Bundesverwaltungsgericht
Tribunal administratif fédéral
Tribunale amministrativo federale
Tribunal administrativ federal



Cour I
A-6263/2013

Arrêt du 15 mai 2014

Composition

Jérôme Candrian (président du collège),
Claudia Pasqualetto Péquignot, André Moser, juges,
Deborah D'Aveni, greffière.

Parties

A._____,
recourant,

contre

Chemins de fer fédéraux suisses CFF, HR Groupe, Droit du travail, Hochschulstrasse 6, 3000 Bern 65 SBB,
autorité inférieure.

Objet

Résiliation des rapports de travail pendant la période d'essai.

Faits :

A.

A.a En date du 21 janvier 2013, A._____, né le (…), et les Chemins de fer fédéraux suisses (ci-après: les CFF ou aussi l'employeur) ont conclu un contrat de travail de durée indéterminée, valable à partir du 1er juillet 2013. A._____ a été engagé en qualité de monteur spécialiste pour exercer une activité de collaborateur d'atelier. Les parties ont convenu que les trois premiers mois seraient considérés comme temps d'essai, avec possibilité de prolongation jusqu'à six mois.

A.b Peu après avoir débuté son activité au sein des CFF, A._____ a eu un problème aux hanches et a commencé à boiter.

A.c Le 3 septembre 2013, A._____ ne s'est pas présenté au travail. Il a joint par téléphone son supérieur en début d'après-midi pour lui indiquer qu'il avait oublié de lui dire qu'il ne serait pas venu travailler ce jour-là.

A.d Entre le 4 et le 13 septembre 2013, A._____ ne s'est pas présenté au travail. Il n'a pas averti ses supérieurs ni ses collègues de son absence et n'était pas atteignable téléphoniquement. L'employeur a contacté les hôpitaux de la région ainsi que la police afin de savoir si A._____ avait été hospitalisé ou arrêté. Le 11 septembre 2013 au soir, le chef d'usine a croisé A._____ dans un établissement public de X._____.

A.e Par courrier du 13 septembre 2013, les CFF ont adressé à A._____ le projet de résiliation ordinaire des rapports de travail qu'ils entendaient lui notifier afin qu'il puisse prendre position. Ce projet mentionnait clairement les mesures envisagées, à savoir la résiliation du contrat de travail durant la période d'essai pour le 30 septembre 2013 en raison de manquements répétés dans ses prestations et son comportement ainsi que la libération de l'obligation de travailler dès réception de la lettre de résiliation.

A.f Par courrier non daté (timbre postal du 16 septembre 2013), A._____ a remis à son employeur un certificat médical daté du 13 septembre 2013 attestant de son incapacité totale de travail pour cause de maladie du 5 septembre au 31 octobre 2013.

B.

Par décision du 23 septembre 2013, les CFF ont résilié le contrat de

travail de A._____ avec effet au 31 octobre 2013 en raison de manquements répétés dans ses prestations et son comportement.

Pour l'essentiel, les CFF retranscrivent les événements qui ont eu lieu entre le 3 septembre 2013 et l'envoi de la décision le 23 septembre 2013. Ils soulignent également que A._____ ne s'est pas exprimé dans le cadre du droit d'être entendu qui lui avait été accordé par courrier du 13 septembre 2013.

C.

C.a A._____ a indiqué aux CFF par écriture du 7 septembre (recte: 7 octobre) 2013 réfuter totalement les raisons invoquées à l'appui de la résiliation des rapports de travail pendant le temps d'essai qui lui a été signifiée. Il a joint à son écriture la copie de la décision du 23 septembre 2013 ainsi que deux documents attestant de la réparation de son téléphone portable.

En résumé, il explique s'être trouvé sans aucun moyen de communication entre le 1er et le 25 septembre 2013 du fait que son téléphone portable était en réparation et que, n'étant dès lors pas en possession des numéros de téléphone de ses supérieurs, il lui a été impossible de les informer de son absence. Il ajoute également que son état de santé s'est dégradé et qu'il lui était impossible de marcher, et donc de sortir de son lit et de descendre les trois étages de son habitation. Compte tenu de son état de santé, son médecin a constaté son incapacité de travail pour la période allant du 5 septembre au 31 octobre 2013.

C.b Par courrier du 8 octobre 2013, A._____ s'est vu indiquer par les CFF que pour obtenir *une prise de position*, il devait faire un recours écrit auprès du Tribunal administratif fédéral dans les 30 jours suivant la notification de leur décision.

D.

Par écriture du 7 novembre 2013, A._____ (ci-après: le recourant) a déclaré devant le Tribunal administratif fédéral (ci-après aussi: le Tribunal) contester les manquements qui lui sont reprochés par les CFF (ci-après: l'autorité inférieure) dans la décision du 23 septembre 2013.

Le recourant précise que son médecin a ouvert un dossier AI reconversion au vu de la dégradation de son état physique. Il communique également les coordonnées de son médecin et déclare que son dossier médical est à la disposition du Tribunal, le cas échéant.

E.
Par réponse du 14 janvier 2014, l'autorité inférieure a spécifié maintenir entièrement les éléments qu'elle avait développés dans sa décision du 23 septembre 2013 et conclure au rejet du recours.

Elle relève tout d'abord que, s'il ne disposait d'aucun moyen de communication au cours de la période du 1er au 25 septembre 2013, le recourant a néanmoins joint son supérieur par téléphone le 3 septembre 2013 pour lui signaler qu'il ne serait pas venu au travail ce jour-là, car il avait rendez-vous chez le médecin. A dater de ce jour, l'autorité inférieure n'est plus parvenue à entrer en contact avec le recourant. Ce dernier ne s'est pas excusé pour ses absences répétées et ne s'est plus présenté au travail. Elle retient qu'il existe de nombreuses façons de prendre contact avec quelqu'un et que le fait qu'un téléphone portable soit en réparation n'est pas une excuse suffisante, et n'est pas crédible en l'occurrence. En cas d'incapacité de travail, l'employé a l'obligation de fournir à temps les informations nécessaires au service compétent et de justifier son absence au moyen d'un certificat médical valable. Ce n'est que près de deux semaines après le premier jour d'absence, soit le 16 septembre 2013, que le recourant a remis à l'autorité inférieure un certificat médical daté du 13 septembre 2013 mais attestant de son incapacité de travail pour cause de maladie depuis le 5 septembre 2013. Elle considère que l'information à l'employeur ainsi que la transmission du certificat médical sont tardives, de sorte que le recourant a violé des obligations importantes en matière de droit du travail et indispensables à une bonne collaboration basée sur la confiance, et qu'il ne lui est par conséquent plus possible de poursuivre les rapports de travail. Fondée sur ces motifs, elle considère que la résiliation ordinaire des rapports de travail du recourant pendant le temps d'essai est valable.

F.
Invité par ordonnance du 16 janvier 2014 du Tribunal à déposer ses observations finales jusqu'au 3 février 2014, le recourant a renoncé à se déterminer.

G.
G.a Par ordonnance du 11 février 2014, le Tribunal a signalé aux parties que, sous réserve d'autres mesures d'instruction, la cause était gardée à juger.

G.b Les parties ont été informées par ordonnance du 21 mars 2014 du changement de greffier et le Tribunal a confirmé que la cause était gardée à juger.

H.
Les autres faits et arguments seront repris en tant que besoin dans le considérants en droit du présent arrêt.

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 pas 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 En date du 1er juillet 2013, les modifications du 14 décembre 2012 de la loi du 24 mars 2000 sur le personnel de la Confédération (LPers, RS 172.220.1) sont entrées en vigueur (cf. RO 2013 1493; FF 2011 6171). Celles-ci s'appliquent au présent litige, dans la mesure où la décision attaquée a été prononcée le 23 septembre 2013. Sous réserve de l'exception prévue à l'art. 32 al. 1 let. c LTAF, le Tribunal administratif fédéral est compétent, en vertu de l'art. 36 al. 1 LPers, pour connaître des recours contre les décisions au sens de l'art. 5 PA prises par l'employeur. Les CFF sont un employeur au sens de la LPers (art. 3 let. d LPers). En l'espèce, l'acte attaqué du 23 septembre 2013 a bien été rendu par l'employeur du recourant et satisfait en outre aux conditions prévalant à la reconnaissance d'une décision au sens de l'art. 5 PA.

1.3 Le recourant a pris part à la procédure devant l'autorité inférieure. Etant le destinataire de la décision de résiliation attaquée, 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 Par lettre recommandée du 7 octobre 2013, le recourant a contesté la décision du 23 septembre 2013 directement auprès de l'autorité inférieure. Suite à la lettre de cette dernière du 8 octobre 2013 lui indiquant que le Tribunal administratif fédéral était l'autorité de recours compétente, le recourant a porté sa contestation à la connaissance dudit Tribunal par écriture du 7 novembre 2013. En vertu de l'art. 8 al. 1 PA,

l'autorité qui se tient pour incompétente transmet sans délai l'affaire à l'autorité compétente. L'art. 21 al. 2 PA prévoit pour sa part que lorsque la partie s'adresse en temps utile à une autorité incompétente, le délai est réputé observé. En l'espèce, il peut aisément être déduit du courrier du 8 octobre 2013 de l'autorité inférieure qu'elle s'est retenue incompétente pour connaître du recours interjeté par le recourant. Elle aurait ainsi dû transmettre la lettre recommandée du 7 octobre 2013 du recourant à l'autorité compétente – à savoir le Tribunal administratif fédéral – en application de l'art. 8 al. 1 PA. Dès lors, l'art. 21 al. 2 PA commande de considérer que le recourant a formé recours dès le 7 octobre 2013. Le recourant a ainsi agi dans le délai (art. 50 al. 1 PA) et les formes (art. 52 al. 1 PA) prescrits par la loi. Son recours est donc recevable.

2.

2.1 Selon l'art. 49 PA, le Tribunal administratif fédéral contrôle les décisions qui lui sont soumises sous l'angle de la violation du droit fédéral, y compris l'excès ou l'abus du pouvoir d'appréciation (let. a), de la constatation inexacte ou incomplète des faits pertinents (let. b) et de l'inopportunité (let. c). 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 (ATAF 2007/34 consid. 5; arrêts du Tribunal administratif fédéral A-5294/2013 du 25 mars 2014 consid. 2.1, A-6331/2010 du 3 février 2012 consid. 2.2; JÉRÔME CANDRIAN, Introduction à la procédure administrative fédérale, Bâle 2013, n. 191 p. 114 s.). 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 à la collaboration au sein du service et 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 (arrêts du Tribunal administratif fédéral A-427/2013 du 21 novembre 2013 consid. 3.2, A-691/2012 du 6 décembre 2012 consid. 2.1; ANDRÉ MOSER/MICHAEL BEUSCH/LORENZ KNEUBÜHLER, Prozessieren vor dem Bundesverwaltungsgericht, 2ème 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/BEUSCH/KNEUBÜHLER, 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 2007/27 consid. 3.3).

3.

3.1 L'objet du litige est défini par le contenu de la décision attaquée – plus particulièrement son dispositif – en tant qu'il est effectivement contesté par le recourant. Il est donc fixé par les conclusions du recours, qui doivent rester dans le cadre de l'acte attaqué (cf. ATF 136 II 165 consid. 5.2, ATF 133 II 35 consid. 2; ATAF 2011/61 consid. 3.1, ATAF 2009/54 consid. 1.3.3; plus récent: arrêt du Tribunal administratif fédéral A-3942/2013 du 6 mars 2014 consid. 2.3; MOSER/BEUSCH/KNEUBÜHLER, op. cit., n. 2.7 ss; CANDRIAN, op. cit., n. 182 p. 108).

3.2 En l'espèce, le recourant conteste les motifs invoqués par l'autorité inférieure à l'appui de la résiliation des rapports de travail durant la période d'essai qu'elle lui a signifiée. Il réfute les manquements dans ses prestations et son comportement qui lui sont reprochés. L'objet du présent litige porte donc sur la question de savoir si le licenciement ordinaire signifié au recourant durant le temps d'essai est intervenu valablement. Dans la mesure où le recourant semble se plaindre de l'inexactitude des motifs de licenciement sur lesquels l'autorité inférieure affirme s'être fondée, il convient d'examiner si ces motifs de résiliation sont suffisants et, dans un second temps, de vérifier qu'il n'a pas été mis abusivement fin à son contrat de travail.

4.

4.1 Conformément à l'art. 2 al. 1 let. d LPers, le personnel des CFF est soumis à la LPers, laquelle est entrée en vigueur, pour les CFF, le 1er janvier 2001 (cf. art. 1 al. 1 de l'ordonnance du 20 décembre 2000 concernant l'entrée en vigueur de la loi sur le personnel de la Confédération pour les CFF et le maintien de certains actes législatifs [RO 2001 917]). En effet, en vertu de ses dispositions transitoires, la LPers régit, depuis le 1er janvier 2001, les rapports de travail entre les CFF et ses employés (art. 41 al. 1 let. b LPers *a contrario*), ainsi que les procédures de recours concernant des litiges relatifs à des prétentions découlant des rapports de travail ayant donné lieu à une décision rendue après son entrée en vigueur (art. 41 al. 3 LPers *a contrario*).

4.2 Selon l'art. 6 al. 1 LPers, le personnel a les droits et les obligations définis dans la Constitution et dans la législation. Si la LPers et d'autres lois fédérales n'en disposent pas autrement, les dispositions pertinentes du Code des obligations du 30 mars 1911 (CO, RS 220) s'appliquent par analogie aux rapports de travail (art. 6 al. 2 LPers), en tant que droit public supplétif (cf. arrêt du Tribunal administratif fédéral A-691/2012 précité consid. 3.2 et réf. cit). Enfin, en vertu de l'art. 6 al. 3 LPers, la CCT CFF (art. 38 al. 1 et al. 2 LPers) et le contrat individuel de travail (art. 8 al. 1 LPers) règlementent en détail les rapports de travail dans les limites de l'art. 6 al. 2 LPers. En revanche, l'ordonnance du 3 juillet 2001 sur le personnel de la Confédération (OPers, RS 172.220.111.3) ne régit pas les rapports de travail des employés des CFF. Si cette ordonnance s'applique en particulier au personnel des unités de l'administration fédérale décentralisée devenues autonomes, selon l'annexe 1 de l'ordonnance du 25 novembre 1998 sur l'organisation du gouvernement et de l'administration (OLOGA, RS 172.010.1), tel n'est pas le cas pour le personnel ayant un statut particulier au sens de l'art. 37 al. 3 LPers. Pour leur part, les CFF ne figurent pas dans l'annexe 1 de l'OLOGA et ils ont conclu une convention collective de travail avec leurs partenaires sociaux (art. 37 al. 3 LPers [RO 2001 894] et art. 38 LPers).

4.3 En l'occurrence, les parties ont conclu le contrat de travail dont il est ici question dans le cadre de la convention collective de travail CFF 2011 (ci-après: CCT CFF). Dans la mesure où cette convention collective est entrée en vigueur le 1er juillet 2011 et demeure valable jusqu'au 31 décembre 2014, elle s'applique au présent litige. On constate cependant que la CCT CFF n'a pas encore été adaptée aux modifications du 14 décembre 2012 de la LPers, et ne le sera selon toute vraisemblance pas avant le 31 décembre 2014, date de son échéance. Or, selon l'art. 6 al. 3 LPers, la convention collective de travail règlemente en détail les rapports de travail dans les limites du droit supérieur, c'est-à-dire dans les limites des dispositions impératives du CO et, le cas échéant, des dispositions de la LPers ou d'autres lois spéciales qui y dérogent (cf. ég. art. 6 al. 2 LPers; arrêts du Tribunal administratif fédéral A-3434/2011 du 30 janvier 2012 consid. 5.1, A-6329/2010 du 1er avril 2011 consid. 3.1; PETER HELBLING, in: Portmann/Uhlmann [éd.], Bundespersonalgesetz [BPG], Berne 2013, art. 6 LPers n. 38 ss; LUKASZ GREBSKI, BPG, op. cit., art. 38 LPers n. 92 ss). Il en découle que, lorsque le litige a donné lieu à une décision rendue après l'entrée en vigueur de modifications législatives de la LPers et que la disposition pertinente de la CCT CFF n'entre plus dans le cadre de ladite loi, seule la disposition de la LPers trouve application, à défaut de celle de la CCT CFF.

5.

5.1 En vertu de l'art. 12 al. 2 LPers, la durée du délai de résiliation est désormais définie par les dispositions d'exécution. Malgré une traduction française peu heureuse, le ch. 183 al. 1 CCT CFF prévoit que les rapports de travail peuvent être résiliés pendant le temps d'essai en respectant les délais minimaux suivants: pour la fin de la semaine qui suit celle où la résiliation a été notifiée, pendant les deux premiers mois (let. a); pour la fin du mois qui suit celui où la résiliation a été notifiée, dès le troisième mois (let. b; cf. la version allemande de ce chiffre en lien avec l'art. 12 al. 2 LPers [RO 2001 894] dans sa version française, ég. arrêt du Tribunal administratif fédéral A-5859/2012 du 15 mai 2013 consid. 4.3). L'art. 12 al. 2 let. a et b (RO 2001 894) et l'art. 12 al. 6 LPers (RO 2001 894) – tout comme le ch. 183 al. 1 CCT CFF en relation avec le ch. 182 CCT CFF – ne subordonnaient pas le licenciement pendant la période d'essai à des conditions particulières, ni même aux conditions d'une résiliation ordinaire. Or, il ressort désormais de l'art. 10 al. 3 LPers que l'employeur peut résilier un contrat de durée indéterminée en cas de motifs objectivement suffisants. Cette disposition s'applique dorénavant à tous les contrats de durée indéterminée, résiliations intervenant pendant la période d'essai comprises. En revanche, l'énumération des motifs objectivement suffisants n'est plus exhaustive, en raison de l'ajout du terme *notamment*. Le Conseil fédéral a en particulier précisé que, si une résiliation peut découler d'un autre motif que ceux qui figurent à l'art. 10 al. 3 LPers, des motifs objectivement suffisants demeurent toutefois requis et que, en cas de cessation des rapports de travail durant la période d'essai, les dispositions du CO et la jurisprudence les concernant sont déterminantes (cf. Message du Conseil fédéral du 31 août 2011 concernant une modification de la loi sur le personnel de la Confédération [FF 2011 6171 ss, spéc. 6182 s.]). Il en résulte que la jurisprudence relative au licenciement durant le temps d'essai développée en relation avec l'art. 12 al. 6 LPers (RO 2001 894; cf. arrêts du Tribunal administratif fédéral A-2347/2013 du 13 août 2013 consid. 4.3 et A-5859/2012 du 15 mai 2013 consid. 4.2 à 4.4) reste applicable sous l'égide de l'art. 10 al. 3 LPers et que, lorsque les circonstances évoquées par cette jurisprudence sont réalisées, un motif de résiliation objectivement suffisant au sens de l'art. 10 al. 3 LPers existe (arrêt du Tribunal administratif fédéral A-5294/2013 du 25 mars 2013 consid. 3.1).

A cet égard, la jurisprudence pose que le temps d'essai est destiné à apprécier et évaluer les compétences, les capacités et le comportement de l'employé. En ce qui concerne ce dernier, le temps d'essai lui permet d'évaluer si le poste lui convient et lui offre par conséquent, à lui

également, la possibilité de se dédire du contrat à des conditions moins restrictives qu'après le temps d'essai. Les motifs de licenciement ne doivent donc pas être fixés de manière trop restrictive. Selon la jurisprudence, le licenciement pendant le temps d'essai peut ainsi être prononcé lorsque l'on peut retenir, sur la base des constatations des supérieurs, que l'employé n'a pas su fournir la preuve de ses capacités et qu'une telle preuve ne sera vraisemblablement pas apportée à l'avenir. Par ailleurs, un licenciement peut également être prononcé pour des motifs personnels lorsque le rapport de confiance, nécessaire entre un employé et son employeur, ne peut être instauré ou lorsqu'il y a des motifs objectifs de retenir que la collaboration nécessaire avec les collègues et les supérieurs sera compromise, par exemple en cas d'intégration insuffisante dans la structure actuelle du personnel. Il va de soi, en outre, que la résiliation des rapports de travail durant le temps d'essai ne présuppose pas une faute de la part de l'employé, mais doit se fonder sur des motifs objectifs (ATF 120 Ib 134 consid. 2a; arrêt du Tribunal fédéral du 5 octobre 2005, publié dans la Jurisprudence des autorités administratives fédérales [JAAC] 70.4 consid. 4.3.1; arrêts du Tribunal administratif fédéral A-5294/2013 précité consid. 3.2, A-2347/2013 précité consid. 4.3, A-5859/2012 précité consid. 4.2 à 4.4, A-691/2012 précité consid. 7.1, A-4284/2007 du 4 novembre 2007 consid. 7.2; décision de la Commission fédérale de recours en matière de personnel fédéral [CRP] du 3 février 2004, publiée dans la JAAC 68.90 consid. 4; HARRY NÖTZLI, BPG, op. cit., art. 12 LPers n. 16).

5.2

5.2.1 Dans le cadre de son recours, le recourant explique que la situation telle que relatée par l'autorité inférieure dans la décision attaquée est le fruit d'un concours de circonstances indépendant de sa volonté. Outre le fait qu'il ne disposait plus d'aucun moyen de communication, qu'il n'a pu se voir remettre un appareil téléphonique de remplacement par son opérateur malgré plusieurs demandes et qu'il n'avait dès lors pas accès aux numéros de ses supérieurs enregistrés sur sa carte SIM, il lui était impossible de se mouvoir, dans la mesure où son état de santé s'est dégradé rapidement. Cette dégradation a été telle que son médecin l'a mis en arrêt maladie, constatant son incapacité à travailler. Il relève également qu'au vu de son état, son médecin lui aurait certifié une incapacité à pratiquer le métier de monteur, le port de charge lui étant impossible et les déplacements très pénibles. Ses visites chez des médecins spécialistes étant antérieures au 5 septembre 2013, il affirme que l'autorité inférieure ne saurait retenir un manquement de sa part.

Dans la même écriture, il précise encore que c'est sans succès qu'il a tenté de joindre ses supérieurs à plusieurs reprises.

5.2.2 Dans sa réponse, l'autorité inférieure relève pour sa part des incohérences dans les explications du recourant. En effet, malgré ce qu'il affirme, le recourant a encore été en mesure d'atteindre son employeur en date du 3 septembre 2013 pour lui annoncer qu'il ne viendrait pas au travail ce jour-là. Le recourant n'étaye pas non plus ses dires par des éléments concrets lorsqu'il soutient avoir tenté en vain de contacter ses supérieurs à plusieurs reprises. L'autorité inférieure soutient également qu'en vertu du ch. 130 CCT CFF, certaines obligations incombent à l'employé en cas d'atteinte à la capacité de travail, comme notamment fournir à temps les informations nécessaires au service compétent et justifier son absence au moyen d'un certificat médical. Or, si le recourant affirme avoir été en incapacité de travail pour cause de maladie, l'autorité inférieure indique ne pas avoir reçu de la part du recourant un avis d'absence oral ou écrit. Elle n'est elle-même pas parvenue à joindre le recourant et ce n'est finalement que par courrier du 16 septembre 2013 qu'il a transmis à son supérieur un certificat médical daté du 13 septembre 2013. L'autorité inférieure estime que le recourant a ainsi violé une obligation importante qui lui incombait. Ces différents éléments l'amènent à considérer que le recourant n'est pas digne de confiance.

5.3 Le Tribunal retiendra ce qui suit.

5.3.1 Tout d'abord, il s'avère que la résiliation des rapports de travail du recourant est bien intervenue durant le temps d'essai dans le respect du délai de congé du ch. 183 al. 1 let. b CCT CFF. Si le projet de décision adressé au recourant le 13 septembre 2013 différait de la décision de résiliation en ce qui concerne le terme du délai de congé, il y a lieu de souligner que l'autorité inférieure a uniquement apporté une correction afin de se conformer au ch. 183 al. 1 let. b CCT CFF. En outre, l'art. 10 al. 3 LPers s'applique au présent litige (cf. ci-avant consid. 3.3 et 5.1).

5.3.2 Il convient ensuite de relever que le recourant ne conteste pas la succession de faits relatés par l'autorité inférieure dans la décision attaquée. Bien plutôt, il se contente d'affirmer qu'un manquement dans son comportement et ses prestations ne saurait lui être reproché dans la mesure où ses difficultés physiques sont antérieures à son absence et qu'il aurait été empêché d'avertir ses supérieurs de son incapacité. En affirmant cela, le recourant semble perdre de vue que l'atteinte à sa santé physique, quand bien même elle était en partie connue de l'employeur

(cf. pièce n° 2 de l'autorité inférieure), ne le libérait pas de l'obligation d'avertir l'autorité inférieure de son incapacité de travail et, par conséquent, de son absence. Comme l'autorité inférieure l'a correctement relevé, une telle obligation découle du ch. 130 al. 4 let. a CCT CFF. L'incapacité d'un employé est en effet une information nécessaire au service compétent, par exemple pour la bonne organisation du travail ou la répartition des tâches au sein d'un service ou d'une équipe. S'agissant du concours de circonstances auquel le recourant tente de se rattacher, il faut admettre que les indices apportés par l'autorité inférieure mettent sérieusement en doute ses explications. L'envoi en réparation de son téléphone portable le 2 septembre 2013 (cf. documents Swisscom produits par le recourant) ne semble pas l'avoir empêché d'avertir l'autorité inférieure qu'il ne serait pas venu travailler le 3 septembre 2013. Alors que son état de santé ne lui permettait soi-disant pas de sortir de son lit et de descendre les trois étages de son habitation, le chef d'usine a croisé le recourant dans un restaurant de X._____ le 11 septembre 2013 au soir. Ces éléments, que le recourant ne conteste d'ailleurs pas, semblent démontrer qu'il n'était pas empêché d'avertir l'autorité inférieure de son incapacité et donc de son absence, dès le 11 septembre 2013 à tout le moins. En outre, l'appel passé le 3 septembre 2013 donne à penser qu'il possédait le numéro de son supérieur. Quand bien même tel n'avait pas été le cas et dans la mesure où le recourant était manifestement en mesure de se déplacer, il y aurait eu lieu de retenir qu'il aurait pu tenter d'atteindre son employeur par d'autres moyens, par exemple en faisant usage des coordonnées postales ou téléphoniques figurant dans son contrat de travail.

Comme évoqué précédemment (cf. ci-avant consid. 5.1), le licenciement durant le temps d'essai peut autant être prononcé parce que l'employé ne fournit pas, ou ne fournira vraisemblablement pas à l'avenir, la preuve de ses capacités que pour des motifs personnels. En l'espèce, les compétences professionnelles du recourant ne sont pas en tant que telles mises en cause par l'autorité inférieure dans sa décision du 23 septembre 2013. C'est bien davantage le fait qu'il n'a pas informé son employeur de son absence et des motifs de celle-ci, alors même que l'autorité inférieure avait la preuve qu'il n'en était pas ou plus empêché, qui lui est reproché. En outre, si le 16 septembre 2013 le recourant a finalement envoyé un certificat médical à l'autorité inférieure, il s'agit là de son unique réaction entre le 4 septembre 2013 et son licenciement le 31 octobre 2013, laquelle est intervenue près de deux semaines après le début de son absence et une fois que le projet de résiliation des rapports de travail lui avait été envoyé.

5.3.3 Force est de constater que les motifs invoqués par l'autorité inférieure à l'appui de la résiliation des rapports de travail sont définis de manière objective. En effet, il peut difficilement être nié que le fait qu'une personne ne se présente pas à son travail durant plusieurs jours sans prévenir son employeur alors qu'elle n'est pas empêchée de le faire, ou qui ne le prévient pas sitôt qu'elle n'en est plus empêchée, constitue un événement apte à compromettre l'instauration d'un lien de confiance nécessaire à une bonne collaboration. Dès lors, lorsque l'autorité inférieure retient que la poursuite des rapports de travail n'est de ce fait pas possible, elle se limite à une analyse objective de la situation d'espèce. Cela étant, il y a lieu de retenir que les motifs à l'appui desquels l'autorité inférieure a prononcé le licenciement ordinaire du recourant durant la période d'essai sont objectivement suffisants au sens de l'art. 10 al. 3 LPers et de la jurisprudence déterminante.

6.

Il convient encore de s'assurer que la résiliation des rapports de travail n'est pas abusive au sens de l'art. 336 CO. En effet, si les motifs invoqués par l'autorité inférieure à l'appui de la résiliation des rapports de travail du recourant durant son temps d'essai sont objectivement suffisants (cf. ci-avant consid. 5.2), il ne peut toutefois être exclu que les réels motifs de la résiliation soient autres et qu'il ait été abusivement mis fin au contrat. Bien que le recourant semble en l'espèce se plaindre de l'inexactitude des motifs invoqués par l'autorité inférieure, il ne fournit cependant pas le moindre indice qui permettrait de présumer l'existence d'une résiliation abusive de son contrat, ce qui lui incombe pourtant (cf. ATF 130 III 699 consid. 4.1). D'ailleurs, la manière de procéder de l'autorité inférieure concorde avec le déroulement des faits exposés, que le recourant ne conteste au surplus pas. Le Tribunal ne peut ainsi que constater que le licenciement du recourant n'est pas abusif. Pour le cas où le recourant entendait soutenir que le congé lui aurait été donné en raison de sa maladie (cf. art. 336 al. 1 let. a CO), il convient de préciser que, dans la mesure où celle-ci porte atteinte à la capacité de travail, elle ne peut pas être considérée comme une cause abusive de résiliation. En effet, cet élément de sa personnalité, à savoir la maladie, est en lien avec le rapport de travail, voire pourrait entraîner un préjudice grave au travail dans l'entreprise (RÉMY WYLER, Droit du travail, 2ème éd., Berne 2008, p. 540 et réf. cit.; cf. ég. arrêt du Tribunal administratif fédéral A-5294/2013 précité consid. 5.1 et réf. cit.). A toutes fins utiles, il sied enfin de rappeler que la protection contre la résiliation en temps inopportun ne débute qu'au terme du temps d'essai, de sorte que

l'incapacité de travail pour cause de maladie reste sans conséquence sur la validité de la résiliation des rapports de travail (cf. p. ex.: ANDREA TARNUTZER-MÜNCH, Kündigungsschutz, in: Münch/Metz [éd.], Stellenwechsel und Entlassung, 2ème éd., Bâle 2012, n. 2.10 p. 56; ULLIN STREIFF/ADRIAN VON KAENEL/ROGER RUDOLPH, Arbeitsvertrag – Praxiskommentar zu Art. 319-362 OR, 7ème éd., Zürich 2012, art. 336c CO n. 3 p. 1068).

7.
En résumé, il ressort des considérants qui précèdent que les motifs invoqués par l'autorité inférieure à l'appui du licenciement du recourant au cours de son temps d'essai sont des motifs objectivement suffisants pour mettre un terme au contrat de travail selon l'art. 10 al. 3 LPers. Au surplus, la résiliation ne saurait être considérée comme abusive au sens de l'art. 336 CO.

Il s'ensuit que le recours doit être rejeté.

8.
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.

Le Tribunal peut allouer d'office ou sur requête à la partie ayant entièrement ou partiellement gain de cause une indemnité pour les frais indispensables et relativement élevés qui lui ont été occasionnés (art. 64 al. 1 PA, art. 7 ss du règlement du 21 février 2008 concernant les frais, dépens et indemnités fixés par le Tribunal administratif fédéral [FITAF, RS 173.320.2]). Les autorités fédérales et, en règle générale, les autres autorités parties n'ont pas droit aux dépens (art. 7 al. 3 FITAF). Aucune indemnité à titre de dépens ne sera allouée en l'espèce.

(dispositif à la page suivante)

Par ces motifs, le Tribunal administratif fédéral prononce :

1.
Le recours est rejeté.

2.
Il n'est pas perçu de frais de procédure.

3.
Il n'est pas alloué de dépens.

4.
Le présent arrêt est adressé :

– au recourant (Acte judiciaire)
– à l'autorité inférieure (Acte judiciaire)

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

Le président du collège :	La greffière :
Jérôme Candrian	Deborah D'Aveni

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 Fr. 15'000.– au minimum ou qui soulève une question juridique de principe (art. 85 al. 1 let. b et al. 2 de la loi fédérale du 17 juin 2005 sur le Tribunal fédéral [LTF, RS 173.110]). S'il s'agit d'une contestation non pécuniaire, le recours n'est recevable que si celle-ci touche à la question de l'égalité des sexes (art. 83 let. g LTF). Si le recours en matière de droit public est ouvert, il doit être déposé au Tribunal fédéral, Schweizerhofquai 6, 6004 Lucerne, dans un délai de 30 jours dès la notification de la décision contestée (art. 82 ss, 90 ss et 100 LTF). Le mémoire doit être rédigé dans une langue officielle et doit indiquer les conclusions, les motifs et les moyens de preuve, et être signé. La décision attaquée et les moyens de preuve doivent être joints au mémoire, pour autant qu'ils soient en mains du recourant (art. 42 LTF).

Expédition :