**Bundesverwaltungsgericht**
**Tribunal administratif fédéral**
**Tribunale amministrativo federale**
**Tribunal administrativ federal**



Cour I
A-6428/2015

# Arrêt du 26 avril 2016

Composition

Jérôme Candrian (président du collège),
Claudia Pasqualetto Péquignot, 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

Résiliation ordinaire des rapports de travail.

## Faits :

**A.**
**A.a** X._____ (ci-après : 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 déterminée des 17 juin 2004 et 8 mars 2005, jusqu'au 4 juillet 2005. Les relations de travail ont ensuite été prolongées aux mêmes conditions par contrat de durée indéterminée du 15 avril 2005.

**A.b** Par contrat de durée indéterminée du 20 avril 2006 et suite à une suppression de son précédent poste de travail, X._____ a été engagé dans l'unité "…" dans le domaine du nettoyage des voitures à 100%. Le 3 avril 2007, l'employé a été engagé en tant que spécialiste du nettoyage dans l'unité (…) à 100%. Enfin, par nouveau contrat de durée indéterminée du 18 février 2009, X._____ a changé de fonction au sein des CFF pour exercer celle de spécialiste polyvalent de la manœuvre à 100%.

**B.**
**B.a** En date du 18 novembre 2010, un premier entretien a eu lieu entre X._____, le chef de site ainsi que le chef de région au sujet de son attitude envers ses collègues et de ses obligations en cas de maladie. Il a – à cette occasion – été précisé que l'entretien en question valait comme avertissement et qu'en cas de nouveaux problèmes, un plan de mesures ainsi qu'une menace de résiliation seraient établis. X._____ n'a pas souhaité signer le procès-verbal d'entretien (cf. pièce n. 9.2 annexée à la réponse des CFF).

**B.b** Entre le 10 octobre 2013 et le 12 février 2014, plusieurs annonces d'irrégularités et d'accidents ainsi que divers entretiens ont eu lieu concernant X._____ (cf. pièces n. 9.3 à 9.12 annexées à la réponse des CFF). En bref, il lui a été reproché de ne pas avoir pris, à plusieurs reprises, toutes les mesures de sécurité obligatoires dans l'exécution de son travail, de ne pas avoir effectué correctement son travail, d'avoir garé à plusieurs reprises les trains en retard, de ne pas avoir – malgré avertissement – requis l'autorisation d'exercer une activité accessoire, de ne pas respecter les communications, de ne pas remplir les documents indispensables à la bonne marche et à la sécurité du travail – tels que la check-list –, de ne pas satisfaire à ses obligations d'annonce en cas de maladie et d'enfreindre les directives de son employeur. Les faits susmentionnés n'ont pas tous été reconnus par l'employé.

**B.c** Le 12 février 2014, l'employeur a émis une instruction à l'égard de X._____ pour manquements répétés dans son comportement et ses prestations couplée à une menace de résiliation des rapports de travail dans le cas où il ne respecterait pas à l'avenir l'instruction susmentionnée. L'employé s'est – à cette occasion – engagé à prendre plusieurs mesures, notamment celle de requérir une autorisation pour l'exercice d'une activité accessoire. Enfin, il lui a été précisé qu'aucune irrégularité ne serait tolérée durant la validité de l'instruction, soit jusqu'au 30 juin 2015 (cf. pièce n. 7.12 annexée à la réponse des CFF).

Le 20 mars 2014, un nouvel avertissement – constatant que l'employé n'avait formulé aucune demande d'exercer une activité accessoire et lui octroyant un nouveau délai pour régulariser la situation – lui a été remis (cf. pièce n. 7.4 annexée à la réponse des CFF).

**B.d** Du 10 décembre 2014 au 31 mai 2015, de nouvelles annonces d'irrégularités et d'accidents ont été émises à l'encontre de X._____. Pour l'essentiel, il lui a à nouveau été reproché de ne pas avoir respecté les consignes de sécurité, de faire preuve d'impolitesse à l'égard de ses collègues, de ne pas effectuer les prestations qui lui incombe de faire selon son cahier des charges et de ne pas respecter les directives de l'entreprise.

**C.**
X._____ a fait l'objet de plusieurs évaluations personnelles tout au long de ses relations de travail. S'agissant de l'année 2012, il a reçu la note C avec comme mention : "bon collaborateur qui possède les compétences requises pour sa fonction". En 2013, il s'est vu attribuer la note D avec l'indication aux termes de laquelle "le collaborateur fournit des prestations suffisantes à bonnes et satisfait partiellement aux exigences". A l'occasion de cette évaluation, son supérieur a indiqué que l'employé "connaît son travail sur le terrain. Doit absolument changer son comportement concernant son attitude (dialogue) et respecter les règles d'annonces d'absences, qui ont été plusieurs fois expliquées". S'agissant de l'année 2014, l'employé a reçu la note C avec la mention suivante: "est conscient qu'une bonne collaboration entre les équipes améliore les conditions de travail afin que les clients soit [recte: soient] satisfaits d'une qualité exemplaire".

**D.**
Par lettre recommandée du 1er juin 2015, les CFF ont signifié à X._____ une nouvelle instruction, valable jusqu'au 31 mai 2016 et remplaçant la précédente, couplée à une menace de résiliation des rapports de service. Ladite instruction a été prononcée par l'employeur suite à deux incidents

survenus les 1er et 28 avril 2015 dénoncés par un expert-mécanicien. L'employeur a – à cette occasion – constaté que l'employé n'avait pas satisfait à l'instruction du 12 février 2014 et qu'il ne remplissait pas les exigences attendues tant au niveau comportemental que professionnel. L'employé aurait ainsi violé plusieurs prescriptions de sécurité en omettant d'abaisser les pantographes et de remplir la check-list obligatoire, ce qui aurait provoqué l'arrachage du système d'intercirculation des véhicules et, enfin, aurait fait preuve d'un comportement inadapté à l'égard de son collègue. De nouvelles mesures ont été prises à l'égard de l'employé tout en le rendant attentif au fait que de nouvelles irrégularités ne seraient pas tolérées et qu'une résiliation des rapports de service pourrait, en cas de non-respect de l'objectif, lui être notifiée. Aucune opposition n'a été formulée par l'employé à l'encontre de la menace de résiliation.

**E.**
En date du 2 juillet 2015, un entretien a eu lieu afin d'obtenir la version des faits de X._____ concernant l'incident du 27 mai 2015 au court duquel un court-circuit a été provoqué sur une rame de train. L'employé n'a – à cette occasion – pas contesté que sa responsabilité était engagée et a admis qu'il avait omis d'observer le signal d'abaissement des pantographes, tout en soulignant avoir été distrait par deux agents qui se trouvaient trop à proximité de la fosse. En outre, il a précisé que la visibilité du signal n'était, en raison du reflet des rayons du soleil, pas optimale (cf. pièce n. 9.11 annexée à la réponse des CFF).

**F.**
Par décision du 24 septembre 2015, notifiée le même jour personnellement et contre signature de l'employé, les CFF ont signifié à X._____ que son contrat de travail était résilié pour le 31 mars 2016 en vertu de l'art. 174 al. 1 lettres a et b de la Convention collective de travail des CFF 2015 (ci-après: CCT CFF 2015), en raison de lacunes au niveau des prestations ou du comportement et de violations d'obligations légales ou contractuelles. Les CFF ont pour l'essentiel indiqué que, malgré de nombreux entretiens avec ses supérieurs, la menace de résiliation, l'instruction du 12 février 2014 ainsi que la lettre d'avertissement du 20 mars 2014, l'employé avait violé ses obligations de manière répétée et sans raisons valables. En outre, par le biais de la deuxième menace de résiliation et de l'instruction du 1er juin 2015, l'employeur a précisé avoir donné une seconde chance à l'employé qui, malgré cela, avait de nouveau violé, en date des 1er avril et 27 juin 2015 les prescriptions de sécurité, violations qui s'avèrent intolérables selon les CFF. Enfin, l'employé a été libéré de son obligation de travailler dès le 24 septembre 2015 et ce, durant l'ensemble du délai de résiliation.

**G.**
Par mémoire du 9 octobre 2015, X._____ (ci-après aussi : le recourant) a interjeté recours devant le Tribunal administratif fédéral (ci-après aussi: le Tribunal) en concluant à l'annulation de la décision de résiliation du 24 septembre 2015 des CFF (ci-après aussi: l'autorité inférieure). En résumé, le recourant reconnaît les reproches formulés à l'égard de la qualité de son travail dans le service de la manœuvre mais estime que les autres éléments retenus sont négligeables ou non prouvés par l'employeur. S'agissant des deux incidents reprochés à l'appui de la décision, il indique bénéficier de circonstances atténuantes pour celui du 27 juin 2015 et fait valoir, pour celui du 1er avril 2015, le bénéfice du doute en sa faveur. Dès lors, il considère que la résiliation des rapports de travail ne repose pas sur des bases objectives suffisantes.

**H.**
Par réponse du 25 novembre 2015, l'autorité inférieure a conclu au rejet intégral du recours. En particulier, dite autorité explique qu'elle était en droit de résilier le contrat de travail du recourant au vu des manquements constatés dans ses prestations et ce, malgré une instruction et une menace de résiliation du 1er juin 2015. Elle considère également que le recourant a rompu la confiance placée en lui et les nombreux incidents démontrent, malgré les diverses mises en garde, qu'il n'a pas tout entrepris pour améliorer ses prestations. Aucune autre alternative n'est, de l'avis de l'autorité inférieure, envisageable, dès lors qu'aucun autre poste adapté aux compétences de l'employé n'est disponible au sein des CFF.

**I.**
Par observations finales du 17 décembre 2015, le recourant a confirmé le contenu de ses précédentes écritures.

**J.**
Les autres faits et arguments pertinents des parties seront repris en tant que besoin dans les 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 (art. 2 al. 1 let. d LPers), dans la mesure où la décision attaquée a été prononcée le 24 septembre 2015. 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. Au cas d'espèce, l'acte attaqué du 24 septembre 2015 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** 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.

**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). 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.; arrêts du Tribunal administratif fédéral A-2689/2015 du 10 novembre 2015 consid. 2.1, A-6410/2014 du 1er septembre 2015 consid. 2.1, A-5046/2014 du 20 mars 2015 consid. 2, A-6990/2014 du 5 mars 2015 consid. 2 et 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.).

**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). 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 réf. cit.).

**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.

**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-6263/2013 du 15 mai 2014 consid. 4.2 et réf. cit.). 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).

**4.3** En l'occurrence, les parties ont conclu le contrat de travail de durée indéterminée dont il est ici question dans le cadre de la convention collective de travail CFF 2007-2011. Ladite convention est entrée en vigueur le 1er janvier 2007 et est restée valable jusqu'au 31 décembre 2010. Force est donc 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.

**5.**

**5.1** Conformément aux art. 10 al. 3, 13 LPers et 175 al. 2 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. L'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 dans 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 dans le comportement, malgré un avertissement écrit et (let. c) les aptitudes ou capacités insuffisantes pour effectuer le travail convenu 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 être tout à la fois objectif et suffisant (cf. arrêts du Tribunal administratif fédéral A-612/2015 du 4 mars 2016 consid. 3.2.1, A-531/2014 du 17 septembre 2014 consid. 4.4).

**5.2** Les motifs de violation d'obligations légales ou contractuelles importantes et de manquement 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 identifier.

**5.2.1** En présence de *manquements 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 l'art. 10 al. 3 let. b LPers, lorsqu'elle n'est pas propre à atteindre le résultat du travail 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 d'une violation d'une obligation légale ou contractuelle (cf. arrêt du Tribunal administratif fédéral A-3834/2011 du 28 décembre 2011 consid. 7.5.3 et réf. cit.).

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-6898/2015 du 10 mars 2016 consid. 3.2.2,

A-3834/2011 du 28 décembre 2011 consid. 7.5.3 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 pas de motif de licenciement. Les manquements dans le comportement du collaborateur concerné doivent plutôt être reconnaissables (*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-6898/2015 précité consid. 3.2.2 et réf. cit.; VALÉRIE DÉFAGO GAUDIN, in : Conflit au travail, Prévention, gestion, sanctions, deuxième partie, Fonction publique, CERT Nr. 6, 2015).

**5.2.2** 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).

**5.3** Il résulte des considérations qui précèdent que la délimitation entre les motifs de l'art. 10 al. 3 let. a et b LPers est difficile. Cette démarcation a toutefois perdu de l'importance depuis que le Tribunal fédéral 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 ; arrêts du Tribunal administratif fédéral A-6723/2013 du 28 janvier 2015 consid. 6.2, A-5218/2013 du 9 septembre 2014 consid. 7.4.8).

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 (*Rügefunktion*); d'autre part, il exprime la menace d'une sanction (*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 l'activité de l'Etat (cf. arrêt du Tribunal fédéral 8C_500/2013 du 15 janvier 2014 consid. 7.5; arrêt du Tribunal administratif fédéral A-4054/2015 du 15 février 2016 consid. 7.2.2.2 et les réf. cit.).

**5.4** 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; arrêts du Tribunal administratif fédéral A-612/2015 du 4 mars 2016 consid.3.2.3, A-4659/2010 du 14 juin 2011 consid. 4.3, A-5622/2010 du 4 mai 2011 consid. 11.2). 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, 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-612/2015 précité consid. 3.2.3, A-6723/2013 du 28 janvier 2015 consid. 6.2, A-969/2014 du 11 novembre 2014 consid. 6.1; 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.

**5.5** Aux termes de 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.

**6.**
Au cas d'espèce, il incombe 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.

**6.1** L'autorité inférieure a essentiellement motivé le licenciement du recourant en se fondant sur l'art. 10 al. 3 let. a et b LPers. Elle estime que malgré de nombreux entretiens avec ses supérieurs, l'instruction du 12 février 2014 et la lettre d'avertissement du 20 mars 2014, l'employé a violé ses obligations de manière répétée et sans raisons valables. En outre, elle considère avoir laissé au recourant l'opportunité de changer son comportement et d'améliorer ses prestations par le biais d'une nouvelle instruction du 1er juin 2015 et d'une deuxième menace de résiliation. Dite autorité indique que, conscient du fait que chaque nouvelle irrégularité pouvait conduire à une résiliation des rapports de service, le recourant a, contre toute attente, violé à nouveau ses obligations, ce qui justifie, selon elle, la résiliation de ses rapports de travail.

**6.2** Le recourant, quant à lui, considère que le résultat de ses évaluations personnelles démontre que les prestations qu'il effectue sont, contrairement à ce qu'estime l'autorité inférieure dans le prononcé querellé, suffisantes. Au surplus, il souligne que la deuxième instruction ne peut se rapporter à des faits survenus sous l'égide de la première instruction du 12 février 2014, celle-ci ainsi que la menace de résiliation y relative étant désormais caduques. Enfin, il conteste la version des faits telle que relatée par l'autorité inférieure s'agissant de l'évènement du 1er avril 2015 et estime bénéficier de circonstances atténuantes s'agissant de l'épisode du 27 juin

2015, de sorte que ce dernier ne peut engendrer à lui seul la résiliation des rapports de services.

**6.3** Il ressort du dossier que deux instructions couplées à deux menaces de résiliation ont été prononcées à l'égard du recourant par l'autorité inférieure. La première instruction, annexée à une menace de résiliation des rapports de service, a été émise le 12 février 2014 et est demeurée valable – contrairement à ce qu'a estimé l'autorité inférieure – jusqu'au 12 février 2015 et non pas jusqu'au 30 juin 2015. Cet acte a été prononcé en raison de diverses irrégularités constatées dans le comportement ainsi que dans les prestations du recourant, irrégularités qu'il n'a – pour la plupart – pas contestées. La seconde instruction, jointe également à une menace de résiliation des rapports de travail, a été prononcée le 1er juin 2015 et demeure donc valable, comme l'a retenu à juste titre l'autorité inférieure, jusqu'au 31 mai 2016.

**6.3.1** A l'appui de la première instruction, il a été reproché au recourant d'avoir violé ses devoirs en cas d'absence pour cause de maladie en 2010 ainsi qu'en 2013, par le fait d'avoir tardé à produire son certificat médical malgré avoir été averti des conséquences d'une telle violation ainsi que des obligations lui incombant dans ce genre de situation. Or, il ressort de l'instruction du 12 février 2014, que l'autorité inférieure avait renoncé, en raison de versions divergentes quant au déroulement des faits, à prononcer un avertissement en 2013 relatif aux absences pour maladie du recourant, en émettant toutefois – après plusieurs vérifications – de gros doutes quant à sa version des faits. En outre, à l'occasion de l'instruction suscitée, l'autorité inférieure avait constaté que le recourant figurait sur le registre du commerce du canton de Genève pour l'exploitation d'un restaurant et l'avait sommé de régulariser la situation soit, en d'autres termes, de solliciter l'autorisation de son employeur d'exercer une activité accessoire. A cet égard, il sied de souligner qu'un avertissement avait été prononcé le 20 avril 2014, puisque le recourant n'avait à cette époque toujours pas régularisé sa situation. Ensuite, s'agissant des prestations professionnelles du recourant, l'autorité inférieure lui avait opposé le fait d'avoir échoué à l'examen périodique pour conducteurs de véhicules à moteurs avec un résultat "faible" et de l'avoir par la suite réussi avec un résultat seulement "suffisant". Enfin, il lui a été reproché d'avoir violé à plusieurs reprises les prescriptions de sécurité par le fait d'avoir mal verrouillé les crochets lors d'un échange de voitures, de n'avoir pas abaissé les passerelles et de n'avoir pas établi de check-list alors que celle-ci est obligatoire. Ces faits n'avaient d'ailleurs pour l'essentiel pas été contestés par le recourant

Compte tenu des faits reprochés, l'autorité inférieure avait estimé, en conclusion de ladite instruction, que le recourant ne donnait pas satisfaction tant au niveau de son comportement que de ses prestations. Diverses mesures en lien avec les reproches suscités avaient donc été prises et le recourant avait été rendu attentif au fait qu'en cas de non-respect de l'objectif, une résiliation des rapports de travail lui serait notifiée.

**6.3.2** Il convient – s'agissant de la première instruction et des faits y relatifs – de préciser ce qui suit. Il est vrai, comme le souligne à juste titre le recourant, que l'autorité inférieure ne peut se fonder expressément sur les faits reprochés à l'appui de la première instruction afin de justifier la résiliation de ses rapports de service, étant souligné que l'instruction en question est arrivée à échéance le 12 février 2015. Il y a d'ailleurs lieu de souligner que l'autorité inférieure n'en disconvient pas, puisqu'elle précise – à l'appui du prononcé querellé – que les faits antérieurs relatés dans l'instruction et la menace de résiliation du 1er juin 2015 constituent un rappel, tout en précisant que ces documents ont annulé et remplacé l'instruction du 12 février 2014. Certes encore, aucune suite n'a été donnée par l'autorité inférieure à l'instruction et à la menace de résiliation du 12 février 2014, puisque le recourant s'est – dans l'intervalle et à tout le moins jusqu'au 1er février 2015 – comporté, au vu du dossier de la cause, conformément aux directives et prescriptions de son employeur. 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 l'instruction ayant mis en exergue lesdits évènements serait devenue caduque.

**6.3.3** Dans un deuxième temps, s'il faut effectivement concéder au recourant que, depuis l'instruction du 12 février 2014 jusqu'au 12 février 2015, aucun reproche n'a été émis à son égard, force est également d'admettre que l'instruction du 1er juin 2015 relate une série de faits dotés d'une gravité non négligeable lui ayant été déjà opposés à plusieurs reprises dans le passé. En effet, l'autorité inférieure a, après avoir rappelé les reproches formulés au recourant à l'occasion de l'instruction du 12 février 2014, mis en exergue plusieurs faits justifiant selon elle le prononcé d'une nouvelle instruction et d'une menace de résiliation.

Ainsi, il a été rapporté que le recourant ne donnerait pas satisfaction tant au niveau de son comportement que de ses prestations. Il lui a été reproché de n'avoir, en date du 1er avril 2015, pas respecté les prescriptions de

sécurité lors d'un tour à l'occasion duquel il lui appartenait de crocher la locomotive à la composition du train. Selon l'expert-mécanicien qui se trouvait en cabine au moment des faits, le recourant aurait raccordé la ligne de train sans vérifier toutefois l'abaissement du pantographe. Lorsque ledit expert-mécanicien aurait fait part de cet oubli au recourant, celui-ci lui aurait répondu "tu le prends comme tu veux". Le recourant a reconnu avoir utilisé cette expression à l'égard de son collègue mais a nié avoir violé les prescriptions de sécurité et considéré que, si son employeur estimait que tel n'était pas le cas, il n'avait qu'à le licencier. Ensuite, ladite instruction reproche au recourant de ne pas avoir, en date du 28 avril 2015 lors de la prestation d'échange de véhicules du train, effectué ses tâches selon les prescriptions et en tenant compte de la check-list. Cette négligence aurait engendré d'importants dégâts matériels, tels que l'arrachage des intercirculations. Ces faits ont d'ailleurs été reconnus par le recourant lors d'un entretien du 1er mai 2015 lors duquel il a indiqué qu'il accordait une grande importance à la ponctualité des trains au mépris parfois des prescriptions de sécurité. Il a admis également faire preuve d'un manque de concentration lors de son travail en raison de sa situation familiale (cf. pièce n. 9.7 annexée à la réponse de l'autorité inférieure).

Suite auxdits reproches, de nouvelles mesures ont été prises dans l'instruction en question, aux termes notamment desquelles le recourant s'est engagé à adopter une attitude respectueuse envers ses collègues, à exécuter convenablement les ordres donnés par ses supérieurs, à effectuer son travail selon la qualité requise et conformément aux prescriptions et consignes en vigueur ainsi qu'à respecter le devoir de diligence et de loyauté auquel il est tenu. Enfin, un objectif a été fixé au recourant selon lequel aucune irrégularité ne serait tolérée durant la validité de l'instruction.

**6.3.4** Contrairement à la première instruction du 12 février 2014, celle du 1er juin 2015 demeure valable jusqu'au 31 mai 2016 et entre, dans le cadre du présent litige, entièrement en considération. En outre, dite instruction remplit les exigences relatives à l'avertissement, de sorte qu'il y a lieu d'examiner si le recourant s'y est par la suite conformé. Or, le Tribunal constate à cet égard que, suite à l'instruction suscitée, une nouvelle irrégularité a été commise par le recourant. En effet, en date du 27 juin 2015, le recourant a provoqué un court-circuit en déplaçant une rame de train qui devait être nettoyée suite à un incident de personne. A cette occasion, le recourant a reconnu n'avoir pas respecté les prescriptions de sécurité en omettant d'observer le signal d'abaissement, mais a précisé qu'il avait été distrait par deux collègues se trouvant trop à proximité des voies.

L'argument du recourant à cet égard ne saurait toutefois convaincre, pour les raisons qui suivent, le Tribunal de céans.

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 afin d'achever plus rapidement ses prestations. L'employé a d'ailleurs admis privilégier de manière intentionnelle la rapidité du travail au mépris de la sécurité. Il sied pourtant de constater que le recourant a été mis en garde à plusieurs reprises sur les directives en la matière ainsi que sur les conséquences que pouvait engendrer son manque de rigueur dans l'observation des prescriptions de sécurité. Dès lors, il était parfaitement conscient qu'en omettant sciemment d'observer le signal d'abaissement des pantographes il pouvait causer un court-circuit. Par conséquent, compte tenu de ce qui précède, l'on peine à suivre le recourant lorsqu'il prétend avoir agi de la sorte parce que d'autres collègues l'auraient distrait. Il y a lieu d'admettre en tout état de cause que, même s'il fallait accréditer la version du recourant, il y aurait lieu de préciser que, dans le cadre de ce travail avant tout, l'on ne peut admettre qu'un employé se laisse distraire d'une telle manière puisque les conséquences de son comportement peuvent s'avérer fatales et causer des dommages non négligeables. La sécurité constitue en effet une part essentielle de son travail. Il en va d'ailleurs de même s'agissant de l'évènement du 1er avril 2015, lors duquel le recourant aurait à nouveau fait fi du signal d'abaissement des pantographes. En effet, et bien que le recourant la conteste, cette irrégularité a été constatée par un expert-mécanicien, et il sied d'ailleurs de préciser que le recourant a déjà commis une telle irrégularité dans le passé. Dès lors, sa version des faits appert peu convaincante, d'autant plus qu'il a déjà admis négliger parfois sciemment les prescriptions de sécurité.

**6.3.5** Le recourant prétend ensuite, à l'appui de son recours, que le seul évènement du 27 juin 2015 ne peut engendrer la décision de licenciement. Or, force est de constater que l'autorité inférieure motive également le licenciement du recourant par la survenance de deux autres irrégularités en date des 27 et 29 mai 2015, soit avant le prononcé de l'instruction du 1er juin 2015 mais dont l'autorité inférieure n'aurait eu connaissance qu'après son prononcé. A ces occasions, il a été reproché au recourant de ne pas avoir marqué d'arrêt de sécurité devant chaque porte menant au centre d'entretien de Genève (CEG) alors qu'il lui appartient de le faire selon les prescriptions de sécurité pour éviter les accidents. Le recourant estime, quant à lui, que les évènements suscités ne peuvent être pris en compte puisqu'ils sont antérieurs à l'instruction du 1er juin 2015.

Certes, les évènements en question ont eu lieu, comme le souligne à juste titre le recourant, avant le prononcé de l'instruction et de la menace de résiliation du 1er juin 2015. Certes encore, l'on pourrait dès lors affirmer que la décision de résiliation ne se fonde que sur l'évènement du 27 juin 2015 puisque le recourant n'a pas commis d'autres irrégularités depuis la menace de résiliation. Cela étant, l'argument restrictif du recourant ne convainc guère le Tribunal de céans. En effet, il paraît possible de déduire de l'instruction du 1er juin 2015 que l'autorité inférieure n'avait pas connaissance des évènements des 27 et 29 mai 2015, puisque sinon elle les aurait mentionnés dans l'instruction et la menace de résiliation afin de motiver davantage ces actes. L'on en veut d'ailleurs pour preuve que les entretiens relatifs aux incidents suscités ont eu lieu seulement en date du 2 juillet 2015 soit, plus d'un mois après leur survenance. En outre et même s'il fallait ignorer au cas d'espèce les évènements susmentionnés, force serait d'admettre que l'incident du 27 juin 2015 – au vu de sa gravité, des dégâts matériels qu'il a provoqués et des conséquences fatales qu'il aurait pu avoir pour la vie du recourant et de ses collègues – justifie à lui seul le licenciement. Par son comportement, le recourant a en effet violé ses obligations légales et contractuelles et a également fait preuve de lacunes dans ses prestations. De plus, et même si certains évènements ne peuvent être expressément pris en compte dans la décision de résiliation, il convient toutefois de constater que le recourant n'a cessé de contrevenir aux instructions données en refusant sciemment de s'y soumettre ou en procédant aux agissements proscrits. Son opposition et le comportement qu'il adopte envers ses collègues et ses supérieurs attestent de son insubordination et de son entêtement. Il est patent qu'en agissant ainsi, le recourant ne s'est pas conformé aux directives de ses supérieurs hiérarchiques, alors qu'il accomplit un travail qui repose sur le respect des règles de sécurité.

**6.3.6** Par ailleurs, il y a lieu de souligner que la référence aux évaluations personnelles du recourant, ne permet pas au Tribunal de céans d'aboutir à une autre conclusion. En effet, force est d'admettre que lesdites évaluations ne portent que sur les années 2012 à 2014 et n'ont aucunement trait à l'année 2015. Or, il découle des considérations qui précèdent que l'ensemble des irrégularités sur lesquelles se fonde l'autorité inférieure dans le prononcé querellé ont eu lieu en 2015. Dès lors, le recourant ne peut tirer aucun grief desdites évaluations, d'autant plus que s'agissant particulièrement de l'évaluation 2013, celle-ci met en exergue le comportement inadéquat du recourant sanctionné par une note plutôt moyenne. Force est donc d'admettre que l'argumentaire du recourant, trop peu étayé, ne convainc pas.

**6.4** Enfin, le recourant prétend que l'autorité inférieure aurait pu, en lieu et place d'une menace de résiliation, prononcer un transfert au sens de l'art. 45 al. 2 CCT CFF 2015.

**6.4.1** La possibilité de procéder à un transfert est à examiner au sens de l'art. 45 al. 8 CCT CFF lorsqu'une amélioration des prestations ou une modification du comportement n'est pas possible dans l'environnement de travail actuel. Une menace de résiliation peut, quant à elle, être uniquement prononcée si les prestations ou le comportement du collaborateur constituent un motif de résiliation possible et que cette mesure est en principe appropriée pour atteindre une amélioration des prestations ou du comportement (cf. art. 45 al. 11 CCT CFF 2015).

En l'occurrence, il résulte des considérations qui précèdent que la menace de résiliation a été rendue à bon droit par l'autorité inférieure qui était dans l'attente d'une amélioration des prestations professionnelles du recourant. Or déjà lors du prononcé de ladite menace, les faits reprochés au recourant constituait un motif objectif de résiliation au sens de la disposition précitée. L'autorité inférieure a laissé l'opportunité au recourant de se conformer aux directives de son employeur en le guidant par le biais de mesures et d'objectifs. Le recourant n'a, malgré cela, pas adapté son comportement en conséquence et s'est rendu responsable de graves irrégularités. De plus, l'on ne pouvait attendre de l'autorité inférieure, au vu des graves manquements commis par le recourant dans l'exercice de son travail, qu'elle l'affecte à un autre poste étant encore précisé que le rapport de confiance entre les parties a été fortement mis à l'épreuve, voir rompu.

**6.4.2** Au vu des circonstances d'espèce, l'autorité inférieure a correctement apprécié les évènements qui se sont produits, en reprochant au recourant l'irrespect des instructions, un travail d'une qualité insuffisante et un comportement inadapté à l'égard tant de ses collègues que de ses supérieurs. Ces lacunes sont en outre propres à mettre résolument en doute la qualité des prestations, mais aussi les aptitudes et compétences de l'employé, d'autant plus lorsque, comme dans le cas particulier, elles se produisent à plusieurs reprises dans un laps de temps relativement bref.

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

**7.**
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. 6.5 ci-avant), le recourant semble au cas d'espèce se plaindre de l'inexactitude des motifs invoqués par l'autorité inférieure, à savoir que les réels motifs de résiliation seraient autres et qu'il a été abusivement mis fin au contrat. 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-6263/2013 du 15 mai 2014 consid. 6). 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.

**8.**
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.

Il s'ensuit que le recours doit être rejeté.

**9.**
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 :