subordonnés.

6.2.2 Le recourant a commis une faute le 7 décembre 2018 en ordonnant à la répartitrice de modifier indûment les heures de travail de son subordonné. Selon la jurisprudence, cette faute constitue une violation du devoir de fidélité et porte atteinte au lien de confiance. Trois facteurs aggravants doivent être pris en considération en l'espèce.

6.2.2.1 En premier lieu, s'agissant des cadres, même subalternes, le devoir de loyauté est plus élevé que pour les employés sans fonction dirigeante. Le recourant était le supérieur d'une trentaine de personnes au moment des faits et se devait donc d'être exemplaire. De même, l'employeur devait pouvoir faire confiance au recourant pour gérer son équipe dans le respect du cadre légal, au surplus, comme ci-dessous mentionné, dans un domaine où le temps de travail et de repos relève d'un intérêt public tel que des normes spécifiques ont été adoptées.

6.2.2.2 En deuxième lieu, dans le domaine des transports publics, les violations du temps de repos ou de travail constituent une infraction pénale (voir art. 24 ss de la loi fédérale du 8 octobre 1971 sur le travail dans les entreprises de transports publics [Loi sur la durée du travail, LDT, RS 822.21]). De la sorte, le recourant est l'auteur d'un acte qui, de par les normes spécifiques précitées, est susceptible de constituer une infraction pénale.

6.2.2.3 En dernier lieu, le recourant a agi intentionnellement. Certes, selon l'employeur et l'employé, cette erreur n'était pas intentionnelle. Cela étant, cette appréciation n'est pas convaincante, puisque le recourant admet lui-même avoir été informé de l'illégalité de son acte par la répartitrice avant de procéder aux modifications mais avoir tout de même maintenu son ordre (procès-verbal du 29 janvier 2019 question 4). De la sorte, il savait violer les règles légales en maintenant son ordre de modification induite des heures de travail de son subordonné et l'intention doit être retenue.

Le refus de corriger cette erreur était également intentionnel et visait à nuire à un subordonné pour de futiles motifs (consid. 6.1.3 supra).

Considérant que le lien de confiance était déjà élimé par la faute précitée (consid. 6.2.2 supra), et avec la retenue qui s'impose (consid. 2.1 supra), il peut être constaté que l'employeur n'a pas abusé de son pouvoir d'appréciation en retenant que le lien de confiance avec son employé était rompu.

6.2.3 Cependant, il doit être souligné que la faute de l'employé relève d'un acte unique qui est resté sans conséquence pour son subordonné, lequel est arrivé au terme de ses relations contractuelles avec tous ses congés et avec moins d'heures travaillées que ce qu'il aurait dû faire. Considérant que le recourant était au service de l'autorité inférieure depuis 10 ans et que ses états de service étaient bons (consid. 6.1.1 supra), un doute, eu égard à l'arrêt du TF 8C_800/2016 précité (consid. 3.6.3), doit être émis quant au caractère absolu de la gravité de la faute fondant un juste motif. Cette question peut rester ouverte en l'espèce, le recours contre une résiliation immédiate des rapports de travail devant être admis pour une autre raison.

6.3

6.3.1 Le supérieur du recourant a été informé des faits du 7 décembre 2018, le 13 décembre 2019 au plus tard. De la sorte, la hiérarchie du recourant a été informée très rapidement de sa faute. Le recourant et son supérieur en ont discuté de vive voix les 12 et/ou 13 décembre 2018. Alors que les faits n'étaient pas contestés et donc les mesures d'instruction nécessaires quasi inexistantes, l'employeur a toutefois attendu sept semaines avant d'entendre formellement son employé le 29 janvier 2019. Or, pendant ce délai, rien n'indique que l'employeur aurait entrepris des mesures d'instruction. Certes, l'employeur allègue avoir dû éclaircir les faits en vue d'une action pénale (art. 24 ss LDT). Cela étant, force est de constater, d'une part, que l'employeur n'a instruit cette question auprès de la répartitrice que le 1^{er} mars 2019, démontrant que cette question n'était, à son sens, pas prioritaire. De même, les coups de téléphone allégués par l'employeur ne sont pas documentés ni démontrés et ils n'auraient en aucun cas justifié un délai de sept semaines. En outre, si une consultation des services juridiques par les ressources humaines est justifiable, force est de constater que les faits devaient être établis avant de requérir un avis juridique, et que ceux-ci ne l'ont pas été avant le 29 janvier 2019 et l'audition du recourant. Après la séance du 29 janvier 2019, trois semaines se sont encore écoulées avant que le droit d'être entendu du recourant ne soit exercé les 19 février 2019 et 21 février 2019 (let. G et H supra), ce

délai n'étant pas justifié au dossier. Enfin, huit jours se sont encore écoulés pour qu'une décision soit prononcée.

Malgré un état de fait non litigieux et en l'absence de mesures d'instruction complexes à mener, l'employeur a eu besoin de près de trois mois pour licencier avec effet immédiat son employé. Cet enchaînement chronologique – en particulier les sept semaines séparant l'information à la hiérarchie et l'audition du recourant et pendant laquelle aucune activité de l'employeur n'est démontrée à suffisance – viole le devoir d'agir avec diligence et laisse penser qu'une continuation des rapports de travail jusqu'à l'échéance du délai de congé ordinaire était possible.

6.3.2 L'autorité inférieure considère que selon l'arrêt du TAF A-3148/2017 du 3 août 2018 consid. 6.2, un délai de deux mois pour agir respecte le devoir de diligence. Or, dans cet arrêt, d'une part, seulement un mois entre les premiers faits reprochés (31 mars 2017) et la décision de résiliation des rapports de travail (3 mai 2017) se sont écoulés. De même, les actes se sont enchaînés rapidement (actes multiples entre le 31 mars 2017 et le 7 avril 2017, exercice du droit d'être entendu les 10, 13 et 26 avril 2017, voir let. C à E de l'état fait de l'arrêt A-3148/2017). De la sorte, les causes ne sont en rien comparables en matière de diligence et de célérité. D'autre part, dit arrêt soutient qu'une tendance de deux mois en droit public se dessinerait. Cela étant, le considérant en question souligne bien que le délai s'examine selon les circonstances, soit concrètement et non abstraitement, et précise "pour autant que l'employeur ne reste pas inactif sans motif". Ainsi, ces deux éléments vident l'assertion de deux mois qui précède de toute pertinence. Le délai de deux mois auquel l'autorité inférieure se réfère est totalement abstrait puisqu'il se borne à constater – on se demande au surplus sur quelle base – une durée moyenne de procédure indépendamment des actes d'instruction effectués. De plus, sous-entendre que les employeurs publics auraient par principe deux mois pour faire ce que les employeurs privés doivent faire en deux jours est tout simplement insoutenable.

6.4 Il ressort de ce qui précède que la question du juste motif peut en l'espèce rester ouverte (consid. 6.2.3 supra), le recours devant être admis parce que l'employeur a violé son devoir de célérité dans la procédure de résiliation immédiate des rapports de travail (consid. 6.3.1 supra), laissant ainsi penser qu'une résiliation ordinaire des rapports de travail était possible.

7.

7.1 Selon l'art. 184 al. 1 de la CCT CFF 2015, 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, en l'absence de motifs objectifs suffisants pour la résiliation ordinaire ou de justes motifs pour la résiliation immédiate, ou en cas de violation des règles de procédure (let. a) ; elle 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 (let. b) ; les rapports de travail sont maintenus jusqu'à l'échéance du délai de congé ordinaire, en cas de violation des prescriptions relatives aux délais de congé (let. c).

Au sens du second alinéa, l'indemnisation selon l'alinéa 1 lettre a 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.

7.2 L'art. 184 CCT CFF 2015 règle 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.

7.2.1 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 (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 (arrêt du TAF A-7165/2016 du 5 décembre 2017 consid. 6.5). Bien que la volonté des partenaires sociaux à la CCT soit impossible à déterminer en l'absence de travaux préparatoires, il y a lieu de reprendre ce raisonnement par analogie.

7.2.2 D'autre part, 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, le degré d'illicéité de la résiliation, du type de licenciement, du comportement de l'employé envers ses devoirs de service, de la situation sociale et financière de la personne concernée ainsi que de son âge (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). Les situations où, par exception, le montant alloué a été inférieur à six mois tiennent, en particulier, au degré de la faute de l'employé (notamment arrêts du TAF A-5703/2018 précité ibid. ; A-3861/2016 du 27 juillet 2017 consid. 5.2.3 ; A-1055/2017 du 28 juin 2017 consid. 7.3 et A-656/2016 précité consid. 7.3.1).

7.3

7.3.1 En premier lieu, il sied d'ordonner le maintien du salaire jusqu'à l'échéance du délai de congé ordinaire en application de l'art. 184 al. 1 let. b CCT CFF 2015. Selon l'art. 175 al. 2 CCT CFF 2015, 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 3 novembre 2008 (let. A supra), de sorte que le 1^{er} mars 2019, il se trouvait dans sa onzième année de service. Le délai de congé ordinaire est donc de six mois et la décision de résiliation datée du 1^{er} mars 2019 ne pouvait être prononcée que pour le 1^{er} septembre 2019, prolongeant le droit au salaire du recourant d'autant. De plus, la résiliation ne pouvant intervenir que pour la fin d'un mois (art. 175 al. 2 CCT CFF 2015), le droit au salaire net du recourant doit être arrêté au 30 septembre 2019. Ce délai devra encore être examiné ci-dessous sous l'angle du congé en temps inopportun (consid. 8.3.2 infra).

7.3.2 En second lieu, une indemnité doit être octroyée au recourant sur la base de l'art. 184 al. 2 CCT CFF 2015. Eu égard aux circonstances du cas d'espèce (consid. 6.2.2 et 6.2.3 supra) et en particulier la faute importante de l'employé, il y a lieu de descendre en dessous des six mois minimum de l'art. 184 al. 2 CCT CFF 2015 (consid. 7.2.1 supra). Le Tribunal détermine cette indemnité à trois mois de salaire brut.

8.

8.1 De jurisprudence constante, une résiliation immédiate des rapports de travail peut intervenir en temps inopportun au sens de l'art. 336c al. 1 let. b CO (ATAF 2015/21 consid. 5 ; arrêt du TF 4A_35/2017 du 31 mai 2017 consid. 4.1), ce qui n'est pas le cas pour les résiliations ordinaires des rapports de travail.

8.2 Lorsqu'une décision de résiliation immédiate est transformée en une résiliation ordinaire des rapports de travail, cette dernière doit respecter le cadre légal qui lui est applicable, notamment les délais de protection de l'art. 336c CO. Dès lors, résilier avec effet immédiat des rapports de travail pendant une période de protection comporte un risque pour l'employeur public puisque si dite résiliation est modifiée en une résiliation ordinaire, elle entraîne une violation de l'art. 336c CO. Une telle violation doit être prise en considération pour déterminer la prolongation du maintien au droit au salaire et le montant d'une indemnité (WYLER / HEINZER, op. cit., p. 680 et réf. cit. ; GEISER ET AL., *Arbeitsrecht in der Schweiz*, 4^{ème} éd., 2019, n° marg. 614 p. 276).

8.2.1 Au sens de l'art. 336c al. 1 let. b CO, pendant une incapacité de travail totale ou partielle résultant d'une maladie ou d'un accident non imputables à la faute du travailleur, et cela, durant 30 jours au cours de la première année de service, durant 90 jours de la deuxième à la cinquième année de service et durant 180 jours à partir de la sixième année de service. Cette norme relève du droit relativement impératif (art. 362 al. 1 CO), à laquelle ni la LPers ni la CCT CFF 2015 ne prévoient de dérogation en faveur de l'employé.

8.2.2 L'art. 185 al. 1 CCT CFF 2015 dispose que 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 lorsque la résiliation a été prononcée durant l'une des périodes prévues par l'article 336c al. 1 CO (let. c). Au sens du second alinéa de cette disposition, si le recours est accepté et que le collaborateur en fait la demande, l'autorité de recours attribue à ce dernier une indemnisation en remplacement de la poursuite de l'activité. En règle générale, l'indemnisation est d'au moins six salaires mensuels, mais ne dépasse pas un salaire annuel.

Ainsi, contrairement au droit privé (art. 336c al. 2 CO), 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 (arrêt du TAF A-3049/2015 du 8 juillet 2015 consid. 3). Une telle résiliation fonde en effet un droit à la réintégration au sens respectivement des art. 185 al. 1 let. c CCT CFF 2015 et 34c al. 1 LPers (arrêt du TAF A-2849/2014 du 28 octobre 2014 consid. 6), ce que le droit privé ne prévoit quant à lui pas.

Quant au versement d'une indemnité sur la base de l'art. 185 al. 2 CCT CFF 2015, à l'instar de l'art. 34c LPers, celui-ci précise qu'une telle indemnité est versée sur demande de l'employé. Il ressort toutefois du Message LPers (FF 2011 6171, 6192) que les employés doivent pouvoir choisir entre une réintégration chez l'employeur actuel ou la proposition d'un autre travail pouvant raisonnablement être exigé d'eux et une indemnité. La réintégration est donc le principe et le versement d'une indemnité n'entre en considération que si l'employé en fait la demande.

8.3

8.3.1 Les arguments de l'employeur voulant que cette incapacité ne serait pas valable car l'employeur lui avait déjà communiqué son intention de résilier les rapports de travail et exercé son droit d'être entendu à cette fin doivent être écartés. En effet, l'employeur se réfère implicitement à l'art. 31a OPers, lequel n'est pas applicable aux CFF (consid. 4.2 supra). De même, la CCT CFF 2015 ne contient pas de disposition équivalente à l'art. 31a OPers. Enfin, l'art. 31a OPers ne légitime pas une violation des délais de protection de l'art. 336c CO, puisqu'il permet uniquement de résilier les rapports de travail pendant le droit au maintien du salaire de l'art. 31a al. 1 OPers, mais après l'écoulement de la période de protection de l'art. 336c CO (arrêt du TAF A-5300/2015 du 19 mai 2016 consid. 4.2.4).

8.3.2 Le recourant était en incapacité de travail du 22 février 2019 (let. I supra), soit juste après avoir consulté son représentant syndical et avoir exercé son droit d'être entendu le 21 février 2019, au 24 mars 2019. Cette incapacité de travail n'est pas documentée au dossier mais ressort de la décision querellée (ch. 2 p. 2). De la sorte, selon les faits constatés par l'autorité inférieure, laquelle n'a pas remis en cause le bien-fondé du certificat médical en sa possession, l'employé était couvert par la protection contre les résiliations en temps inopportuns au moment du prononcé de la décision querellée. La période de protection contre un licenciement en temps inopportun dont il pouvait se prévaloir était de 180 jours dès sa 6^{ème} année de service au sens de l'art. 336c al. 1 let. b CO. Toutefois, aucun document ni allégué ne laisseraient penser que le recourant aurait

encore été en incapacité de travail après le 24 mars 2019. Au contraire, le recourant a déclaré dans ses observations finales du 25 juin 2019 avoir retrouvé un nouvel emploi, et ainsi sa capacité de travail. En conséquence, la fin du délai de protection de l'art. 336c CO doit être arrêtée au 25 mars 2019. Une résiliation ordinaire aurait donc pu être prononcée le 25 mars 2019 au plus tôt. La résiliation ne pouvant intervenir que pour la fin d'un mois et avec un délai de résiliation de six mois dès la onzième année de service, la date de fin des rapports de travail déjà constatée, soit le 30 septembre 2019 (consid. 7.3.1 supra) doit être confirmée.

8.3.3 Le recourant a donc droit à la réintégration ou au versement d'une indemnité en application de l'art. 185 al. 1 let. c et al. 2 CCT CFF 2015. Le recourant a uniquement conclu à la prolongation des rapports de travail et au paiement d'une indemnité fondée sur l'art. 184 al. 1 let. a et b CCT CFF 2015, mais n'a pris aucune conclusion en lien avec l'art. 185 al. 1 et/ou 2 CCT CFF 2015. Bien que le Tribunal ne puisse statuer ultra petita, il se doit appliquer le droit d'office (consid. 2.2 supra). Il ressort du dossier que le recourant a retrouvé un emploi, ce qui rend sa réintégration inenvisageable. Dès lors, seul le paiement d'une indemnité entre en considération.

8.3.4 A l'instar de ce qui prévaut pour l'art. 184 al. 2 CCT CFF 2015, l'art. 185 al. 2 CCT CFF 2015 dispose qu'en règle générale, l'indemnisation est d'au moins six salaires mensuels, mais ne dépasse pas un salaire annuel. De même, il y a lieu d'appliquer par analogie le raisonnement ayant trait à la réduction de l'indemnité en raison de la faute de l'employé (consid. 7.2.2 supra). Eu égard aux circonstances du cas d'espèce (consid. 6.2.2 et 6.2.3 supra) et en particulier la faute importante de l'employé, le Tribunal considère qu'il est justifié de descendre sous le seuil des six mois d'indemnité et arrête cette dernière à trois mois de salaire brut.

8.4 Il ressort de ce qui précède que la violation de l'art. 336c al. 1 let. b CO n'influence pas la date de fin des rapports de travail déjà constatée (consid. 7.3.1 supra), mais fonde l'octroi d'une indemnité de trois mois de salaire brut.

9.

9.1 Le recours est admis. La fin des rapports de travail est arrêtée au 30 septembre 2019 et le droit au salaire du recourant est prolongé jusqu'à cette date (consid. 7.3.1 supra). Une indemnité globale de six mois de

salaire brut (trois mois en raison de la violation du devoir de célérité et trois mois en raison de la résiliation en temps inopportun ; consid. 7.3.2 et 8.4 supra), à charge de l'autorité inférieure, est due. Les informations figurant au dossier et relatives au salaire du recourant ne sont pas d'actualité. L'autorité inférieure est dès lors invitée, pour fixer le montant exact du droit au salaire et de l'indemnité, à prendre en considération le salaire du recourant au 1^{er} mars 2019, date de la décision de résiliation des rapports de travail.

9.2 Conformément aux art. 34 al. 2 LPers et 186 CCT CFF 2015, la procédure de recours est gratuite, de sorte qu'il n'est pas perçu de frais de procédure.

9.3 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 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]). Une indemnité de dépens est octroyée aux employés qui sont représentés par le SEV (arrêts du TAF A-682/2019 du 30 septembre 2019 consid. 7.2 et réf. cit.). Les autorités fédérales et, en règle générale, les autres autorités parties n'ont pas droit aux dépens (art. 7 al. 3 FITAF).

Dans les conclusions du recours, le mandataire a requis l'allocation d'une indemnité de dépens en faveur du recourant. Dit mandataire n'a toutefois fourni aucun décompte comportant la liste des frais. Conformément à l'art. 14 al. 2 FITAF, le Tribunal, en l'absence de décompte de prestations, fixe l'indemnité sur la base du dossier. Au vu de l'ensemble des circonstances du cas, de l'importance de l'affaire, du degré de difficulté de cette dernière, de l'ampleur du travail accompli par le mandataire de la recourante et de l'issue de la cause, le Tribunal estime, au regard des art. 8 FITAF et ss, que le versement d'un montant global de 1'500 francs à titre de dépens (y compris supplément TVA selon l'art. 9 al. 1 let. c FITAF) apparaît comme équitable en la présente cause.

(dispositif à la page suivante)

Par ces motifs, le Tribunal administratif fédéral prononce :

1.

Le recours est admis.

2.

La fin des rapports de travail entre le recourant et l'autorité inférieure est fixée au 30 septembre 2019. L'autorité inférieure versera – dans la mesure où elle ne l'aurait pas déjà fait – le solde de salaire dû jusqu'au 30 septembre 2019, y compris les intérêts.

3.

L'autorité inférieure versera une indemnité globale équivalente à six mois de salaire brut au recourant conformément au considérant 9.1.

4.

Il n'est pas perçu de frais de procédure.

5.

Un montant de 1'500.- francs est alloué au recourant à titre de dépens, à charge de l'autorité inférieure.

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

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). Ce délai est réputé observé si les mémoires sont remis au plus tard le dernier jour du délai, soit au Tribunal fédéral soit, à l'attention de ce dernier, à La Poste Suisse ou à une représentation diplomatique ou consulaire suisse (art. 48 al. 1 LTF). Le mémoire doit être rédigé dans une langue officielle et doit indiquer les conclusions, les motifs et les moyens de preuve, et être signé. La décision attaquée et les moyens de preuve doivent être joints au mémoire, pour autant qu'ils soient en mains de la partie recourante (art. 42 LTF).

Expédition :