Bundesverwaltungsgericht
Tribunal administratif fédéral
Tribunale amministrativo federale
Tribunal administrativ federal



Cour I
A-2667/2016

Arrêt du 21 mars 2017

Composition

Jérôme Candrian (président du collège),
Christoph Bandli, Kathrin Dietrich, juges,
Cécilia Siegrist, greffière.

Parties

X._____,
représenté par le Syndicat du personnel des transports SEV,
Secrétariat central, Steinerstrasse 35,
Case postale, 3000 Bern 6,
recourant,

contre

Chemins de fer fédéraux suisses CFF,
HR, Politique du personnel,
Partenariat social/Droit du travail,
Hilfikerstrasse 1, 3000 Bern 65 SBB,
autorité inférieure.

Objet

Contentieux de la fonction publique,
résiliation ordinaire des rapports de travail.

Faits :

A.

A.a X._____ (ci-après aussi : l'employé), né le (…), a été engagé à un taux de 100% par les Chemins de fer fédéraux suisses (CFF), en tant qu'employé d'exploitation, par contrats de durée indéterminée des 13 octobre 2000, 15 janvier 2002, 1er février 2005 et 12 avril 2007.

A.b Par contrat de travail de durée indéterminée du 19 août 2008, X._____ a été engagé en tant que spécialiste de la manœuvre polyvalent à un taux de 100% au sein de l'unité (…). Par nouveau contrat de travail de durée indéterminée du 21 janvier 2011, l'employé a été affecté à la fonction de mécanicien de locomotive, catégorie A plus.

B.

B.a En date du 29 décembre 2011, X._____ ne s'est pas présenté au travail, alors qu'il devait effectuer le tour 541 (22h00-06h00). Un rapport à ce sujet a été établi en date du 30 décembre 2011 par le chef de team. Il ressort notamment dudit rapport que l'employé a informé son employeur le soir en question, à 21h45, qu'il ne pourrait pas assumer le tour prévu car il se trouvait au poste de police. Le lendemain, X._____ ne s'est à nouveau pas présenté au travail.

B.b Le 2 juin 2012, une convention d'objectifs a été conclue entre X._____ et les CFF. Ladite convention fait état de plusieurs manquements dans le comportement et les prestations de l'employé. Diverses erreurs de manœuvre – ayant engendré des dégâts matériels – ont été reprochées à l'employé. Il a en outre été précisé qu'X._____ ne donnait pas satisfaction et que cette situation était intolérable. Plusieurs mesures ont été prises à l'égard d'X._____ et celui-ci a pris l'engagement d'effectuer son travail selon la qualité requise et conformément aux prescriptions en vigueur, d'accorder l'attention requise à la sécurité au travail et à celle de l'exploitation, de respecter les processus du règlement, d'appliquer les « gestes métier » et de rester concentré sur son travail. L'employeur a précisé que ladite convention – valant avertissement – demeurait valable jusqu'au 30 juin 2013 et que, si les objectifs n'étaient pas respectés, une menace de résiliation serait prononcée à son égard.

B.c En date du 6 septembre 2013, un entretien a eu lieu entre X._____ et l'employeur. A cette occasion, de nouvelles erreurs de manœuvre et des dégâts matériels ont été reprochés à l'employé.

C.

C.a Par courrier du 25 septembre 2013, les CFF ont prononcé la suspension préventive d'X._____ en raison d'importants disfonctionnements constatés au niveau de sa concentration et dans l'optique d'assurer la propre sécurité de l'employé ainsi que celle des autres collaborateurs (cf. pièce 7.4 annexée à la réponse des CFF).

C.b Le 7 octobre 2013, un rapport d'examen d'aptitude psychologique extraordinaire a été établi à l'égard d'X._____ (cf. pièce n. 7.5 annexée à la réponse des CFF). Il ressort pour l'essentiel dudit rapport qu'X._____ a été déclaré « inapte » au niveau psychologique et qu'il ne pouvait plus exercer sa fonction de conducteur de locomotives.

C.c Suite à l'inaptitude susmentionnée, l'employé s'est retrouvé, depuis le 20 novembre 2013, en phase de réintégration professionnelle. Il est occupé, depuis le mois de juillet 2014, en tant que spécialiste du nettoyage à (…).

D.

D.a En date du 16 décembre 2014, un entretien a eu lieu entre X._____ et les CFF. A cette occasion, il a d'abord été reproché à l'employé d'avoir, en date du 10 novembre 2014, lors du nettoyage d'un train, volé le téléphone portable d'une cliente. Ces faits ont été reprochés à l'employé suite au visionnage des images d'enregistrement. L'employé a nié l'ensemble des faits susmentionnés. Ensuite, il a également été précisé qu'X._____ ne s'était pas présenté au travail le lendemain, mais qu'il avait apporté en fin de journée un certificat maladie. L'employeur a constaté qu'il peinait à marcher et à parler, qu'il sentait l'alcool et qu'il se comportait comme une personne sous l'emprise de l'alcool. L'employé a nié avoir consommé de l'alcool, mais a confirmé le fait que son employeur avait tout entrepris afin de pouvoir le garder dans l'entreprise suite à son inaptitude psychologique à exercer son activité de conducteur de locomotives. Enfin, X._____ a été rendu attentif au fait que, si la justice devait le reconnaître coupable de vol, l'employeur se réserverait le droit de traiter le dossier de manière disciplinaire.

D.b Par ordonnance pénale du 13 janvier 2015 du Ministère public du canton de (…), X._____ a été déclaré coupable d'appropriation illégitime d'importance mineure et a été condamné à une amende de 500 francs (cf. pièce n. 8.7 annexée à la réponse des CFF).

D.c Le 16 février 2015, l'employeur a signifié à X._____ une menace de résiliation des rapports de service. A l'appui de ladite menace, les faits relatifs à l'appropriation illégitime du téléphone portable d'une cliente, reprochés au recourant, ont à nouveau été exposés. Il a en outre été considéré que, au vu des évènements relatés, le comportement de l'employé ne donnait pas entière satisfaction et constituait un motif de résiliation des rapports de service. Par ailleurs, l'employeur a déclaré être déçu de l'attitude de l'employé et ne pas tolérer un tel comportement de son personnel. Il a également été souligné que, de par sa fonction, l'employé avait des responsabilités envers l'entreprise ainsi que la clientèle et qu'il était inacceptable qu'il s'approprie des objets perdus ou oubliés. Enfin, l'employeur a précisé que, si le comportement ou les prestations d'X._____ demeuraient insatisfaisants ou si de nouvelles violations des devoirs professionnels devaient être commises, il résilierait son contrat de travail.

D.d Le 11 mars 2015, X._____ a fait opposition à la menace de résiliation susmentionnée. Il a toutefois retiré ladite opposition le 21 avril 2015.

D.e Le 1er octobre 2015, une annonce d'irrégularité a été établie par le chef de team. Il ressort de cette annonce qu'X._____ ne s'est pas présenté au travail le jour en question, sans aviser le supérieur concerné. Ledit supérieur a considéré que le collaborateur n'avait pas regardé la planification affichée à l'endroit habituel et que cela était inadmissible. Enfin, il ressort de l'annonce d'irrégularité qu'un rappel à l'ordre a été signifié à l'employé lors de l'entretien.

D.f En date du 12 octobre 2015, une nouvelle annonce d'irrégularité a été établie par le chef du team. Il ressort dudit document qu'X._____ n'a pas mis de lunettes de protection afin de procéder au nettoyage des toilettes GEAP. Le supérieur concerné a indiqué que ce comportement était inadmissible et qu'un rappel à l'ordre lui avait été signifié lors de l'entretien.

D.g En date du 6 janvier 2016, une nouvelle annonce d'irrégularité a été signifiée à X._____. Il lui a, à cette occasion, été reproché de n'avoir pas utilisé les bons gants pour faire les poubelles. Il a également été considéré que ce comportement n'était pas normal de la part d'un collaborateur expérimenté.

D.h Le 11 janvier 2016, une nouvelle annonce d'irrégularité a été établie par le chef de team. Il a, à cette occasion, été reproché à X._____ de ne pas s'être présenté au travail le jour en question, sans toutefois prévenir son employeur. Par ailleurs, il a été indiqué que l'employé était injoignable

et que ce n'était qu'en fin de matinée qu'il avait contacté son supérieur afin de lui préciser qu'il était parti en week-end. Le supérieur a considéré que ce comportement était inadmissible, et ce, d'autant plus que le collaborateur aurait déjà eu des remarques s'agissant de l'attention à porter au planning. Il a en outre été souligné que, malgré lesdites remarques, son comportement ne s'améliorait pas et que ces incidents engendraient de gros désagréments au niveau de l'exploitation. Enfin, le supérieur hiérarchique a souligné que ce comportement n'était ni professionnel, ni sérieux, et qu'un rappel à l'ordre avait été signifié à l'employé lors de l'entretien.

D.i Par courrier du 26 janvier 2016, les CFF ont informé le recourant de leur intention de procéder à la résiliation des rapports de service et lui ont accordé le droit d'être entendu y relatif. A l'appui dudit courrier, il a pour l'essentiel été considéré que le comportement de l'employé, inadapté et répétitif, constituait le motif de résiliation des rapports de service.

D.j Le 9 février 2016, X._____ a exercé son droit d'être entendu relatif à l'intention des CFF de résilier ses rapports de service. A l'appui de son écriture, il a fait en substance valoir que la menace de résiliation aurait été prononcée suite à un évènement survenu alors qu'il était sous médication lourde et en thérapie intensive. Ensuite, il a contesté le reproche relatif à l'absence du 1er octobre 2015, en soulignant que celle-ci serait survenue dans un contexte de taux d'occupation changeant, de sorte qu'il s'agirait d'une circonstance atténuante. Les autres reproches ont été admis par l'employé qui a toutefois considéré qu'il s'agirait d'évènements isolés, ne constituant pas un motif de résiliation d'un employé ayant près de seize années d'ancienneté et, de surcroit, en phase de réinsertion professionnelle. Enfin, X._____ a précisé que le fait de le licencier reviendrait à mettre à néant plus de deux ans d'efforts communs entrepris pour lui donner une chance de prouver sa bonne volonté et de se rétablir de ses problèmes de santé.

E.
Par décision du 16 mars 2016, les CFF ont résilié les rapports de service d'X._____ avec effet au 30 septembre 2016 pour manquements répétés dans les prestations et le comportement, sur la base des art. 171, 174 et 175 de la convention collective de travail des CFF 2015 (CCT CFF 2015). A l'appui de ladite décision, l'ensemble des faits reprochés dans les annonces d'irrégularité précitées ont été rappelés à l'employé. Par ailleurs, il a été considéré que la maladie dont avait souffert l'employé n'était pas une excuse permettant de justifier son comportement négligeant et susceptible de l'empêcher de respecter les instructions de travail. En outre, de l'avis

de l'employeur, le Ministère public du canton de (…) n'aurait pas retenu, dans le cadre de la condamnation pour appropriation illégitime, ladite maladie et la lourde médication en résultant en tant que circonstance atténuante. Ensuite, il a été précisé que le non-respect des instructions de travail, et particulièrement celle ayant trait à la sécurité et à la santé des collaborateurs, représentait des fautes graves et intolérables. La violation de telles instructions ajoutée à des négligences de comportement constitueraient, de l'avis de l'employeur, un motif de résiliation des rapports de travail, et ce d'autant plus pour un collaborateur ayant de nombreuses années d'expérience au niveau des règles régissant l'entreprise. L'employeur a également considéré qu'X._____ avait violé les instructions de travail établies par l'entreprise au sens de l'art. 112 CCT CFF 2015, qu'il s'était mis volontairement en danger et qu'il ne s'était pas, à deux reprises, présenté au travail. Enfin, les CFF ont estimé que la mesure de résiliation était proportionnée et fondée, dès lors que, malgré plusieurs avertissements et la menace de résiliation, aucune amélioration du comportement de l'employé n'avait pu être constatée.

F.
Par mémoire du 29 avril 2016, X._____ (ci-après aussi : le recourant) a formé recours à l'encontre de la décision des CFF (ci-après aussi : l'autorité inférieure) auprès du Tribunal administratif fédéral (ci-après aussi : le Tribunal), en concluant à l'annulation de la décision.

A l'appui de son recours, le recourant fait en substance valoir que son état de santé critique aurait joué un rôle important dans le cadre des manquements qui lui sont reprochés et que l'autorité inférieure aurait fait totalement fi de cette circonstance atténuante. Ensuite, il souligne que le service de gestion de la santé CFF, qui avait été intégré dans toutes les démarches concernant la réinsertion du recourant, n'aurait pas été consulté sur la question de la résiliation des rapports de service. Or, de l'avis du recourant, une telle consultation aurait permis d'éclairer le contexte global de sa situation professionnelle, sociale, et de son état de santé. Par ailleurs, le recourant estime que les incidents des 12 octobre 2015 et 6 janvier 2016 n'auraient pas fait l'objet d'un entretien avec tenue d'un procès-verbal, de sorte qu'il n'aurait pas pu exprimer son point de vue à ce sujet. Il en irait de même, selon le recourant, s'agissant des oublis de se présenter au travail. Enfin, le recourant considère que les faits reprochés ne constitueraient pas, à eux seuls, un motif objectivement suffisant pour prononcer la résiliation des rapports de service.

G.
Par mémoire en réponse du 27 juin 2016, l'autorité inférieure a conclu au rejet du recours. A l'appui de ladite écriture, elle confirme pour l'essentiel le contenu de la décision querellée. Au surplus, elle considère que le MedicalService a confirmé l'aptitude médicale pour les tâches effectuées dans le faisceau des voies ou aux abords des trains et en contact avec les trains en marche, et donc pour l'activité du nettoyage de véhicules roulants ferroviaires. A cet égard, elle estime que l'état de santé du recourant ne pourrait excuser les erreurs commises. Ensuite, dite autorité précise que les recommandations du gestionnaire de santé auraient été respectées, de sorte qu'aucune mesure ou restriction n'aurait été ignorée. Par ailleurs, l'autorité inférieure considère que, contrairement à ce que soutient le recourant, les évènements des 12 octobre 2015 et 6 janvier 2016 auraient fait l'objet d'un protocole d'annonce d'irrégularité signé par le recourant qui aurait pu se prononcer à ce moment-là. En outre, elle estime que les comportements reprochés seraient intolérables et violeraient l'art. 111 CCT CFF. Enfin, elle souligne que la confiance à son égard ne peut être maintenue et qu'une autre mesure que la résiliation des rapports de service ne serait pas envisageable.

H.
Par mémoire en réplique du 5 août 2016, le recourant a pour l'essentiel confirmé le contenu de ses précédentes écritures. Au surplus, il estime que son état de santé devrait être considéré en tant que circonstance atténuante, puisque, au moment des faits, il n'aurait pas été en possession de tous ses moyens. Ensuite, il souligne que les protocoles d'annonce d'irrégularités ne seraient que des rapports remplis par le supérieur, contresignés par le collaborateur et sur lesquels ne figurerait aucune mesure à prendre ni aucune déclaration de la part du collaborateur.

I.
Par mémoire en duplique du 28 septembre 2016, l'autorité inférieure a pour l'essentiel confirmé le contenu de ses précédentes écritures. Au surplus, elle considère que le rôle du gestionnaire de santé serait à dissocier du rôle des supérieurs auxquels il reviendrait de prendre des décisions contractuelles. Ensuite, elle précise que les protocoles seraient toujours établis en accompagnement d'un entretien, de sorte qu'ils seraient largement à considérer comme une mesure d'amélioration.

J.
Par écriture du 20 octobre 2016, le recourant a renoncé à déposer des observations finales.

K.
Par ordonnance du 9 novembre 2016, le Tribunal a signalé aux parties que la cause était gardée à juger sous réserve d'autres mesures d'instruction.

L.
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 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.

1.1 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 (art. 2 al. 1 let. d LPers), dans la mesure où la décision attaquée a été prononcée le 16 mars 2016. Sous réserve de l'exception prévue à l'art. 32 al. 1 let. c LTAF, le Tribunal 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, ce qui fonde sa compétence à l'égard de l'acte attaqué du 16 mars 2016.

1.2 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 à un intérêt digne de protection à requérir son annulation ou sa modification (art. 48 al. 1 PA). Il a donc qualité pour recourir.

1.3 Présenté dans le délai (art. 50 al. 1 PA) et les formes (art. 52 al. 1 PA) prescrits par la loi, le recours est ainsi recevable.

1.4
1.4.1 Selon l'art. 49 PA, le Tribunal administratif fédéral contrôle les décisions qui lui sont soumises sous l'angle de la violation du droit fédéral, y compris l'excès ou l'abus du pouvoir d'appréciation (let. a), de la constatation inexacte ou incomplète des faits pertinents (let. b) et de l'inopportunité

(let. c). En matière de droit du personnel, le Tribunal examine toutefois avec une certaine retenue les questions ayant trait à l'appréciation des prestations des employés, à l'organisation administrative ou à la collaboration au sein du service, et, dans le doute, ne substitue pas son propre pouvoir d'appréciation à celui de l'autorité administrative qui a rendu la décision, laquelle connaît mieux les circonstances de l'espèce ((cf. ATF 131 II 680 consid. 2.3.3 ; ATAF 2007/34 consid. 5 p. 422 s. ; arrêt du Tribunal administratif fédéral A-3750/2016 du 2 février 2017 consid. 1.4.1 et les réf. cit. ; ANDRÉ MOSER/MICHAEL BEUSCH/LORENZ KNEUBÜHLER, Prozessieren vor dem Bundesverwaltungsgericht, 2ème éd., Bâle 2013, n. 2.160; JÉRÔME CANDRIAN, Introduction à la procédure administrative fédérale, Bâle 2013, n. 191 p. 113 s.).

1.4.2 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 (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 2014/24 consid. 2.2 p. 348 s. et les réf. cit.).

1.4.3 L'objet du présent litige porte sur le point de savoir si la résiliation ordinaire des rapports de travail du recourant est intervenue valablement. Dans la mesure où le recourant se plaint de l'inexactitude des motifs de licenciement sur lesquels l'autorité inférieure affirme s'être fondée, il convient, dans un premier temps, 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.

2.

2.1 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 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 ayant donné lieu à une décision rendue après son entrée en vigueur (art. 41 al. 3 LPers *a contrario*).

2.2 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-6428/2015 du 26 avril 2016 consid. 4.2). Enfin, en vertu de l'art. 6 al. 3 LPers, la CCT CFF (art. 38 al. 1 et 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).

2.3 En l'occurrence, les parties ont conclu le 21 janvier 2011 le contrat de travail de durée indéterminée dont il est ici question. A cette période, la CCT CFF 2007-2011 n'était certes plus valable, puisque sa validité arrivait à échéance le 31 décembre 2010. Cela étant, l'art. 213 CCT CFF 2007-2011 prévoyait que, dans le régime sans convention, les dispositions normatives de la CCT dénoncée demeurent valables et sont considérées comme faisant partie intégrante du contrat individuel de travail jusqu'à la conclusion d'une nouvelle CCT, mais durant trois mois au plus. Au vu de ce qui précède, ladite convention s'appliquait donc au contrat de travail conclu. Force est toutefois d'admettre que la CCT CFF 2007-2011 n'a pas pu être adaptée aux modifications du 14 décembre 2012 de la LPers avant le 31 décembre 2010, date de son échéance. Or, il sied de préciser qu'une nouvelle convention collective de travail est entrée en vigueur le 1er janvier 2015 et demeure valable jusqu'au 31 décembre 2018 (CCT CFF 2015). Dite convention a été adaptée aux modifications de la LPers (cf. art. 1 al. 4 CCT CFF 2015), de sorte qu'elle peut être appliquée – à côté des dispositions pertinentes de la LPers – au cas d'espèce.

3.

3.1 Conformément aux art. 10 al. 3, 13 LPers et 175 CCT CFF, après le temps d'essai, le contrat de durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties, pour la fin d'un mois, en respectant la forme écrite et le délai de congé minimal selon l'art. 175 al. 2 CCT CFF 2015. Les art. 10 al. 3 LPers et 174 al. 1 CCT CFF 2015 spécifient que l'employeur doit faire valoir *un motif objectif et suffisant* pour résilier un contrat de durée indéterminée. Ces mêmes alinéas contiennent une énumération exemplative de semblables motifs, notamment des violations d'obligations légales ou contractuelles et des manquements dans les prestations ou le comportement (art. 10 al. 3 let. a et b LPers et art. 174 al. 1 let. a et b CCT CFF 2015). Les exigences ont dès lors été assouplies par rapport à l'ancien droit, où l'employeur devait faire valoir l'un des motifs exhaustivement prévus par l'art. 12 al. 6 aLPers, lesquels comprenaient notamment (let. a) la violation d'obligations légales ou contractuelles importantes, (let. b) les manquements répétés ou persistants dans les prestations ou le comportement, malgré un avertissement écrit, et (let. c) les aptitudes ou capacités insuffisantes pour exercer le travail contenu dans le contrat ou la mauvaise volonté de l'employé à accomplir ce travail. Cela étant, l'exigence d'un motif de résiliation perdure sous le nouveau droit, motif qui doit, comme précédemment, pouvoir ainsi être reconnu tout à la fois comme objectif et suffisant (cf. arrêt du Tribunal administratif fédéral A-6428/2015 précité consid. 5.1 et les réf. cit).

3.2 Les motifs de violation d'obligations légales ou contractuelles importantes et de manquements dans les prestations ou le comportement sont expressément prévus aux art. 10 al. 3 let. a et b LPers et 174 al. 1 let. a et b CCT CFF 2015. La frontière entre les deux motifs suscités est cependant difficile à tracer.

3.2.1 En présence de manquement dans les prestations ou le comportement de la part de l'employé, une résiliation sur la base de l'art. 10 al. 3 let. b LPers est envisageable.

La *prestation de l'employé est insuffisante* au sens de cette disposition, lorsqu'elle n'est pas propre à atteindre le résultat attendu, sans que l'employé ne viole toutefois aucune obligation légale ou contractuelle, et sans qu'il ne se prévale d'une incapacité de travail. En revanche, dans le cas où l'employé ne met pas à disposition de l'employeur sa pleine capacité de travail ou effectue son travail de manière tellement déficiente qu'aucun résultat exempt de défauts ne soit possible, l'on se trouve en présence non seulement d'une prestation insuffisante, mais également de violation d'une

obligation légale ou contractuelle (cf. arrêt du Tribunal administratif fédéral A-6428/2015 précité consid. 5.2.1 ; REMY WYLER/MATHIEU BRIGUET, La fin des rapports de travail dans la fonction publique – Principes généraux, LPers-CH, LPers-VD, Berne 2017, p. 75).

La notion de *manquement dans le comportement* – en tant qu'elle ne constitue pas une violation d'obligation au sens de l'art. 10 al. 3 let. a LPers – englobe notamment le comportement de l'employé pendant le service envers sa hiérarchie, ses collègues, ses subalternes et les tiers, les comportements inappropriés ou irrespectueux de l'employé, le manque de prise de responsabilités, l'incapacité à travailler en équipe, un refus de coopérer, ainsi qu'un manque de dynamisme ou d'intégration (cf. arrêts du Tribunal administratif fédéral A-6428/2015 du 26 avril 2016 consid. 5.2.1 et les réf. cit.). Contrairement aux prestations de travail, lesquelles peuvent être évaluées dans une large mesure d'après des critères objectifs, le comportement d'un employé est qualifié par une évaluation subjective, ce qui augmente le risque d'une résiliation arbitraire. Le souhait de l'employeur de se séparer d'un employé difficile ne fonde ainsi pas de motif de licenciement. Les manquements dans le comportement du collaborateur concerné doivent être reconnaissables comme tels (*nachvollziehbar*) par un tiers. Par cette approche objective d'évaluation, il est assuré que les sources de tensions seront analysées de près en cas de licenciement à la suite de conflits. Le comportement de l'employé doit conduire à une perturbation de la marche de service ou affecter la relation de confiance entre lui et son supérieur (cf. arrêt du Tribunal administratif fédéral A-6428/2015 précité consid. 5.2.1 ; VALÉRIE DÉFAGO GAUDIN, in : Conflit au travail, Prévention, gestion, sanctions, deuxième partie, Fonction publique, CERT n. 6, 2015).

3.2.2 Dans le cas où l'employé viole des obligations légales ou contractuelles importantes, une résiliation des rapports de service est également admissible sur la base des art. 10 al. 3 let. a LPers ou 174 al. 1 let. a CCT CFF 2015. Sont notamment considérées comme des *obligations légales ou contractuelles importantes*, le fait d'effectuer le travail confié avec diligence (devoir de diligence) et de défendre les intérêts de son employeur (devoir de fidélité ; cf. art. 20 LPers).

3.3

3.3.1 Il résulte des considérations qui précèdent que la délimitation entre les motifs de l'art. 10 al. 3 let. a et let. b LPers est malaisée. Cette démarcation a toutefois perdu de l'importance depuis que la jurisprudence fédérale a décidé qu'un licenciement pour l'un ou l'autre des motifs précités nécessitait de toute façon le prononcé d'un avertissement préalable (cf.

consid. 5.4 ci-après ; cf. également Message du Conseil fédéral concernant une modification de la loi sur le personnel de la Confédération du 31 août 2011, FF 2011 6171 ss, 6183 ; arrêt du Tribunal administratif fédéral A-6428/2015 précité consid. 5.3).

3.3.2 L'avertissement préalable à la résiliation ordinaire remplit deux fonctions : d'une part, il contient un reproche formulé par l'employeur quant au comportement critiqué passé (*Rügefunktion*) ; d'autre part, il exprime la menace d'une sanction future (*Warnfunktion*). Il doit être compris comme une mise en garde adressée à l'employé et destinée à lui éviter des conséquences plus lourdes. L'avertissement revêt, ainsi, également le caractère d'une mesure de protection à l'égard de l'employé. En lui donnant la possibilité de s'améliorer, il concrétise le principe de la proportionnalité qui, conformément à l'art. 5 al. 2 de la Constitution fédérale du 18 avril 1999 (RS 101, Cst.), détermine et limite l'activité de l'Etat (cf. arrêt du Tribunal fédéral 8C_500/2013 du 15 janvier 2014 consid. 7.5; arrêts du Tribunal administratif fédéral A-6428/2015 précité consid. 5.3, A-4054/2015 du 15 février 2016 consid 7.2.2.2 et les réf. cit.).

3.3.3 Sous l'ancien droit du personnel, en vigueur jusqu'au 30 juin 2013, la loi précisait que la résiliation ordinaire donnée en raison de manquements répétés ou persistants dans les prestations de l'employé (art.12 al. 6 let. b aLPers) devait être précédée d'un avertissement écrit émanant de l'employeur. Selon la jurisprudence, l'avertissement écrit devait aussi précéder un licenciement se fondant sur l'art. 12 let. a aLPers (cf. arrêts du Tribunal fédéral 1C_245/2008 du 2 mars 2009 consid. 5.4, 1C_277/2007 du 30 juin 2008 consid. 5.3; arrêt du Tribunal administratif fédéral A-612/2015 du 4 mars 2016 consid. 3.2.3 et les réf. cit). Dorénavant, l'art. 10 al. 3 LPers ne fait plus mention de la nécessité d'un avertissement préalable à une résiliation des rapports de travail en raison d'un motif objectivement suffisant. Cela étant, comme il a été dit, la jurisprudence a stipulé qu'un tel avertissement devait tout de même être donné dans un certain nombre de situations, notamment celles décrites à l'art. 10 al. 3 let. a et b LPers, lorsqu'il est apte à provoquer un changement de comportement, avant le prononcé d'une décision de résiliation. En effet, la résiliation du contrat de travail est l'ultime mesure possible qui entre en ligne de compte. Auparavant, il convient de tout mettre en œuvre pour permettre la poursuite de la collaboration professionnelle, afin de donner à l'employé concerné la possibilité de s'améliorer (cf. arrêts du Tribunal administratif fédéral A-6428/2015 précité consid. 5.4, A-612/2015 précité consid. 3.2.3; Message du Conseil fédéral du 31 août 2011 concernant une modification de la loi sur le personnel de la Confédération, FF 2011 6171, 6183). Le comportement incriminé qui

fonde le licenciement doit être en principe en rapport avec celui qui a motivé l'avertissement préalable (cf. ATF 127 III 153).

Enfin, l'art. 171 al. 4 CCT CFF 2015 prévoit que, si les CFF résilient les rapports de travail après le temps d'essai, la résiliation ordinaire doit être précédée d'une menace de résiliation, pour autant que cette mesure soit en principe appropriée pour atteindre une amélioration des prestations ou du comportement. Aux termes de l'art. 172 al. 3 CCT CFF 2015, la menace de résiliation devient caduque après une année.

3.4 Conformément à l'art. 34b al. 1 let. a LPers, si l'autorité de recours constate que la résiliation ordinaire des relations de travail a été prononcée en l'absence de motifs objectivement suffisants, l'employeur est tenu de verser à l'employé une indemnité. Cette dernière équivaut, en principe, au minimum à six mois de salaire et au maximum à une année de salaire (art. 34b al. 2 LPers). Au contraire de l'ancien droit sur le personnel de la Confédération, la nouvelle législation ne prévoit pas la poursuite des relations de travail comme sanction à une résiliation sans motif objectivement suffisant (résiliation injustifiée). Celle-ci n'est envisagée que lorsque la résiliation du contrat de travail représente une grave entorse au droit en vigueur, notamment lorsque la résiliation est abusive en vertu de l'art. 336 CO ou si elle est motivée par le fait que l'employé avait signalé une irrégularité en vertu de l'art. 22a al. 4 LPers.

4.
Il incombe à présent au Tribunal de se prononcer sur la validité de la résiliation du contrat de travail du recourant avant d'en tirer les conclusions sur une éventuelle réintégration ou le versement d'une indemnité à son profit.

4.1
4.1.1 L'autorité inférieure a essentiellement motivé le licenciement du recourant en se fondant sur les art. 10 al. 3 let. b LPers et 174 al. 1 let. b CCT CFF 2015. Elle estime que, malgré les nombreux entretiens suite aux avis d'irrégularité et à la menace de résiliation, le recourant n'aurait pas amélioré son comportement et que ses négligences – ayant entrainé ses absences au travail – auraient rompu la confiance placée en lui. En outre, elle considère avoir laissé au recourant plusieurs opportunités de changer son comportement et estime qu'il n'existerait aucune autre alternative ou mesure moins contraignante que la résiliation des rapports de travail.

4.1.2 Le recourant, quant à lui, considère en résumé que les faits reprochés ne constituent pas, à eux seuls, un motif objectivement suffisant pour

justifier le licenciement. En outre, il estime que son état de santé aurait dû être pris en compte en tant que circonstance atténuante dans le cadre de la procédure de licenciement. Enfin, le recourant considère que l'employeur a omis de consulter le gestionnaire de santé des CFF avant de prononcer le licenciement, alors que la relation privilégiée entretenue avec ledit service aurait permis d'éclairer utilement le contexte global de la situation professionnelle et sociale ainsi que l'évolution de son état de santé.

4.2

4.2.1 Il ressort, de première part, du dossier que toute une série de reproches avait été effectuée à l'encontre du recourant lorsqu'il était encore spécialiste de la manœuvre au sein de l'autorité inférieure. Lesdits reproches ne peuvent toutefois être pris en compte dans le cadre de l'examen de la décision de résiliation, ceux-ci étant survenus avant la menace de résiliation du 16 février 2015 et le recourant ayant changé d'affectation suite à la réinsertion professionnelle dès le 20 novembre 2013.

4.2.2 Il sied toutefois de retenir qu'une menace de résiliation des rapports de service a été prononcée à l'égard de l'employé en date du 16 février 2015. Dite menace fait suite à l'évènement survenu en date du 10 novembre 2014, à l'occasion duquel le recourant s'est emparé du téléphone portable d'une cliente des CFF, alors qu'il effectuait le nettoyage du wagon. Bien que le recourant ait persisté dans le refus d'admettre les faits reprochés, il a pu – par l'entremise d'une vidéo – être identifié comme responsable de ces faits et a été condamné pour appropriation illégitime d'importance mineure par le Ministère public du canton de (…). Par la menace de résiliation prononcée – demeurant valable jusqu'au 16 février 2016 –, l'autorité inférieure a indiqué au recourant que, si son comportement ou ses prestations devaient à l'avenir s'avérer insatisfaisants ou si de nouvelles violations de ses devoirs professionnels devaient être commises, les rapports de service seraient résiliés.

4.2.3

4.2.3.1 Il ressort, de deuxième part, du dossier que, suite au prononcé de la menace de résiliation et dans le délai de validité de cette dernière, plusieurs irrégularités dans le comportement du recourant ont été constatées. Le 1er octobre 2015, le recourant ne s'est pas présenté au travail, alors qu'il était chargé d'effectuer le tour 186. Le recourant a précisé avoir omis de consulter la planification ce qui expliquerait, selon lui, ladite absence. Ensuite, en date du 12 octobre 2015, il a été reproché au recourant de n'avoir pas porté de lunettes de protection pour procéder au nettoyage des WC, et ce, en violation des instructions de sécurité en la matière dont les CFF

ont la responsabilité du respect. Le 6 janvier 2016, il a été opposé au recourant d'avoir utilisé les mauvais gants pour faire les poubelles. Enfin, en date du 11 janvier 2016, il a été reproché au recourant de ne pas s'être présenté au travail sans aviser son employeur, lequel aurait pourtant essayé de le joindre téléphoniquement, en vain. Ce n'est que plus tard dans la matinée que le recourant aurait contacté son supérieur afin de lui expliquer qu'il était parti en week-end tout en reconnaissant avoir fait « une boulette ».

4.2.3.2 A cet égard, il faut certes concéder au recourant que les reproches émis à son endroit suite à la menace de résiliation ne sont pas d'une gravité considérable. Il convient toutefois de constater qu'ils interviennent suite à un manquement, qui lui – pris isolément – est particulièrement grave. En effet, le fait pour un employé des CFF de s'approprier le téléphone portable d'un client, l'ayant égaré dans le train, et de ne pas le lui rendre spontanément, constitue un comportement très grave. Par ailleurs, il ressort de la note d'entretien du 16 décembre 2014 que le recourant ne s'est pas spontanément adressé à la cliente pour lui rendre le téléphone en question, et ce, alors même qu'elle était en train d'interpeller les collègues de l'employé afin de savoir si l'objet en question avait été retrouvé. Force est bien au contraire de constater que le recourant a menti à la cliente concernée en lui expliquant que, certes, il s'était occupé du nettoyage du train, mais qu'il n'avait pas aperçu son téléphone. Par la suite, le recourant a également menti à son supérieur en maintenant ne pas s'être emparé dudit téléphone. Or, il ressort d'un film vidéo que le recourant s'est effectivement approprié l'objet en question et ces faits ont d'ailleurs été retenus pénalement pour établis par le Ministère public du canton de (…).

Au vu des considérations qui précèdent, la Cour de céans considère que l'autorité inférieure aurait pu, suite à l'évènement susmentionné, résilier de manière immédiate les relations de travail du recourant. En effet, il est incontestable que le manquement reproché altère, voire annihile la confiance que l'employeur place dans le recourant qui – en tant que spécialiste du nettoyage – est amené à trouver très fréquemment des objets oubliés par les clients dans les trains et qui – selon les directives en la matière – serait censé les rapporter au service des objets trouvés. Par ailleurs, force est d'admettre que le comportement du recourant a nui indéniablement à l'image des CFF et au rapport de confiance qu'ils entretiennent avec leurs clients.

Cela étant, par le biais de la menace de résiliation du 16 février 2015, l'employeur a laissé une chance au recourant d'adapter son comportement aux

directives des CFF, alors qu'il aurait pu résilier le contrat avec effet immédiat et ce, peu importe le fait que l'employé ait été condamné pour appropriation illégitime et non pour vol. A cette opportunité laissée au recourant était nécessairement liée une rigueur quant au comportement qui était attendu de lui en contrepartie. Il a ainsi été expressément mentionné que le recourant était menacé de résiliation au cas où son comportement ou ses prestations demeureraient insatisfaisants ou si de nouvelles violations de ses devoirs professionnels devaient avoir lieu. Il s'ensuit que le recourant devait – à tout le moins pendant la durée de validité de la menace de résiliation – être irréprochable et attentif au respect des instructions relatives à son activité professionnelle, étant souligné que la menace de résiliation était formulée en termes très larges et avait trait à toute éventuelle violation d'obligations légales ou de devoirs professionnels, quelle que soit leur nature.

4.2.3.3 Par conséquent, la Cour de céans estime que les irrégularités commises par le recourant, suite à la menace de résiliation du 16 février 2015, sont suffisantes pour justifier la résiliation des rapports de service, car ils viennent tromper la confiance encore placée en lui malgré sa condamnation pénale. Certes, les reproches relatifs au port de lunettes et de gants – pris isolément – peuvent sembler, au premier abord, de faible importance. Cela étant, les directives émises par l'employeur à ce sujet (cf. art. 112 CCT CFF 2015) ont pour but de protéger la santé de ses employés et de prévenir, dans la mesure du possible, d'éventuels accidents pouvant avoir de lourdes conséquences sur l'état physique, voire même psychique, du personnel et de la clientèle, dont les CFF seraient responsables. Il paraît donc évident que, par l'entremise des dispositions susdites, l'employeur entendait se prémunir contre la survenance de tels risques. Ainsi, et contrairement à ce que soutient le recourant, lesdits manquements ne sauraient être dénués de toute gravité, dans la mesure où ils démontrent qu'il a négligé des règles lourdes de conséquence qu'il lui était simple de respecter, et ce, d'autant plus que celui-ci avait été averti des conséquences que pouvaient engendrer de nouvelles violations d'obligations légales ou contractuelles.

4.2.3.4 Par ailleurs, s'agissant du dernier reproche relatif aux absences au travail, il sied également de considérer que de telles absences injustifiées constituent une violation des obligations contractuelles du recourant, perturbant la bonne organisation du travail de l'employeur et susceptibles d'engendrer une résiliation des rapports de travail. A cet égard, il convient encore de rappeler que, par le passé, il avait déjà été reproché à l'employé

de ne pas s'être présenté au travail sans justification. Certes, l'autorité inférieure ne peut se fonder expressément sur les faits reprochés avant la menace de résiliation du 16 février 2015 afin de justifier la résiliation des rapports de service. Cela étant, il n'est pas exclu de tenir compte des faits susdits afin de juger de la proportionnalité de la décision de l'autorité inférieure et de se faire une image générale sur le comportement du recourant durant toute la durée de ses relations de travail. En d'autres termes, l'on ne peut faire totalement fi des évènements s'étant produits dans le passé au seul titre que lesdits évènements se seraient passés avant la menace de résiliation des rapports de travail. En tout état de cause, force est d'admettre que le recourant n'a pas apporté de justification auxdites absences et s'est uniquement contenté de prétendre que l'une d'entre elles serait intervenue dans le cadre d'un changement de taux d'activité. Or, l'on ne voit pas en quoi cette circonstance serait de nature à excuser l'absence susmentionnée. Ainsi, malgré l'avertissement et la nouvelle chance qui lui a été laissée, il s'avère que le recourant a à nouveau manqué à son devoir de diligence quant à son emploi du temps.

4.2.3.5 Enfin, et contrairement à ce qu'invoque le recourant, les annonces d'irrégularités dressées suite à chaque manquement lui permettaient de faire valoir son opinion quant aux faits reprochés. En effet, dites annonces ont été établies suite à un entretien avec le supérieur hiérarchique concerné et des remises à l'ordre ont à chaque fois été prononcées. De la sorte, le recourant avait le loisir d'exprimer son point de vue quant aux faits reprochés. A tout le moins, il sied encore de préciser que le recourant a pu faire valoir son droit d'être entendu concernant l'intention de son employeur de résilier les rapports de service et pouvait également faire opposition à la menace de résiliation. Or, le Tribunal constate, à la lecture du dossier, que le recourant a retiré l'opposition initialement formée contre ladite menace de résiliation. Les raisons de ce retrait demeurent toutefois inexpliquées. Par conséquent, le grief du recourant y afférent tombe à faux.

4.2.4 Il résulte des considérations qui précèdent que le recourant peine à observer, lors de l'exécution de son travail, les prescriptions de sécurité ainsi que les directives y relatives. A plusieurs reprises, le recourant a ainsi fait totalement fi des règles en vigueur. Il n'a pas nié les faits qui lui ont été opposés, mais s'est uniquement contenté de minimiser la gravité des manquements commis. Il sied pourtant de rappeler que le recourant, qui – comme il le souligne lui-même – dispose d'une expérience solide en la matière au sein des CFF, a été mis en garde à plusieurs reprises sur les directives à observer lors des annonces d'irrégularité. Dès lors, il était parfaitement conscient qu'en omettant de respecter lesdites instructions, il

s'exposait à la résiliation de ses rapports de service, et ce, d'autant plus qu'il avait été expressément et clairement mis en garde suite à l'appropriation illégitime dont il s'est rendu coupable. Par ailleurs, l'autorité inférieure a tout entrepris pour que la réinsertion professionnelle du recourant soit un succès et, en commettant de tels manquements malgré la dernière chance qui lui a été laissée, le recourant n'a pas permis à dite réinsertion d'aboutir pleinement. Un tel échec ne peut, contrairement à ce que tend à prétendre le recourant, être opposé à l'autorité inférieure.

Enfin, il y a lieu de préciser à cet égard que l'autorité inférieure aurait pu – à l'appui de sa décision de résiliation – invoquer également le motif de la violation des obligations légales ou contractuelles de l'art. 10 al. 3 let. a LPers, puisque les instructions de sécurité violées par le recourant constituent des obligations légales. En tout état de cause, le licenciement est également justifié sur la base de l'art. 10 al. 3 let. b LPers, de sorte que cette question ne revêt que peu d'importance.

4.3 Le recourant prétend encore, à l'appui de son recours, que l'autorité inférieure aurait dû tenir compte de son état de santé en tant que circonstance atténuante, et aurait dû – avant de prononcer la résiliation des rapports de service – consulter le gestionnaire de santé des CFF avec lequel il aurait entretenu de bonnes relations. Or, cette argumentation ne convainc guère le Tribunal.

4.3.1 En effet, il ressort du dossier qu'avant d'être spécialiste nettoyage, le recourant était occupé au poste de mécanicien catégorie A plus. Or, suite à une expertise psychologique, il a été déclaré inapte à exercer cette fonction, ainsi que toutes les autres fonctions de conduite directe ou indirecte de locomotives. Cette inaptitude psychologique est également valable pour toutes les fonctions liées à la manœuvre. Dès lors, l'autorité lui a proposé une réinsertion professionnelle dans l'activité de spécialiste du nettoyage et a veillé à ce que dite réinsertion permette au recourant de trouver un équilibre dans son travail. Elle l'a donc accompagné, par l'entremise du gestionnaire de santé, tout au long de cette réinsertion.

Le Tribunal ne conteste pas que les rapports entre le gestionnaire de santé et le recourant se soient bien déroulés et que ledit service connaisse bien la situation du recourant, tant d'un point de vue médical que personnel. Cependant, l'on ne voit pas pour quelles raisons l'autorité inférieure aurait dû – préalablement à la décision de résiliation – contacter le gestionnaire de santé ou lui demander son avis quant à une telle résiliation. En effet, le

rôle dudit service est uniquement de permettre au collaborateur de réintégrer au plus vite une place de travail en relation avec son état de santé. Cela étant, et comme le souligne à juste raison l'autorité inférieure, la responsabilité de la conduite du collaborateur ainsi que toutes les décisions relatives au contrat de travail ne sont pas de son ressort, mais du sien propre.

4.3.2 En outre, et contrairement à ce que soutient le recourant, l'on ne voit pas en quoi son état de santé aurait dû être considéré comme une circonstance atténuante dans le cadre des manquements reprochés. En effet, il ressort du dossier et des déclarations de l'autorité inférieure que le MedicalService a confirmé l'aptitude médicale pour les tâches effectuées dans le faisceau des voies ou aux abords et contacts avec les trains en marche, et, donc, pour l'activité du nettoyage de véhicules. Ensuite, s'agissant de l'évènement relatif à l'appropriation illégitime, la Cour de céans constate que le Ministère public du canton de (…) n'a pas tenu compte d'éventuelles circonstances atténuantes dans le cadre de la fixation de la peine. L'on ne voit dès lors pas pour quelles raisons de telles circonstances devraient être retenues par l'autorité inférieure dans le cadre de la résiliation des rapports de travail. En tout état de cause, force est d'admettre que le recourant n'a pas établi à suffisance que son état de santé était tel qu'il n'était plus maître de ses faits et gestes. Loin s'en faut.

4.4 Partant, les motifs invoqués par l'autorité inférieure à l'appui de la résiliation des rapports de travail sont définis et appréciés de manière objective. Ainsi, lorsque l'autorité inférieure retient que les prestations et le comportement du recourant sont insatisfaisants et qu'il a violé des obligations légales ou contractuelles importantes, elle applique correctement le droit fédéral.

5.
Aux termes de l'art. 19 al. 3 let. b LPers, l'employeur verse une indemnité à l'employé notamment si ce dernier est employé de longue date ou a atteint un âge déterminé. Au cas d'espèce, le recourant n'a – à l'appui de son recours – pas sollicité l'octroi d'une telle indemnité. En tout état de cause, force est d'admettre que, au vu des considérations qui précèdent, le recourant n'y a pas droit, l'octroi de cette indemnité supposant l'absence de faute de l'employé (cf. arrêt du Tribunal administratif fédéral A-3750/2016 du 2 février 2017 consid. 4.1). En effet, comme déjà précisé, celui-ci a commis une faute grave en s'appropriant le téléphone portable d'une cliente des

CFF et a persisté dans la violation de ses obligations légales et contractuelles au mépris de la sécurité. C'est donc à juste titre qu'aucune indemnité ne lui a été octroyée sur la base de l'art. 19 al. 3 LPers.

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 par renvoi de l'art. 34c al. 1 let. b LPers. En effet, si les motifs invoqués par l'autorité inférieure à l'appui de la résiliation des rapports de travail du recourant sont objectivement suffisants (cf. consid. 4.4 ci-avant), le recourant semble au cas d'espèce se plaindre de l'inexactitude des motifs invoqués par l'autorité inférieure et invoque des circonstances atténuantes relatives à son état de santé pour justifier les manquements reprochés. Cela étant, le recourant ne fournit 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 369 consid. 4.1; arrêt du Tribunal administratif fédéral A-3750/2016 précité consid. 5). D'ailleurs la manière de procéder de l'autorité inférieure concorde avec le déroulement des faits exposés, que le recourant ne conteste pour l'essentiel pas. Le Tribunal ne peut ainsi que constater que le licenciement du recourant n'est pas abusif.

7.
En résumé, il ressort des considérants qui précèdent que les motifs invoqués par l'autorité inférieure à l'appui du licenciement du recourant 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. Enfin, le licenciement étant survenu suite à une faute du recourant, celui-ci ne saurait se voir attribuer une indemnité sur la base de l'art. 19 al. 3 LPers.

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.

(le dispositif est porté 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	Cécilia 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 du recourant (art. 42 LTF).

Expédition :