



## Arrêt du 22 janvier 2019

---

Composition

Jérôme Candrian (président du collège),  
Kathrin Dietrich, Jürg Steiger, juges,  
Maxime Siegrist, greffier.

---

Parties

A. \_\_\_\_\_,  
représenté par  
Syndicat du personnel des transports (SEV),  
Secrétariat central,  
Steinerstrasse 35, Case postale 1008, 3000 Bern 6,  
recourant,

contre

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

---

Objet

Droit de la fonction publique (résiliation immédiate des  
rapports de travail).

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

**A.a** A.\_\_\_\_\_ (l'employé), né le (...), a été engagé aux Chemins de fer fédéraux suisses (CFF, l'employeur) le (...) 1990, en qualité de monteur de voies. Par la suite, il a occupé divers postes au sein de l'entreprise de transport, notamment comme conducteur de véhicules sur rails, puis monteur de lignes de contact. Dès 2008, il a rejoint les usines électriques (...) en tant que (...).

**A.b** Depuis le 17 juillet 2013, suite à une blessure au genou, l'employé n'a plus été en mesure d'exercer complètement les activités de (...) à son poste habituel. Un plan de réinsertion a été mis en place en 2013 et en 2015. Il prévoyait notamment la modification de la place de travail de l'employé, une formation (...), ainsi qu'une réadaptation de son cahier des charges. Grâce à ces diverses adaptations organisationnelles, l'employé a pu exercer son activité habituelle dès le 1<sup>er</sup> février 2015, sans que le niveau d'exigences ou son salaire ne soient modifiés.

**B.**

**B.a** En date du 15 décembre 2017, l'employé a été entendu par l'employeur suite à des reproches de sa hiérarchie concernant une utilisation d'Internet à titre privé pendant les heures de travail ainsi que la notation erronée de ses heures de pause, sur une durée allant du 7 novembre au 14 décembre 2017. L'employeur lui a reproché d'avoir falsifié ses heures lors de la pause de midi. Celles-ci ne correspondraient pas aux constatations de ses collègues, qui l'ont observé pendant plus d'un mois. L'employé a reconnu les faits reprochés concernant la notation des pauses et donné son consentement à la consultation des données Internet de son poste de travail.

Le même jour, les CFF ont fait savoir à A.\_\_\_\_\_ qu'ils envisageaient de résilier les rapports de travail avec effet immédiat, sur la base de l'art. 177 de la convention collective de travail des CFF (CCT CFF 2015), exposant en détail les manquements qui lui étaient reprochés et lui accordant un délai au 19 décembre 2017 pour se déterminer.

**B.b** L'employé s'est opposé au licenciement par courrier du 18 décembre 2017. Il a par ailleurs proposé plusieurs mesures alternatives, notamment une mise à pied ou l'allègement de son temps de travail.

**C.**

Par décision du 20 décembre 2017, les CFF ont signifié à A.\_\_\_\_\_ la résiliation des rapports de travail avec effet immédiat, en raison de la violation de ses devoirs de diligence et de loyauté envers l'entreprise et de la rupture irréversible des rapports de confiance.

En substance, l'employeur estime que le comportement de l'employé consistant à falsifier volontairement ses heures de travail constitue une violation très grave du devoir de loyauté. Enfin, aucune autre mesure plus clémente n'est envisageable étant donné que l'employé a triché intentionnellement et ce, à plusieurs reprises. L'employeur considère donc que la résiliation immédiate des rapports de travail est proportionnelle.

**D.**

Par acte du 29 janvier 2018, A.\_\_\_\_\_ (ci-après : le recourant) a saisi le Tribunal administratif fédéral (ci-après : le Tribunal) d'un recours contre la décision des CFF (ci-après : l'autorité inférieure) précitée. Il conclut à ce que le Tribunal « déclare le présent recours recevable et l'accepte en application de l'art. 184 CCT CFF ».

En substance, le recourant considère que les motifs à l'appui de la décision ne suffisent pas à justifier un licenciement immédiat. Il estime en particulier que, malgré son accord concernant la consultation des données de son poste de travail en date du 15 décembre 2017, l'autorité inférieure n'a pas réussi à prouver une utilisation d'Internet sur le lieu de travail à des fins privées. Cet élément doit donc être mis de côté. Il affirme également que, lors de la formation relative aux nouveaux appareils de saisie du temps de travail, aucun accent particulier n'a été mis sur les infractions et leurs possibles conséquences. Le recourant relève que l'autorité inférieure l'accuse d'avoir falsifié son décompte d'heures pendant plusieurs mois (soit avant les faits reconnus par celui-ci), sans pour autant prouver ses affirmations. Enfin, il considère que l'autorité inférieure n'a pas tenu compte de ses 27 années d'ancienneté au sein de l'entreprise, ni de ses bons rapports d'évaluation annuels dans la décision querellée. Le recourant rappelle ne pas avoir agi de manière sournoise et évoque des problèmes de santé et de fatigue qui pourraient être à l'origine de ses agissements.

**E.**

Par réponse du 3 avril 2018, l'autorité inférieure a conclu au rejet du recours.

Pour l'essentiel, elle affirme qu'un supérieur a été alerté de la situation par SMS d'un collègue du recourant le (...). Cette information en tête, il a décidé de soumettre ce dernier à une surveillance effectuée avec l'aide de deux collaborateurs de confiance. Après plus d'un mois de contrôle, celui-ci a constaté que les heures de repos durant la pause de midi ne correspondaient pas entre le programme de notation « Zule » et les constatations de l'entourage professionnel du recourant. Il a d'ailleurs tenu un journal des contrôles ponctuels sur un fichier Excel joint au dossier. Sur la totalité de la période en question, une variation de 408 minutes a été mise en évidence. Selon le supérieur, les agissements intentionnels du recourant ont conduit à la rupture irrémédiable du lien de confiance, empêchant la poursuite des rapports de travail. Concernant l'utilisation d'Internet sur le lieu de travail à des fins privées, l'autorité inférieure affirme que la conseillère RH n'a pas jugé utile de développer cet argument, vu la gravité du comportement du recourant lors de la notation des heures de pause. Pour le surplus, l'autorité inférieure rappelle que celui-ci a trahi la confiance de son supérieur et de ses collègues qui ne souhaitent plus travailler avec lui. Elle déclare également que, même s'il ne s'est pas enrichi, il n'a pas effectué ses heures minimales, recevant cependant l'entièreté de son salaire. Enfin, l'autorité inférieure se base sur la jurisprudence du Tribunal fédéral (notamment arrêt 4A\_395/2015 du 2 novembre 2015) et conclut que la manipulation d'une badgeuse constitue un motif important de résiliation au sens des règles de la CCT CFF et des dispositions du Code des obligations (CO, RS 220).

**F.**

**F.a** Dans sa réplique du 23 mai 2018, le recourant a pour l'essentiel persisté dans son argumentation et confirmé ses conclusions. Après avoir pris connaissance des témoignages incriminants de ses collègues, il considère ne pas avoir fait preuve de roublardise dans sa façon de tricher, agissant « au vu et au su de tous et ce pendant plusieurs mois » selon les dires de ceux-ci. Reprenant la déclaration de son supérieur concernant « l'existence de petites jalousies au sein du Team (...) », il estime que les observations faites depuis « quelques mois » n'avaient pour objectif que de le coincer. Il regrette également que ses agissements n'aient pas fait l'objet d'une intervention plus rapide de son supérieur ou de ses collègues en lieu et place d'une surveillance. Pour le surplus, le recourant affirme avoir ressenti de la solitude dans le cadre de son travail, notamment les derniers

mois précédant la décision de licenciement. Les pauses représentaient donc les seuls moments où il pouvait avoir des contacts avec ses collègues.

**F.b** Dans sa duplique du 20 juin 2018, l'autorité inférieure a confirmé ses conclusions, tout en se déterminant brièvement sur les nouveaux allégués du recourant.

**F.c** Le 28 juin 2018, ce dernier a renoncé au dépôt d'observations finales.

**G.**

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

**Droit :**

**1.**

La procédure de recours devant le Tribunal administratif fédéral est régie par la loi fédérale du 20 décembre 1968 sur la procédure administrative (PA, RS 172.021), à moins que la loi du 17 juin 2005 sur le Tribunal administratif fédéral (LTAF, RS 173.32) n'en dispose autrement (art. 37 LTAF). Le Tribunal examine d'office sa compétence (art. 7 PA) et contrôle librement la recevabilité des recours qui lui sont soumis (ATF 2007/6 consid. 1).

**1.1** Conformément à l'art. 31 LTAF en lien avec l'art. 36 al. 1 de la loi sur le personnel de la Confédération du 24 mars 2000 (LPers, RS 172.220.1), le Tribunal est compétent pour connaître du recours du 29 janvier 2018 en tant qu'il est dirigé contre une décision selon l'art. 5 al.1 PA prise par un employeur fédéral au sens de l'art. 3 al. 2 LPers, en l'occurrence les CFF. Le Tribunal est compétent pour connaître du litige, aucune des exceptions prévues à l'art. 32 LTAF n'étant réalisée au cas d'espèce.

**1.2** Pour le surplus, le présent recours a été interjeté dans les délais (art. 50 PA) et la forme prescrite (art. 52 PA). Le recourant a également la qualité pour recourir conformément à l'art. 48 al. 1 PA, la décision attaquée lui faisant grief.

**1.3** Le recours est ainsi recevable de sorte qu'il convient d'entrer en matière.

**2.**

L'objet du présent litige a pour but de déterminer si la résiliation immédiate des rapports de travail du recourant en date du 20 décembre 2017, précédée d'une libération des fonctions contractuelles le 15 décembre 2017, est intervenue valablement à dire de droit.

Il conviendra en premier lieu d'exposer les dispositions légales applicables, puis d'examiner les motifs de résiliation immédiate invoqués par l'autorité inférieure.

**3.**

**3.1** Selon l'art. 49 PA, le Tribunal administratif fédéral contrôle les décisions qui lui sont soumises sous l'angle de la violation du droit fédéral, y compris l'excès ou l'abus du pouvoir d'appréciation (let. a), de la constatation inexacte ou incomplète des faits pertinents (let. b) et de l'inopportunité (let. c). En matière de droit du personnel, le Tribunal examine toutefois avec une certaine retenue les questions ayant trait à l'appréciation des prestations des employés, à l'organisation administrative ou à la collaboration au sein du service et, dans le doute, ne substitue pas son propre pouvoir d'appréciation à celui de l'autorité administrative qui a rendu la décision, laquelle connaît mieux les circonstances de l'espèce. Cette réserve n'empêche pas le Tribunal d'intervenir lorsque la décision attaquée semble objectivement inopportune (cf. ATF 131 II 680 consid. 2.3.3 ; ATAF 2007/34 consid. 5 ; arrêts du Tribunal administratif fédéral A-3148/2017 du 3 août 2018 consid. 2.1, A-2578/2016 du 17 octobre 2017 consid. 2.1).

**3.2** Le Tribunal vérifie d'office les faits constatés par l'autorité inférieure (art. 12 PA), sous réserve du devoir de collaborer des parties (art. 13 PA). Il applique le droit d'office, sans être lié par les motifs invoqués (art. 62 al. 4 PA), ni par l'argumentation juridique développée dans la décision entreprise. 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.).

**4.**

Les rapports de travail entre l'autorité inférieure et le recourant sont régis par les dispositions relatives aux rapports de service du personnel fédéral déterminées par la LPers (cf. art. 15 al. 1 de la loi sur les Chemins de fer fédéraux du 20 mars 1998 [LCFF, RS 742.31] et art. 2 al. 1 let. d LPers). La CCT CFF (version entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2015) ainsi que le

contrat de travail conclu entre les parties réglementent en détail les rapports de travail dans les limites de la LPers et d'autres lois fédérales applicables (cf. art. 6 al. 3 et art. 8 al. 1 LPers, art. 1 al. 2 CCT CFF). Le CO est applicable subsidiairement, par analogie, aux cas réglés ni dans la législation fédérale applicable ni dans la CCT (cf. art. 6 al. 2 LPers et art. 1 al. 3 CCT CFF).

## 5.

Le recourant reproche principalement à l'autorité inférieure d'avoir résilié les rapports de travail avec effet immédiat.

**5.1** L'autorité inférieure a fondé la résiliation immédiate sur l'art. 177 CCT CFF, aux termes duquel chaque partie contractante peut résilier immédiatement le contrat de travail pour de justes motifs, qu'il soit de durée déterminée ou indéterminée. Cette disposition correspond à l'art. 10 al. 4 LPers, lequel ne définit pas la notion de justes motifs. Ils sont cependant les mêmes qu'en droit privé du travail, raison pour laquelle le Tribunal peut se fonder sur la pratique civiliste en lien avec l'art. 337 CO (arrêts du Tribunal administratif fédéral A-2718/2016 du 16 mars 2017 consid. 5.1 et A-2578/2016 du 17 octobre 2017 consid. 6.1.1). Sont notamment considérés comme de justes motifs, toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail (cf. art. 337 al. 2 CO) ; le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs (cf. art. 337 al. 3 CO). L'art. 177 al. 2 CCT CFF précise de même que sont considérées comme justes motifs toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de la partie ayant donné le congé la continuation des rapports de travail.

## 5.2

**5.2.1** Conformément à la jurisprudence (notamment arrêt du Tribunal fédéral 8C\_301/2017 du 1<sup>er</sup> mars 2018 consid. 4.3.2), la résiliation immédiate pour justes motifs, en tant que mesure exceptionnelle, doit être admise de manière restrictive. Seul un *manquement particulièrement grave* du travailleur justifie son licenciement immédiat ; lorsqu'il est moins grave, le manquement ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement (ATF 142 III 579 consid. 4.2). Par manquement du travailleur, on entend en règle générale la violation d'une obligation découlant du contrat de travail (ATF 130 III 28 consid. 4.1, ATF 129 III 380 consid. 2.2). Ce qui est déterminant, c'est que les faits invoqués à l'appui du congé immédiat aient entraîné la perte irrémédiable du rapport de confiance qui constitue le fondement du contrat de travail et ne permettent plus

à l'employeur la poursuite des rapports de travail jusqu'au prochain terme possible ordinairement (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1). Savoir si le comportement incriminé atteint la *gravité nécessaire* dépend des circonstances du cas concret (ATF 142 III 579 consid. 4.2). Dans son appréciation, le juge doit notamment prendre en compte la position et la responsabilité du travailleur. La fonction de ce dernier et les responsabilités qui lui sont confiées peuvent entraîner un accroissement des exigences quant à sa rigueur et sa loyauté (arrêts du Tribunal fédéral 8C\_800/2016 du 12 décembre 2017 consid. 3.4 et 4A\_112/2017 du 30 août 2017 consid. 3.2).

**5.2.2** La gravité particulière du manquement à la base d'une résiliation immédiate la dispense d'un avertissement préalable, alors qu'il s'agit d'une condition de la validité d'une résiliation ordinaire au sens de l'art. 10 al. 3 LPers (arrêt du Tribunal administratif fédéral A-5682/2015 du 8 juin 2016 consid. 3.3.1). L'avertissement dans ce cadre a une double fonction. Il contient un reproche (*Rügefunktion*) et la menace d'une sanction (*Warnfunktion*) en cas de récidive. Il revêt un aspect protecteur de l'employé, puisqu'il lui offre la possibilité de s'améliorer, concrétisant le principe de la proportionnalité (arrêt du Tribunal A-5682/2015 du 8 juin 2016 consid. 3.3.2). Il ne doit pas nécessairement comporter une menace expresse de résiliation immédiate du contrat. Il n'en demeure pas moins qu'en avertissant le travailleur, l'employeur doit clairement lui faire comprendre qu'il considère le comportement incriminé comme inadmissible et que sa répétition ne restera pas sans sanction ; l'employé doit savoir quelle attitude ne sera plus tolérée à l'avenir (cf. ATF 127 III 153 consid. 1b ; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_188/2014 du 8 octobre 2014 consid. 2.3 ; WERNER GLOOR, in : Dунанд/Mahon [éd.], Commentaire du contrat de travail, Berne 2013, n. 26 ad art. 337 CO et les réf. citées ; REMY WYLER/MATHIEU BRIGUET, La fin des rapports de travail dans la fonction publique, Berne 2017, p. 64 ss.).

**5.2.3** Bien que l'employeur bénéficie d'un pouvoir d'appréciation important dans l'examen de l'existence d'un juste motif de résiliation immédiate, le principe de la proportionnalité (art. 5 al. 2 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 [Cst., RS 101]), qui encadre l'action de l'Etat et la limite, doit être respecté, de sorte qu'il doit opter pour la mesure la plus adaptée, respectivement celle qui est suffisante. La résiliation immédiate est la mesure la plus sévère que l'employeur peut prononcer, de sorte qu'elle doit être l'exception (*ultima ratio*) et, ainsi, faire l'objet d'une utilisation restrictive (cf. arrêt du Tribunal administratif fédéral A-2578/2016 du 17 octobre 2017 consid. 6.1.2). La charge de la preuve des justes motifs incombe à la partie qui s'en prévaut pour justifier la résiliation (arrêt du Tribunal administratif fédéral A-6805/2015 du 2 mai 2016 consid. 4.1.6).



### 5.3

**5.3.1** 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. Cette obligation se traduit par le *devoir général de diligence et de fidélité*, à la base de la relation de confiance liant les parties (cf. THOMAS GEISER/ROLAND MÜLLER, *Arbeitsrecht in der Schweiz*, 3<sup>ème</sup> éd., Berne 2015, n. 348 ss p. 136 ss). Ce devoir général de diligence et de fidélité des employés de la Confédération est réglé à l'art. 20 al. 1 LPers et à l'art. 35 al. 1 CCT CFF. En vertu de ces dispositions, 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. 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. Le devoir de diligence lui impose d'accomplir ses tâches avec soin, au mieux des intérêts de son employeur, et de s'abstenir de tout comportement inadapté ou malhonnête (cf. arrêts du Tribunal administratif fédéral A-2578/2016 du 17 octobre 2017 consid. 6.2.1, A-2281/2016 du 12 octobre 2017 consid. 3.2.1 et A-403/2016 du 29 août 2016 consid. 3.4 ; PETER HELBING, in : Portmann/Uhlmann [éd.], *Handkommentar zum Bundespersonalgesetz [BPG]*, Berne 2013, n. 41 ad art. 20 LPers ; CHRISTIAN FAVRE/CHARLES MUNOZ/ROLF A. TOBLER, *Le contrat de travail – Code annoté*, Lausanne 2010, éd. Bis et Ter, n. 1.1 ss ad art. 321a CO).

**5.3.2** L'étendue du devoir de fidélité qui incombe à l'employé s'inspire de l'art. 321a CO. Il se détermine en fonction de la relation de travail particulière, en tenant compte du risque professionnel, du degré de formation ou des connaissances spécifiques qui sont exigées, ainsi que des capacités et qualités de l'employé que l'employeur connaissait ou devait connaître. 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) (cf. arrêt du Tribunal administratif fédéral A-2578/2016 du 17 octobre 2017 consid. 6.2.2). En retour, l'Etat doit traiter ses agents conformément aux règles de la bonne foi (art. 9 Cst.) et, en tant qu'employeur, respecter leur personnalité dans le cadre des mesures de surveillance prises à son encontre (art. 328 al. 1 CO ; cf. ATF 130 II 425 consid. 6.2).

**5.3.3** Selon la jurisprudence, l'indication volontairement inexacte du temps de travail introduit dans le système de timbrage représente une violation grave du devoir de fidélité de l'employé. 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 (arrêts du Tribunal fédéral 8C\_301/2017 du 1<sup>er</sup> mars 2018 consid. 4.3.3, 8C\_800/2016 du 12 décembre 2017 consid. 3.6, 4A\_395/2015 du 2 novembre 2015 consid. 3.6 et 4C\_114/2005 du 4 août 2005 consid. 2.5).

Dans ce dernier arrêt, le Tribunal fédéral n'a pas retenu l'existence d'un juste motif de résiliation dans le cas d'un employé qui n'avait commis qu'une faute unique et qui n'occupait pas une position de cadre (cf. aussi MARIE-NOËLLE VENTURI-ZEN-RUFFINEN, la résiliation pour justes motifs des contrats de durée, 2007, p. 211 n. 614). En revanche, dans une affaire civile, il a jugé que le fait de timbrer à plusieurs reprises une pause de midi plus courte que celle effectivement prise était propre à ébranler ou à détruire le lien de confiance existant entre les parties, de telle sorte que la poursuite des relations de travail ne pouvait plus être exigée de la part de l'employeur. En l'occurrence, entraient en considération la position de cadre occupée par le salarié et le fait qu'il était informé de l'importance de la sanction prévue en cas de non-respect des consignes concernant le timbrage notamment au moyen d'une mention dans les directives de l'entreprise (arrêt 4C.149/2002 du 12 août 2002 consid. 1.3). De même, il a été jugé que le fait de transmettre des données fausses concernant la durée de cours donnés comme moniteur Jeunesse et Sport revenait à remplir les conditions d'un licenciement immédiat pour justes motifs. Raisonnant par analogie, le Tribunal fédéral a établi un parallèle avec un travailleur astreint à faire contrôler ses heures de travail au moyen d'une timbreuse et qui, systématiquement et sur une longue période, ne timbrait pas de manière honnête (arrêt 2A.72/2005 du 6 mai 2005 consid. 3.3 avec un renvoi à l'arrêt non publié 2P.29/1993 du 4 juin 1993 ; voir aussi arrêt du Tribunal administratif fédéral A-5813/2016 du 12 avril 2018 consid. 7.3.2).

Pour sa part, le Tribunal de céans a également accordé une importance particulière à la *position de cadre* d'employés qui avaient manipulé un système de timbrage de manière à ce que le temps de travail enregistré excède celui réellement accompli, pour considérer que, vu le devoir de diligence plus élevé requis par leur position d'encadrement, la rupture de la confiance était telle qu'un avertissement n'était pas nécessaire (arrêts du

Tribunal administratif fédéral A-6627/2016 du 11 avril 2017 consid 5.2.3 [chef de commissariat suppléant], A-2578/2016 du 17 octobre 2017 consid. 6.4.1 [ambassadeur], A-403/2016 du 29 août 2016 consid. 5.1 [Leiter Führungsunterstützung]). Un parallèle peut en effet être fait avec la situation de cadres en droit privé, dont le comportement est apprécié avec davantage de rigueur car leur fonction au sein de l'entreprise leur confère un crédit particulier et une responsabilité accrue (cf. ATF 130 III 28 consid. 4.1 ; WYLER/BRIGUET, La fin des rapports de travail dans la fonction publique, Berne 2017, p. 87).

## **6.**

Dans le cas présent, l'autorité inférieure émet deux reproches à l'encontre du recourant. Il convient donc d'examiner si les manquements présumés de ce dernier étaient suffisamment graves pour fonder la résiliation immédiate des rapports de travail, en tenant compte du fait que l'autorité inférieure n'a pas formulé d'avertissement avant de rendre sa décision.

**6.1** En premier lieu, celle-ci affirme que le recourant a consulté Internet à titre privé pendant ses heures de travail. Dans sa décision du 20 décembre 2017, l'autorité inférieure se borne à relever que le chef du recourant et son entourage professionnel ont constaté ces agissements. Elle affirme également avoir entrepris des investigations sur le poste informatique du recourant, ce que ce dernier a accepté en date du 15 décembre 2017. Dans son recours, il estime que l'autorité inférieure n'a pas apporté d'éléments étayant une utilisation abusive d'Internet pendant les heures de travail de sa part. Dans son mémoire en réponse du 3 avril 2018, l'autorité inférieure affirme que la conseillère RH n'a pas jugé utile de poursuivre les investigations, raison pour laquelle la décision de résiliation ne mentionne qu'un soupçon d'utilisation abusive.

Vu les éléments du dossier, le Tribunal ne peut conclure que le recourant a effectivement utilisé Internet à titre privé pendant ses heures de travail. Malgré le fait que ce dernier ait donné la possibilité à l'autorité inférieure d'examiner son poste informatique, celle-ci n'a apporté aucune preuve étayant ses propos. Ce premier reproche n'est pas fondé.

**6.2** Dans un second temps, l'autorité inférieure reproche au recourant d'avoir falsifié son décompte d'heures, indiquant des pauses de midi plus courtes que celles qu'il prenait en réalité. Elle fonde notamment ses affirmations sur une surveillance effectuée par des collègues du recourant, sur ordre de son supérieur, du 7 novembre au 14 décembre 2017. L'autorité

inférieure estime qu'il est possible que le recourant ait agi de la sorte depuis plus longtemps encore. Il ressort de cette surveillance une variation de 408 minutes, documentée sur un fichier Excel. Le recourant a reconnu les faits en date du 15 décembre 2017, mais affirme que l'autorité inférieure n'a pas prouvé que ses agissements dataient d'avant le 7 novembre 2017. Il déclare également que ses problèmes de santé ainsi que le fait qu'il soit souvent seul sur sa place de travail ont pu avoir une influence sur son mauvais comportement. Le recourant précise enfin qu'il n'a jamais été informé des conséquences d'une infraction en rapport avec la saisie des heures de travail et que l'autorité inférieure n'a pas tenu compte de son ancienneté au sein de l'entreprise et de ses bonnes évaluations avant de prendre la décision litigieuse.

**6.2.1** Le Tribunal relève de prime abord que le recourant ne conteste pas la falsification de son décompte d'heures telle que documentée par son supérieur. En revanche, l'autorité inférieure n'apporte pas la preuve que ces agissements se soient déroulés sur une période antérieure au 7 novembre 2017. Le Tribunal relève également que la manière dont l'autorité a présenté le décompte d'heures du recourant est inédite, cette dernière se contentant de déposer au dossier un fichier Excel non signé et ne provenant pas d'un système de saisie du temps de travail officiel. Il est ainsi impossible de savoir si ce document correspond exactement aux heures falsifiées par le recourant. Cette question peut cependant être laissée ouverte, le recourant ayant reconnu une partie des faits et ne contestant pas ledit document. Il convient donc de prendre en considération que les manquements de ce dernier se sont effectivement déroulés du 7 novembre au 14 décembre 2017, soit la veille de son audition par l'autorité inférieure. Au total, la falsification porte donc sur 408 minutes, donc six heures et 48 minutes.

**6.2.2** Comme le prévoit la jurisprudence précitée, l'indication volontairement inexacte du temps de travail introduit dans le système de timbrage représente une violation grave du devoir de fidélité de l'employé. Le recourant ne conteste pas avoir manipulé son décompte d'heures de sorte qu'il faut considérer qu'il a violé son devoir de fidélité. Il est toutefois nécessaire de prendre en compte toutes les circonstances du cas d'espèce afin de déterminer si ce comportement est d'une telle gravité qu'il justifie une résiliation immédiate des rapports de travail.

**6.2.2.1** Dans le cas présent, le recourant a agi pendant plus d'un mois, ce qui consiste en un manquement répété de sa part. En effet, même si la manipulation porte sur 408 minutes, la jurisprudence considère que le fait

de timbrer à plusieurs reprises une pause de midi plus courte que celle effectivement prise est propre à ébranler le lien de confiance existant entre les parties. Le recourant considère toutefois n'avoir jamais été informé concernant les infractions relatives à la notation du temps de travail et leurs possibles conséquences. L'autorité inférieure, quant à elle, réfute l'argument du recourant selon lequel aucun accent particulier n'a été mis pendant la journée de formation sur les infractions concernant la notation du temps de travail et leurs possibles conséquences. Pour l'essentiel, elle se borne toutefois à rappeler que tous les employés sont censés connaître leur devoir de diligence et de fidélité, sans pour autant prouver que les employés aient été correctement informés sur ce point. Il ressort pourtant de la jurisprudence qu'il convient de prendre en compte l'argument de l'*information préalable* pour justifier le fait qu'un collaborateur, ainsi dûment informé de l'importance de la sanction prévue en cas de non-respect des consignes concernant le timbrage, ait été renvoyé avec effet immédiat sans avertissement (arrêt du Tribunal fédéral 4C.149/2002 du 12 août 2002 consid. 1.2 ; arrêts du Tribunal administratif fédéral A-5813/2016 du 12 avril 2018 consid. 7.3.4.1 et A-2578/2016 du 17 octobre 2017). Il est en même temps vrai que le devoir de loyauté des agents de l'Etat doit être apprécié avec plus d'exigence, même si les dispositions de la CCT CFF ne mentionnent pas les infractions concernant le non-respect des consignes de timbrage ou leurs éventuelles conséquences. L'autorité inférieure affirme également que le recourant a admis savoir que ses agissements pouvaient avoir de grandes conséquences lors de son audition du 15 décembre 2017, soit postérieurement auxdits manquements. Sur le vu de ce qui suit, cette question peut cependant rester ouverte.

**6.2.2.2** En effet, l'autorité inférieure omet plusieurs points importants dans sa décision querellée. Le recourant a travaillé pendant plus de 27 années au sein de celle-ci et ses derniers rapports d'évaluation versés au dossier, permettent de retenir qu'il offrait entière satisfaction dans le cadre de ses activités pour le compte de l'autorité inférieure. Il sied également de relever que le recourant n'occupait pas un poste de cadre, avec de nombreuses responsabilités, comme c'était le cas de l'employé concerné par la jurisprudence précitée (arrêt du Tribunal administratif fédéral A-403/2016 du 29 août 2016 consid. 5.1). Le Tribunal relève également que le recourant était âgé de (...) ans au moment des faits et que la résiliation immédiate des rapports de travail le touche plus qu'une personne d'un plus jeune âge ayant la possibilité de retrouver facilement un emploi. Au final, le nombre d'années pendant lequel le recourant a travaillé pour l'autorité inférieure, sa position dans l'entreprise et les bons rapports d'évaluation dont il a fait l'objet permettent de conclure qu'il était disproportionné de prononcer un

licenciement immédiat sans émettre d'avertissement préalable. Le Tribunal retient bien entendu que le recourant a clairement violé son devoir de diligence et de fidélité en manipulant son décompte d'heures, mais les circonstances du cas d'espèce permettent de déduire qu'un licenciement ordinaire était plus approprié aux circonstances. L'autorité inférieure n'a donc pas respecté le principe de proportionnalité dans sa décision, faisant usage de la mesure la plus sévère qui se révèle inadaptée au cas d'espèce.

**6.2.2.3** Qui plus est, le supérieur du recourant aurait dû s'entretenir directement avec ce dernier concernant ses agissements inadaptés, au lieu de le faire surveiller par deux de ses collègues pendant plus d'un mois. Le Tribunal considère que ce procédé inadapté peut également être considéré comme une rupture du lien de confiance de la part du supérieur, qui a préféré soumettre son employé à une surveillance effectuée par ses propres collègues plutôt que de s'entretenir avec lui et régler la problématique en amont. Vu les circonstances de l'ensemble du cas, un avertissement aurait certainement eu pour effet de mettre fin aux agissements fautifs du recourant.

**6.3** Le Tribunal retient donc que la résiliation immédiate des rapports de travail a été prononcée en l'absence de justes motifs propres à la fonder, ce qui porte violation des articles 177 CTT CFF et 10 al. 4 LPers.

## **7.**

Il demeure à déterminer les conséquences indemnitaires de la résiliation injustifiée.

**7.1** Lorsque l'instance de recours admet le recours contre une décision de résiliation des rapports de travail prise par l'employeur et qu'elle ne renvoie pas la cause à l'instance inférieure (arrêt du Tribunal administratif fédéral A-2394/2014 du 2 octobre 2014 consid. 8.1), elle alloue au recourant une indemnité qui doit être fixée en prenant en considération les circonstances de l'espèce. 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. Son montant correspond généralement à six mois de salaire au minimum et douze mois au maximum (art. 34b al. 2 LPers).

D'une part, les conséquences d'un tel licenciement doivent avoir un effet suffisamment dissuasif et, d'autre part, l'employeur ne doit pas « faire une bonne affaire » en licenciant un employé sans motif juridiquement valable ou selon une procédure irrégulière (cf. FF 2011 6171, 6191). Ainsi, il appert

que par l'art. 34*b* LPers, le législateur a souhaité sanctionner l'employeur en cas de vice dans la décision (arrêt du Tribunal administratif fédéral A-5046/2014 du 20 mars 2015 consid. 7.6.1). 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 Tribunal administratif fédéral A-7165/2016 du 5 décembre 2017 consid. 6.5).

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, 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 Tribunal fédéral A-5813/2016 du 12 avril 2018 consid. 9.1, A-656/2016 du 16 septembre 2016 consid. 7.3.1, A-566/2015 du 24 août 2016 consid. 4.5). 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 Tribunal administratif fédéral 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 du 14 septembre 2016 consid. 7.3.1).

**7.2** En l'occurrence, dans ses conclusions, le recourant n'a, à juste titre, pas demandé sa réintégration dans l'emploi qu'il occupait auparavant. Il a conclu à l'application de l'art. 184 CCT CFF, sans plus de précisions. Le Tribunal considère qu'il convient d'appliquer l'art. 34*b* al. 1 let. a LPers, selon lequel il y a eu résiliation immédiate en l'absence de justes motifs.

Sur le vu de ce qui précède, et en tenant compte particulièrement de la faute du recourant, il se justifie de descendre en-dessous de la fourchette inférieure de six mois généralement appliquée. Considérant également que la doctrine octroie la possibilité de n'allouer aucune indemnité dans des cas extraordinaires (WYLER/BRIGUET, op. cit., p. 101), le Tribunal considère qu'une indemnité de trois mois de salaire prend suffisamment en compte la faute du recourant. Elle doit être calculée sur la base du dernier traitement brut déterminant perçu par celui-ci. Les charges sociales ne doivent ni être versées, ni retranchées.

**7.3** Par souci d'exhaustivité, il est précisé qu'à juste titre, le recourant ne réclame pas d'indemnité selon l'art. 19 al. 3 LPers. Celle-ci ne lui aurait pas été octroyée. En effet, la résiliation du contrat de travail est considérée comme due à une faute du recourant qui a violé son devoir de diligence et de loyauté envers l'autorité inférieure.

**8.**

Il s'ensuit que le recours est admis au sens des considérants qui précèdent.

**9.**

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

**9.2** L'autorité de recours peut allouer, d'office ou sur requête, une indemnité de dépens à la partie ayant obtenu gain de cause (art. 64 al. 1 PA en lien avec l'art. 7 al. 1 du règlement du 21 février 2008 concernant les frais, dépens et indemnités fixés par le Tribunal administratif fédéral [FITAF, RS 173.320.2]). Selon la pratique du Tribunal, une indemnité de dépens est généralement allouée aux recourants représentés par le SEV (parmi d'autres : arrêts du Tribunal administratif fédéral A-6810/2017 du 13 décembre 2017 [admission partielle], A-4128/2016 du 27 février 2017 consid. 9 [admission partielle], A-1063/2014 du 25 mars 2015 consid. 5 [renvoi], A-6077/2013 du 30 juillet 2014 consid. 7.2 [renvoi], A-5729/2013 du 17 février 2014 consid. 7 [admission totale]).

L'indemnité du mandataire professionnel n'exerçant pas la profession d'avocat est calculée en fonction du temps nécessaire à la défense de la partie représentée, pour un tarif horaire de 100 francs au moins et de 300 francs au plus (art. 10 al. 1 et 2 FITAF). En l'espèce, le recourant n'a pas déposé de conclusion concernant les dépens et le SEV n'a pas fait parvenir un décompte de ses prestations au Tribunal. L'indemnité de dépens doit donc être fixée sur la base du dossier (art. 14 al. 2 FITAF).

Compte tenu des actes, (recours de 3 pages, réplique de 2 pages et deux courriers simples), une indemnité de 1000 francs est allouée au recourant, à la charge de l'autorité inférieure.

(le dispositif est porté à la page suivante)



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

**1.**

Le recours est admis au sens des considérants.

**2.**

Une indemnité de trois mois de salaire est allouée au recourant à la charge de l'autorité inférieure.

**3.**

Il n'est pas perçu de frais de procédure.

**4.**

Une indemnité de dépens de 1000 francs est allouée au recourant à la charge de l'autorité inférieure.

**5.**

Le présent arrêt est adressé :

- au recourant (Acte judiciaire)
- à l'autorité inférieure (n° de réf. ; Acte judiciaire)

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

Le président du collège :

Le greffier :

Jérôme Candrian

Maxime Siegrist

**Indication des voies de droit :**

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

Expédition :