Bundesverwaltungsgericht
Tribunal administratif fédéral
Tribunale amministrativo federale
Tribunal administrativ federal



Cour I
A-6451/2013

Arrêt du 8 avril 2014

Composition

Jérôme Candrian (président du collège),
André Moser, Maurizio Greppi, juges,
Deborah D'Aveni, greffière.

Parties

A._____,
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 Groupe, Droit du travail, Hochschulstrasse 6,
3000 Bern 65 SBB,
autorité inférieure.

Objet

Décision concernant la durée des rapports de travail déterminée ou indéterminée.

Faits :

A.

A.a En date du 1er octobre 2008, A._____, né le (…), et les Chemins de fer fédéraux suisses (ci-après: les CFF ou aussi l'employeur) ont conclu un contrat de travail de durée déterminée courant du 1er novembre 2008 au 31 décembre 2009. A._____ a été engagé en qualité de maître artisan au sein de l'unité Maintenance Operating. S'agissant de ses activités, le contrat renvoyait à la description du poste dans le domaine de l'entretien et de la révision du matériel roulant Voyageurs. Il a été renoncé au temps d'essai, dans la mesure où il a été considéré que la mission temporaire effectuée par A._____ auprès des CFF au Team (…) dès le mois de mars 2008 remplaçait le temps d'essai. Aucune convention particulière n'a été convenue.

A.b Les parties ont convenu en date du 2 novembre 2009 d'un deuxième contrat de travail de durée déterminée pour la période s'étendant du 1er janvier 2010 au 31 décembre 2012, lequel a remplacé le contrat de travail du 1er octobre 2008.

A.c Un troisième contrat de travail de durée déterminée a été conclu par les parties le 17 août 2012 pour la période du 1er janvier au 31 mars 2013, pour la même fonction, au niveau d'exigences D, et la même activité.

A.d Dès son engagement, A._____ a été affecté au Team (…) ([…]). Il ressort de ses évaluations annuelles 2009 à 2012 qu'il a œuvré à l'entretien des portes sur les véhicules Domino et à la préparation de celles-ci, afin qu'elles puissent être peintes.

A.e A compter du 28 janvier 2013, A._____ s'est trouvé en incapacité de travail totale pour cause de maladie, ce qu'il a attesté en produisant des certificats médicaux à son employeur, jusqu'au 31 mars 2013, date à laquelle le contrat de travail de durée déterminée est arrivé à échéance.

B.

B.a Par courrier daté du 8 avril 2013, A._____ a rappelé être en arrêt maladie depuis plusieurs semaines et a requis des CFF, se fondant sur le ch. 19 al. 2 de la Convention collective de travail 2011 des CFF (CCT CFF), qu'il soit considéré que les rapports de travail qui les lient sont de durée indéterminée, compte tenu du fait qu'ils ont duré plus de trois ans.

B.b Les CFF lui ont indiqué, par courrier du 19 avril 2013, qu'ils considéraient son contrat de travail comme établi pour une durée déterminée et que les rapports de travail avaient pris fin à l'échéance fixée, soit le 31 mars 2013.

B.c Désormais représenté, A._____ a précisé par courrier du 26 avril 2013 qu'il demandait à être mis au bénéfice des protections de la CCT CFF et à ce que le paiement de son salaire soit poursuivi, compte tenu du fait que le contrat de travail liant les parties était de durée indéterminée.

Il souligne que, dans aucun des trois contrats, les CFF n'ont fait mention d'un engagement lié à un projet et qu'ainsi, aucun élément ne laisse penser qu'il a été engagé dans le seul contexte du projet Domino. D'après lui, même si l'on considérait que l'activité qu'il a exercée est exclusivement liée à la révision des rames Domino, il y aurait lieu de retenir que l'exception du ch. 19 al. 2 CCT CFF n'est pas applicable. En effet, cette exception – constituant à son sens une concession faite aux CFF par les partenaires sociaux – est destinée aux cas où l'entreprise doit engager un responsable de projets ponctuels d'une certaine ampleur, ou des personnes disposant de connaissances spécifiques indispensables audit projet.

C.
En date du 24 mai 2013, l'employeur a rendu une décision formelle par laquelle il a constaté que les rapports de travail se sont terminés le 31 mars 2013 conformément au ch. 178 let. b CCT CFF et que le droit au paiement du salaire s'est également éteint à cette date.

Il y est exposé qu'aucune référence au projet Domino n'est faite dans le contrat de travail, car le ch. 20 CCT CFF – disposition relative au contenu du contrat de travail – ne fait pas mention de cette rubrique et qu'elle n'est par conséquent pas nécessaire. L'employeur précise également que A._____ a été engagé pour réaliser la révision des rames Domino, plus précisément sur le ponçage des portes, ce que les ordres de fabrication peuvent confirmer. De plus, lors de la signature de chacun des contrats de travail, il s'est vu expressément indiquer par le chef de l'unité Véhicules qu'il s'agissait de contrats de durée déterminée dans le cadre du projet Domino.

D.
A._____ a interjeté recours interne contre ladite décision auprès des CFF, Service juridique du groupe, par mémoire daté du 3 juin 2013. Il

reprend l'argumentation déjà développée et persiste dans ses conclusions. Il précise toutefois que, si tant est que cela soit vrai, le simple fait que son supérieur ait mentionné par oral, lors de la signature des contrats, que ceux-ci intervenaient dans le cadre du projet Domino, ne rend pas la pratique acceptable.

E.
Par décision sur recours du 21 octobre 2013, les CFF ont rejeté le recours du 3 juin 2013.

Pour l'essentiel, ils retiennent que si une éventuelle limitation des rapports de travail n'est possible que sur trois ans au plus, ce délai peut être porté à cinq ans au maximum dans le cadre de projets. Ils ajoutent que, faute de définition de la notion de projet figurant dans la CCT CFF, il convient de se référer à la norme DIN 69901. En l'espèce, A._____ a été engagé et employé spécifiquement dans le cadre du projet Domino, qui consistait en la modernisation de 118 rames automotrices sur le site de B._____ pour une période limitée allant du 1er novembre 2007 au 31 mars 2013. Les CFF précisent que le fait que le projet Domino ait duré plus longtemps que prévu initialement a joué en faveur de A._____ et que le contrat de travail, conclu au départ jusqu'au 31 décembre 2009, a été prolongé en même temps que le projet. Ils ajoutent que les critères énoncés dans le courrier du 8 octobre 2004 relatifs à la conclusion de contrats de durée déterminée sont réalisés dans le cadre du projet Domino. S'agissant en revanche des prétendues concessions faites par les partenaires sociaux, les CFF relèvent qu'elles n'ont jamais été formulées dans les dispositions ad hoc de la CCT CFF et ne sont en rien prouvées par A._____. Ils considèrent enfin que l'affectation exclusive à un projet n'a pas à figurer dans le contrat de travail pour que le ch. 19 al. 2 CCT CFF puisse trouver application. A leur sens, ce n'est pas la désignation concrète dans le contrat de travail, mais bien l'occupation réelle, qui permet de déterminer si l'employé a été ou non engagé dans le cadre d'un projet.

F.
Par mémoire du 18 novembre 2013, A._____ (ci-après: le recourant) a interjeté recours contre la décision du 21 octobre 2013 des CFF (ci-après: l'autorité inférieure) devant le Tribunal administratif fédéral (ci-après aussi: le Tribunal).

En particulier, le recourant fait valoir que la limitation des rapports de travail maximale d'une durée de cinq ans doit être considérée comme

l'exception et s'applique à des situations qui ne sont pas comparables à la sienne. A son sens, si le projet Domino avait réellement été à l'origine de son engagement, il n'aurait pas dû être soumis à trois contrats de durée déterminée successifs.

G.
Par réponse du 10 décembre 2013, l'autorité inférieure a déclaré maintenir entièrement les arguments développés dans sa décision du 21 octobre 2013 et conclure au rejet du recours.

En réponse à certains arguments du recourant, l'autorité inférieure précise que, pour des raisons d'organisation, les CFF n'engagent jamais des collaborateurs pour une durée déterminée de cinq ans en un seul contrat, dans la mesure où, même si la durée approximative d'un projet est connue, ils sont tributaires d'imprévus qui peuvent modifier le projet et/ou retarder les délais. Elle ajoute qu'aucune promesse d'engagement n'a été faite au recourant. A ce sujet, le conseil donné au recourant par le responsable du team de faire reconnaître son CFC ne constitue en rien une garantie d'engagement.

H.
H.a Par ordonnance du 18 décembre 2013, le Tribunal a invité le recourant à déposer ses observations finales jusqu'au 17 janvier 2014, tout en précisant qu'à défaut, il serait considéré que le recourant y a renoncé et la procédure suivrait son cours.

H.b Le recourant n'a pas fait part au Tribunal de ses observations finales dans le délai qui lui était imparti à cet effet. Il en est résulté que, à l'échéance du délai imparti au 17 janvier 2014, l'échange d'écritures s'est clos et que la cause était gardée à juger, ce dont les parties ont été informées par ordonnance du 1er avril 2014.

I.
Les autres faits et arguments 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 sa compétence (art. 7 PA) et librement 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 (RO 2013 1493; FF 2011 6171). Celles-ci ne s'appliquent toutefois pas au présent litige, dans la mesure où la décision de l'employeur a été rendue le 24 mai 2013, soit avant leur entrée en vigueur (cf. art. 41 al. 3 LPers). En l'espèce, conformément à l'art. 35 al. 1 LPers dans sa version au 24 mars 2000 (RO 2001 894), cette décision a fait l'objet d'un recours devant le service interne compétent (ch. 195 CCT CFF), à savoir le chef du Service juridique du groupe (cf. pièce n° 1c de l'autorité inférieure). Selon l'art. 36 LPers dans sa version au 1er janvier 2007 (cf. RO 2006 2197), le Tribunal administratif fédéral est compétent pour connaître des recours contre les décisions au sens de l'art. 5 PA prises en matière de personnel fédéral par l'organe interne, sous réserve de l'exception prévue à l'art. 32 al. 1 let. c LTAF. En l'occurrence, l'acte attaqué du 21 octobre 2013 a bien été rendu par l'organe interne et satisfait en outre aux conditions prévalant à la reconnaissance d'une décision au sens de l'art. 5 PA. Cela étant, le Tribunal est compétent pour connaître du présent recours.

1.3 Le recourant a pris part à la procédure devant l'autorité inférieure. Etant le destinataire de la décision 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). Ces motifs peuvent tous trois constituer des griefs à l'appui du recours.

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

décision entreprise (ANDRÉ MOSER/MICHAEL BEUSCH/LORENZ KNEUBÜHLER, Prozessieren vor dem Bundesverwaltungsgericht, 2ème éd., Bâle 2013, n. 2.156). Il se limite en principe aux griefs soulevés et n'examine les questions de droit non invoquées que dans la mesure où les arguments des parties ou le dossier l'y incitent (ATF 135 I 91 consid. 2.1; ATAF 2007/27 consid. 3.3; plus récent: arrêt du Tribunal administratif fédéral A-6427/2012 du 17 février 2014 consid. 2.2).

3.

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

3.2 En l'occurrence, le litige porte sur la question de savoir si les rapports de travail liant les parties sont de durée déterminée ou indéterminée. Ainsi, il s'agira en l'espèce d'interpréter le ch. 19 al. 2 CCT CFF et, plus particulièrement, de savoir si la limitation des rapports de travail sur quatre ans et cinq mois était envisageable dans le cas du recourant. A cette fin, le Tribunal aura à examiner si la limitation des rapports de travail, telle que connue par le recourant, intervient dans le cadre de projets menés par les CFF. Dans le cas où une telle limitation venait à pouvoir être admise dans son principe, le Tribunal devra encore examiner si – et pour autant que cela soit bien le cas du recourant – l'affectation d'un employé à un projet doit expressément être mentionnée dans le contrat de travail.

4.

D'emblée, il sied de déterminer le droit applicable au présent litige.

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. 15 de la loi du 20 mars 1998 sur les Chemins de fer fédéraux [LCFF, RS 742.31] et la communication du 2 décembre 2003 concernant les prescriptions abrogées [RO 2003 4209]). 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 (CO, RS 220) s'appliquent par analogie aux rapports de travail (art. 6 al. 2 LPers), en tant que droit public supplétif (cf. arrêt du Tribunal administratif fédéral A-691/2012 du 6 décembre 2012 consid. 3.2 et réf. cit). Enfin, la CCT CFF (art. 38 al. 1 et al. 2 LPers) et le contrat individuel de travail (art. 8 al. 1 LPers) règlementent en détail les rapports de travail dans les limites de l'art. 6 al. 2 LPers (art. 6 al. 3 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).

En l'occurrence, les deux premiers contrats de travail ayant lié le recourant à l'autorité inférieure ont été conclus sous l'égide de la CCT CFF dans sa version de 2007. Celle-ci a été remplacée par la CCF CFF de 2011 dès son entrée en vigueur le 1er juillet 2011 (ch. 210 al. 1 et 2 CCT CFF).

5.
Le recourant fait valoir que les rapports de travail le liant aux CFF doivent être considérés comme étant de durée indéterminée, dans la mesure où la limitation de ceux-ci ne pouvait dépasser trois ans.

5.1
5.1.1 Par principe, les rapports de travail sont de durée indéterminée si le contrat de travail n'est pas conclu pour une durée déterminée (art. 9 al. 1 LPers [RO 2001 894]). Dans le cas où un contrat de durée déterminée est conclu, celui-ci ne peut l'être que pour cinq ans au plus; au-delà de

cinq ans, les rapports de travail sont réputés de durée indéterminée. Les contrats de durée déterminée qui se succèdent sans interruption sont réputés de durée indéterminée lorsqu'ils ont duré cinq ans (art. 9 al. 2 LPers [RO 2001 894]).

5.1.2 S'agissant de la nature de la durée des rapports de travail, la CCT CFF est plus restrictive que la législation applicable, puisqu'elle prévoit au ch. 19 al. 2 qu'une éventuelle limitation des rapports de travail n'est possible que sur trois ans au plus. Néanmoins, des exceptions sont expressément prévues. Ainsi, dans le cadre de projets, ce délai peut être porté à cinq ans au maximum. En cas de nomination de collaborateurs à des postes dédiés à la promotion et au soutien ciblés d'un perfectionnement en emploi sanctionné par un diplôme reconnu (p. ex. des études dans une haute école spécialisée suivies parallèlement à l'activité professionnelle), l'engagement peut être limité à la durée de la formation plus six mois au maximum pour la réorientation professionnelle, avec une limitation maximale de cinq ans. Cette disposition prévoit enfin qu'après respectivement trois et cinq ans, les rapports de travail sont considérés comme étant de durée indéterminée. Comme le recourant le relève justement, il convient de préciser que la teneur du ch. 19 al. 2 CCT CFF est inchangée depuis sa modification intervenue en 2005.

5.2 Dans sa décision, l'autorité inférieure retient que le recourant a été affecté exclusivement au projet Domino pendant toute la durée d'emploi et qu'il a été engagé pour la réalisation de travaux spécifiques à ce projet, de sorte qu'aucune infraction aux normes en vigueur, ni aux prescriptions internes n'existe. Elle considère ainsi que le recourant œuvrait dans le cadre d'un projet et que la limitation des rapports de travail était possible pour une durée de cinq ans au plus. Pour sa part, le recourant soutient que l'exception permettant une limitation des rapports de travail sur une période de cinq ans au plus s'applique à des situations qui ne sont pas comparables à la sienne.

5.2.1 S'agissant de la définition qui doit être donnée à la notion de "projet", le recourant se réfère à un échange d'écritures entre les CFF et le Syndicat du personnel des transports (SEV), et plus particulièrement au courrier du 13 décembre 2004 du SEV (pièce n° 9 du recourant), pour affirmer que la limitation des rapports de travail en général – c'est-à-dire la conclusion de contrats de durée déterminée – n'est possible que lorsque l'entreprise doit engager un responsable de projets ponctuels d'une certaine ampleur ou des personnes disposant de connaissances spécifiques indispensables audit projet, ce qui n'est pas son cas en

l'espèce. Pour sa part, l'autorité inférieure est d'avis que, faute de définition de la notion de "projet" dans la CCT CFF, il convient de se référer à la définition donnée dans le cadre de la gestion de projets, à savoir la norme DIN 69901, d'après laquelle un projet est *une entreprise caractérisée essentiellement par l'unicité des conditions qui lui sont inhérentes dans sa globalité, p. ex.: objectifs; limites en terme de temps, d'argent, de personnel et autres; délimitation par rapport à d'autres projets; organisation spécifique*. Elle déduit de cette définition que l'élément déterminant pour un projet est le fait qu'il s'agit d'une entreprise unique visant à atteindre un objectif déterminé compte tenu de certaines conditions-cadre en terme de temps et de ressources et considère que tel est le cas en l'espèce pour le projet Domino. L'autorité inférieure s'oppose à l'argumentation du recourant pour ce qui concerne les soi-disant concessions que les partenaires sociaux auraient faites aux CFF, dans la mesure où celles-ci n'ont jamais été formulées dans les dispositions ad hoc de la CCT CFF et ne sont pas prouvées par le recourant (pièce n° 9 du recourant). S'agissant de la lettre du 8 octobre 2004, à laquelle le recourant fait également référence (pièce n° 8 du recourant), contenant des principes concernant les contrats de durée déterminée au sein de Voyageurs Operating, l'autorité inférieure admet l'existence de ces critères, à savoir – selon sa propre formulation – que des contrats de durée déterminée peuvent être conclus en cas de travail ponctuel et de durée limitée, et que du personnel temporaire est engagé lors de travaux à court terme, surtout sur les sites devant faire face à des pointes d'activités de courte durée, et retient que ces critères sont réalisés en l'espèce.

5.2.2 D'emblée, il sied de constater que la définition de la notion de "projet" ne ressort pas de la CCT CFF. Le ch. 19 al. 2 CCT CFF étant plus restrictif que l'art. 9 al. 2 LPers (RO 2001 894) et la notion de "projet" lui étant propre, une analyse de la loi, particulièrement par le biais de son Message, ne saurait être concluante. En outre, les parties n'indiquent pas que des éléments issus des négociations entre les CFF et ses partenaires sociaux permettraient d'interpréter le sens à donner à cette notion. S'agissant du courrier du 8 octobre 2004, il est aisé de constater que la notion de "projet" n'y est pas définie, pas davantage que dans le courrier du 13 décembre 2004, auquel le recourant se réfère, et qui ne constitue, au surplus, que l'expression d'un souhait du SEV, partenaire social des CCF. Partant, il convient de rechercher la définition de la notion de "projet" grâce à des sources existantes. La définition tirée d'un dictionnaire se révèlerait toutefois trop générale (langage courant) et, par conséquent, imprécise. Il sied ainsi, comme l'autorité inférieure l'a fait, de

se rapporter à une définition plus technique du terme "projet", qui tient compte tant du facteur travail que de l'aspect économique. A ce titre, la norme DIN 69901-5:2009-01 du Deutsches Institut für Normung, à laquelle l'autorité inférieure se réfère d'ailleurs, définit à son ch. 3.44 la notion de "projet" comme suit: "Vorhaben, das im Wesentlichen durch Einmaligkeit der Bedingungen in ihrer Gesamtheit gekennzeichnet ist; zum Beispiel Zielvorgabe, zeitliche, finanzielle, personelle oder andere Begrenzungen, projektspezifische Organisation". Parmi de nombreuses définitions existantes dans le domaine de gestion de projet, qui sont du reste toutes similaires, on peut également citer celle extraite de la norme internationale ISO 21500:2012, selon laquelle "un projet est un ensemble unique de processus, constitué d'activités coordonnées et maîtrisées, ayant des dates de début et de fin et entreprises pour atteindre les objectifs du projet". Cette norme précise encore que la réalisation des objectifs du projet requiert des livrables conformes à des exigences spécifiques et qu'un projet peut être soumis à des contraintes multiples.

En l'espèce, il n'est pas nécessaire de choisir l'une ou l'autre de ces définitions, quand bien même le caractère à la fois plus général et plus complet de la norme DIN 69901:2009-01 pourrait amener à la privilégier. Cela étant, il convient d'examiner si le projet Domino, tel qu'il est nommé par l'autorité inférieure, est bien un projet au sens des définitions susmentionnées, dont il convient de retenir qu'un projet doit être clairement délimité et avoir un objectif précis.

5.2.3 Dans sa décision, l'autorité inférieure indique que le projet Domino consistait en la modernisation de rames automotrices sous une forme encore jamais réalisée en Europe. Il s'est déroulé sur le site de B._____ sur une période limitée allant du 1er novembre 2007 au 31 mars 2013 et comprenait comme tâches l'installation d'un système de climatisation, d'un système de vidéosurveillance, d'un système d'information à la clientèle et d'un nouveau bus de train sur 118 rames automotrices. Pour sa part, l'installation du système d'information à la clientèle a nécessité une rénovation intérieure et extérieure des rames, une nouvelle peinture au niveau de la caisse et des portes passagers, des travaux de sellerie ainsi que des travaux sur le compartiment multifonction. En l'espèce, il ne peut être nié que la description ainsi faite par l'autorité inférieure, laquelle n'est pas contestée par le recourant, correspond à la définition de la notion de "projet", telle qu'elle doit être comprise et qu'elle a été arrêtée par le Tribunal (cf. ci-avant consid. 5.2.2). En effet, il apparaît que le projet Domino était délimité en terme de temps, de personnel et, nécessairement, aussi en terme de

coûts et avait pour but de générer un résultat, à savoir la modernisation de 118 rames automotrices Domino. De plus, le fait que la réalisation du projet se soit déroulée sur une période de cinq ans et cinq mois n'a aucune incidence, puisque ce n'est pas la durée du projet qui est limitée par le ch. 19 al. 2 CCT CFF, mais uniquement la durée pour laquelle des contrats de durée déterminée peuvent être conclus dans le cadre de projets. Il faut donc retenir que le projet Domino constitue bien un projet au sens du ch. 19 al. 2 CCT CFF.

5.3 Dès lors, la question se pose de savoir si les contrats de travail conclus entre les parties l'ont été dans le cadre du projet Domino. Il convient ainsi de déterminer si c'est bien dans le but de la réalisation dudit projet que le recourant a été engagé et s'il a exécuté des tâches propres à la réalisation des objectifs fixés.

En l'espèce, il ressort des évaluations du recourant pour les années 2009 à 2012 (pièces n° 11 à 14 du recourant) que celui-ci a œuvré depuis le 1er novembre 2008 à l'entretien et à la préparation pour la peinture des portes des rames Domino. Pour leur part, les ordres de fabrication produits par l'autorité inférieure pour les années 2010 à 2013 (pièces n° 3a à 3c de l'autorité inférieure) attestent du travail continu du recourant sur les rames Domino au cours de cette période. Ces éléments viennent donc confirmer les affirmations de l'autorité inférieure, selon lesquelles le recourant était affecté exclusivement à l'exécution de tâches visant la réalisation du projet Domino, plus particulièrement au poste *(…)* qui comprenait 700 portes au total. L'autorité inférieure relève en outre que le recourant a été dûment informé que son engagement intervenait dans le cadre du projet. Pour sa part, le recourant n'a à aucun moment soutenu avoir été affecté à un autre poste, ni ne pas avoir été informé oralement que son engagement intervenait dans le cadre du projet Domino. Enfin, le recourant ne peut rien déduire du fait que trois contrats successifs ont été conclus, lesquels atteignent au total une durée de quatre ans et cinq mois, puisque cette pratique est également conforme à l'art. 9 al. 2 LPers (RO 2001 894). Il appert ainsi que le recourant a bien été affecté à la réalisation du projet Domino en œuvrant exclusivement à des tâches permettant la réalisation de ce projet. C'est pourquoi, il y a lieu de considérer que les rapports de travail conclus entre les parties sont intervenus dans le cadre du projet Domino.

5.4 A ce stade, et dans la mesure où le recourant en soulève le grief, il convient encore d'examiner si la mention de l'affectation de l'employé

audit projet devait expressément figurer dans les différents contrats de travail conclus par les parties.

5.4.1 L'art. 8 LPers (RO 2001 894) prévoit notamment que les rapports de travail sont de droit public et qu'ils découlent, sous réserve de l'art. 9 al. 3 et 5, de la conclusion d'un contrat de travail établi en la forme écrite. Le contenu minimal du contrat de travail ne ressort cependant pas des dispositions de la LPers. L'on retiendra que, selon la doctrine, la description de la fonction du travailleur, telle que portée à l'art. 330*b* CO, requiert une information sur son activité et sa position hiérarchique (WOLFGANG PORTMANN, Die Informationsplicht des Arbeitgebers gemäss Art. 330b OR. Ein neues Instrument gegen Lohn- und Sozialdumping, Revue de droit du travail et d'assurance-chômage [DTA], 2007, p. 5; CHRISTOPH ZIMMERLI, Die Informationspflicht des Arbeitgebers gemäss Art. 330b OR – eine öffentlich-rechtliche Schutznorm im privatrechlichen Kleid, Zeitschrift für juristische Weiterbildung und Praxis [recht], 2007, p. 141 s.). Pour sa part, le ch. 20 CCT CFF prévoit que le contrat de travail règle les points suivants: la fonction, le temps d'essai, une éventuelle durée de validité, le lieu de travail, le début des rapports de travail, le taux d'occupation, le salaire, l'obligation de payer une contribution aux frais d'application selon le chiffre 8, et les accords particuliers (al. 1). Le contrat de travail doit également stipuler que la CCT et ses contrats subséquents (y compris les annexes, modifications et compléments) sont applicables à tous les collaborateurs, indépendamment du fait qu'ils soient affiliés ou non à une association du personnel (al. 2). Enfin, le contrat doit mentionner qu'il est de droit public (al. 3). Ces trois alinéas avaient la même teneur dans la CCT CFF de 2007.

5.4.2 D'emblée, il est aisé de constater que, mise à part la durée de validité, la CCT CFF ne prévoit pas de mentions particulières concernant les contrats de travail convenus pour une durée déterminée. S'agissant de la "fonction", seule la mention du qualificatif du métier exercé par l'employé auprès de l'employeur doit figurer sous cette rubrique, ce que l'autorité inférieure a correctement fait en indiquant que le recourant a été engagé en qualité de maître artisan. Enfin, si dans les deux premiers contrats l'autorité inférieure a pris le parti d'indiquer les tâches principales de l'employé, en précisant dans quelle unité il serait actif et que ses activités ressortent de la description du poste dans le domaine de l'entretien et de la révision du matériel roulant Voyageurs, cette rubrique ne figure pas dans la liste du ch. 20 al. 1 CCT CFF, de sorte qu'elle n'est que facultative. Aussi, ne saurait-on en déduire la nécessité de mentionner le cas d'un engagement intervenu dans le cadre d'un projet

particulier. En l'espèce, et compte tenu des considérations qui précèdent, une analyse des trois contrats de travail consécutifs conclus par les parties (pièces n° 4 à 6 du recourant) permet de constater que tous les points devant être réglés conformément au ch. 20 al. 1 à 3 CCT CCF y figurent de manière expresse.

Si l'indication de l'affectation de l'employé à un projet déterminé paraît souhaitable pour éviter tout litige subséquent, une telle mention expresse n'est exigée ni par la loi, ni par le ch. 20 CCT CFF. Il en découle que l'autorité inférieure a respecté le ch. 20 al. 1 à 3 CCT CFF et que, partant, l'absence de la mention expresse dans le contrat de travail de durée déterminée que l'engagement du recourant intervenait dans le cadre du projet Domino ne peut lui être reprochée et prêter à conséquence. Aussi, le grief soulevé par le recourant, selon lequel son engagement dans le cadre du projet Domino aurait dû expressément figurer dans le contrat et que cette mention constitue la condition *sine qua non* de la conclusion d'un contrat de durée déterminée de plus de trois ans mais de cinq ans au plus, se révèle être sans fondement.

5.5 Eu égard à ce qui précède, c'est à bon droit que l'autorité inférieure a retenu dans sa décision du 21 octobre 2013 que les dispositions applicables n'avaient pas été violées – en considérant que le recourant avait été engagé dans le cadre d'un projet et qu'une mention expresse dans le contrat de travail n'était pas nécessaire – et que, partant, les rapports de travail conclus entre les parties étaient de durée déterminée.

6.

Concernant enfin les autres arguments invoqués par le recourant, à savoir son déménagement, la production de l'attestation de niveau (pièce n° 6 du recourant) à son employeur, le fait qu'il n'a pas osé revendiquer trop fortement la conclusion d'un contrat de durée indéterminée et ses bonnes évaluations, le Tribunal peine à comprendre quelles prétentions il entend en déduire. Quoi qu'il en soit, force est de constater, comme analysé plus avant, que l'autorité inférieure n'a pas méconnu les dispositions applicables en matière de limitation des rapports de travail (cf. ci-avant consid. 5). Pour ce motif, les circonstances dans lesquelles les rapports de travail doivent être considérés comme étant de durée indéterminée, et non plus de durée déterminée, ne sont pas réalisées en l'espèce. S'agissant enfin de la prétendue promesse d'engagement "fixe" qui lui aurait été faite, le recourant se limite à faire valoir que son supérieur lui aurait conseillé de faire reconnaître son certificat de capacité étranger. Force est de constater que cette communication – provenant de

surcroît d'un supérieur qui n'a pas la compétence décisionnelle pour engager un collaborateur – ne saurait constituer une telle promesse au titre de la bonne foi (art. 5 al. 3 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 [Cst., RS 101]).

7.
En résumé, les griefs soulevés par le recourant sont mal fondés, de sorte que son recours doit être rejeté. Les rapports de travail qui liaient les parties étaient de durée déterminée et ont pris fin, comme convenu, le 31 mars 2013, étant précisé que l'incapacité de travail pour raison de maladie du recourant n'y change rien, dans la mesure où les dispositions sur le licenciement en temps inopportun ne sont pas applicables au contrat de durée déterminée (cf. notamment: PETER HELBLING, in: Portmann/Uhlmann [éd.], Bundespersonalgesetz [BPG], Berne 2013, n. 27 et 55 art. 9 LPers; PETER HÄNNI, Beendigung öffentlicher Dienstverhältnisse, in: Münch/Metz [éd.], Stellenwechsel und Entlassung, 2ème éd., Bâle 2012, n. 8.22 p. 223 et réf. cit.).

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 frais indispensables et relativement élevés qui lui ont été occasionnés (art. 64 al. 1 PA, art. 7 ss du règlement du 21 février 2008 concernant les frais, dépens et indemnités fixés par le Tribunal administratif fédéral [FITAF, RS 173.320.2]). Les autorités fédérales et, en règle générale, les autres autorités parties n'ont pas droit aux dépens (art. 7 al. 3 FITAF). Aucune indemnité à titre de dépens ne sera allouée en l'espèce.

(dispositif à la page suivante)

Par ces motifs, le Tribunal administratif fédéral prononce :

1.
Le recours est rejeté.

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

3.
Il n'est pas alloué de dépens.

4.
Le présent arrêt est adressé :

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

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

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

Indication des voies de droit :

Les décisions du Tribunal administratif fédéral concernant les rapports de travail de droit public peuvent être contestées auprès du Tribunal fédéral, pourvu qu'il s'agisse d'une contestation pécuniaire dont la valeur litigieuse s'élève à Fr. 15'000.– au minimum ou qui soulève une question juridique de principe (art. 85 al. 1 let. b et al. 2 de la loi fédérale du 17 juin 2005 sur le Tribunal fédéral [LTF, RS 173.110]). S'il s'agit d'une contestation non pécuniaire, le recours n'est recevable que si celle-ci touche à la question de l'égalité des sexes (art. 83 let. g LTF). Si le recours en matière de droit public est ouvert, il doit être déposé au Tribunal fédéral, Schweizerhofquai 6, 6004 Lucerne, dans un délai de 30 jours dès la notification de la décision contestée (art. 82 ss, 90 ss et 100 LTF). Ce délai ne court pas du septième jour avant Pâques au septième jour après Pâques inclus (art. 46 al. 1 let. a 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 :