



CRP 2004-022

Président : André Moser

Juges : Jérôme de Montmollin ; Minh Son Nguyen

Greffière : Liliane Subilia-Rouge

## **Décision du 27 octobre 2004**

en la cause

**X**, recourant, représenté par Me A, Avocat, à U

contre

**La Commission de recours interne des Ecoles polytechniques fédérales**, Case postale 6061,  
3001 Berne,

concernant

la fin des rapports de travail ;  
contrats de durée déterminée en chaîne

### **I. En fait :**

A.– Monsieur X, né en ..., a été engagé par l'Ecole polytechnique fédérale de Lausanne (EPFL) en tant que (...) par contrat de durée déterminée pour la période du 1<sup>er</sup> août au 31 décembre 2001, en vue d'aider M. J qui, pour des raisons de maladie, n'exerçait son activité plus qu'à 50%. A partir du mois d'août 2001, un autre (...), M. D, fut absent en raison d'une grave maladie ; ce dernier ne put reprendre le travail et décéda en date du 1<sup>er</sup> avril 2003.

En date du 7 décembre 2001, l'EPFL adressa à M. X un contrat de travail valable dès le 1<sup>er</sup> janvier 2002 jusqu'au 31 mars 2002. Les rapports de travail furent encore prolongés jusqu'au 30 juin 2002, puis jusqu'au 30 septembre 2002, enfin jusqu'au 31 décembre 2002.

Il ressort de divers documents internes (contre-signés par le recourant) que le supérieur direct du recourant (M. O) a estimé à diverses reprises durant cette période qu'une prolongation de durée indéterminée était à examiner avec le doyen (au vu de la maladie de M. D qui l'empêcherait probablement de retravailler et en raison du sous-effectif de ...) et que le doyen avait préavisé favorablement les propositions (en date du 12 octobre 2001/17 janvier 2002/3 avril 2002/3 juillet 2002, cette dernière mentionnant le fait que M. D allait être mis au bénéfice d'une retraite anticipée). Le document du 12 octobre 2001 portait en outre la remarque « poursuite de l'engagement sur auxiliaires jusqu'à clarification de la situation ».

B.– Par lettre du 29 novembre 2002, l'EPFL indiqua à M. X que ses rapports de travail se termineraient le 31 décembre 2002. Par réponse du 12 décembre 2002, M. X estima que c'était à tort qu'on le considérait comme employé non permanent, vu que son contrat avait été renouvelé plus que trois fois. Il demanda qu'on lui applique la procédure de licenciement ainsi que le plan social.

Par courrier du 18 décembre 2002, l'EPFL répondit à M. X que le caractère provisoire de son remplacement était clair et non équivoque et que son contrat prenait fin au 31 décembre 2002.

Divers courriers de soutien à M. X, émanant aussi bien d'« utilisateurs » de l'EPFL que de syndicats, furent adressées à l'EPFL, qui répondit en maintenant sa position. Le nombre des renouvellements de contrat n'était pas pertinent, le critère déterminant posé par la loi portant sur la durée globale des rapports de travail de durée limitée, qui ne doivent pas dépasser cinq ans. Quant au plan social en cas de restructuration, il ne trouvait pas application.

En date du 24 mars 2003, M. X, représenté dès ce moment par Me A, avocat à U, demanda à nouveau sa réintégration et, à défaut, la notification d'une décision formelle. Il estima que la volonté de l'EPFL (ressortant notamment de divers documents internes) avait été clairement de l'engager pour une durée indéterminée. Il se référa aussi au principe de la prohibition des contrats en chaîne. Il précisa en outre qu'il disposait toujours de ses habits de travail. Le 10 avril 2003, l'EPFL requit la restitution immédiate desdits habits, ce qui fut fait le 8 mai 2003.

Le 11 avril 2003, l'EPFL soumit à M. X un projet de décision, qui fut intégralement contesté.

Par décision du 7 mai 2003, l'EPFL rejeta la demande de M. X, rappelant le caractère provisoire de l'engagement et soutenant que des documents internes à l'EPFL ne sauraient créer aucun droit.

C.– Par recours du 6 juin 2003 auprès du Conseil des Ecoles polytechniques fédérales (CEPF), M. X attaqua la décision précitée. Il conclut à ce qu'il soit mis au bénéfice d'un engagement de durée indéterminée dès le 1<sup>er</sup> août 2001, à ce qu'il soit immédiatement réintégré dans ses droits et au versement rétroactif de son salaire dès le 1<sup>er</sup> janvier 2003. Il requit notamment la production par l'EPFL de divers documents internes.

L'EPFL déposa sa réponse le 3 juillet 2003 et conclut au rejet du recours. Le fait que des études aient été entreprises pour étudier la situation de la conciergerie n'impliquait pas pour autant une volonté d'engager M. X. Elle indiqua en outre que la compétence décisionnelle appartenait exclusivement à l'autorité de nomination, et non au supérieur direct.

Estimant que tous les documents requis n'avaient pas été fournis, M. X réitéra sa demande à cet égard par réplique du 15 septembre 2003. L'ensemble des pièces fut produit le 23 octobre 2003, comprenant notamment une demande d'occupation et une proposition d'engagement à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2003, datant du 4 novembre 2002, signées par M. O. L'EPFL indiqua que ces documents n'étaient jamais arrivés au service des ressources humaines. Quelques échanges de correspondance eurent encore lieu durant l'automne 2003.

La Commission de recours interne des Ecoles polytechniques fédérales (CRIEPF), nouvellement compétente depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2004, rendit son jugement le 27 avril 2004. Elle considéra que M. X n'avait jamais reçu d'assurance relative à un engagement de durée indéterminée de la part de l'autorité de nomination compétente, à savoir le service du personnel. Elle estima en outre que les renouvellements successifs de contrats de durée déterminée ne constituaient pas une fraude à la loi, mais étaient justifiés par des motifs objectifs temporaires découlant de l'incapacité de travail de plusieurs collègues et par des contraintes budgétaires.

D.– Par acte du 10 juin 2004, M. X (ci-après : le recourant) a interjeté un recours auprès de la Commission fédérale de recours en matière de personnel fédéral (ci-après : la Commission de recours ou de céans) contre cette décision sur recours. Il conclut à l'admission du recours et à la réforme de la décision entreprise en ce sens qu'il doit être mis au bénéfice d'un engagement de durée indéterminée dès le 1<sup>er</sup> août 2001, être immédiatement réintégré dans ses droits et qu'il a droit au versement rétroactif de son salaire dès le 1<sup>er</sup> janvier 2003. Comme premier moyen, il invoque la volonté des parties, estimant que celle-ci avait pour objet un engagement de durée indéterminée, peu importe que, de la part de l'EPFL, cette volonté n'ait pas été exprimée par l'autorité juridiquement compétente, mais seulement par les supérieurs directs du recourant. En deuxième lieu, il soutient qu'il n'existait aucun motif objectif suffisant de nature à justifier le renouvellement de contrats de durée déterminée. Il requiert en outre la possibilité de déposer une écriture complémentaire ainsi que la mise sur pied de débats où il sera procédé à l'audition de M. O.

G.– Par réponse du 14 juillet 2004, la Commission de recours interne des EPF a conclu au rejet du recours.

Par courrier du 22 juillet 2004, le Président de la Commission de recours a communiqué aux parties la composition de la cour. Il a également estimé qu'un second échange d'écritures ne se justifiait pas. Finalement, il a fixé un délai échéant le 27 août 2004, pendant lequel chaque partie avait la possibilité de demander des débats publics au sens de l'art. 6 al. 1 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales (CEDH), demande qui n'a pas été formulée. Concernant la requête d'audition de témoins, le recourant a été invité à la confirmer, en fournissant les coordonnées des personnes à entendre. La requête n'a pas été confirmée.

Les autres faits seront repris, en tant que de besoin, dans la partie « En droit » de la présente décision.

## **II. En droit :**

1.- a) Le domaine des EPF est composé de l'Ecole polytechnique fédérale de Zurich (EPFZ), de l'EPFL et des établissements de recherche rattachés aux EPF. Il ressort de l'art. 5 al. 1 de la loi fédérale sur les écoles polytechniques fédérales du 4 octobre 1991 (loi sur les EPF ; RS 414.110) que les EPF de Zurich et de Lausanne sont des établissements autonomes de droit public de la Confédération et qu'elles jouissent de la personnalité juridique.

b) Selon l'art. 37 al. 1 de la loi sur les EPF, les décisions des organes des EPF et des établissements de recherche peuvent faire l'objet d'un recours devant la Commission de recours interne des EPF, dont les décisions peuvent à leur tour faire l'objet d'un recours, dans le cas de rapports de travail, devant la Commission de recours en matière de personnel (art. 37 al. 2 let. a). Pour le surplus (selon l'al. 5), la procédure est régie par les dispositions sur la procédure administrative fédérale.

Le recours visant une décision de la Commission de recours interne des EPF du 27 avril 2004 relative à des rapports de travail, la Commission de recours est dès lors l'instance compétente pour traiter du présent recours.

La décision litigieuse, postée le 10 mai 2004, a été notifiée au recourant au plus tôt le 11 mai 2004. Le recours du 10 juin 2004, reçu par la Commission de recours le 11 juin 2004, a été déposé dans le délai légal de l'art. 50 de la loi fédérale du 20 décembre 1968 sur la procédure administrative (PA ; RS 172.021) et est au surplus recevable à la forme. Il y a dès lors lieu d'entrer en matière sur les moyens invoqués par le recourant.

c) Selon l'art. 13 al. 1 de la loi sur les EPF, relèvent des EPF les maîtres (professeurs ordinaires, professeurs extraordinaires, professeurs-assistants, privat-docents et chargés de cours), les assistants, les collaborateurs scientifiques et les candidats au doctorat, les étudiants et les auditeurs, les collaborateurs administratifs et techniques.

Selon l'art. 17 al. 1 de la loi sur les EPF, le Conseil fédéral règle, dans le cadre de la loi du 24 mars 2000 sur le personnel de la Confédération (LPers ; RS 172.220.1) et de la loi fédérale du 23 juin 2000 régissant la Caisse fédérale de pensions (Loi sur la CFP ; RS 172.222.0), les conditions d'engagement et la prévoyance professionnelle des membres à plein temps du Conseil des EPF, des présidents des écoles et des directeurs des établissements de recherche. Quant aux rapports de travail du personnel, ils sont régis par la LPers pour autant que la loi sur les EPF n'en dispose pas autrement (art. 17 al. 2 ; FF 2002 p. 3269 s.).

La loi sur les EPF renvoie certes à la LPers, mais le droit fédéral de la fonction publique ayant notablement changé, la LPers contient des règles de droit transitoire permettant de déterminer si elle s'applique ou non aux états de faits à cheval sur deux régimes juridiques, ce qui est le cas en l'espèce. Il y a dès lors lieu de déterminer le droit applicable.

d) La LPers a été adoptée par les Chambres fédérales le 24 mars 2000. Elle est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2001 pour les Chemins de fer fédéraux et le 1<sup>er</sup> janvier 2002 pour le personnel de l'administration fédérale, ainsi que pour celui de la Poste (art. 1 al. 1 de l'ordonnance du 3 juillet 2001 concernant l'entrée en vigueur de la loi sur le personnel de la Confédération pour l'administration fédérale, le Tribunal fédéral et les Services du Parlement ainsi que le maintien en vigueur et l'abrogation d'actes législatifs [ordonnance de mise en vigueur de la LPers pour l'administration fédérale ; RS 172.220.111.2]).

L'art. 41 al. 3 LPers stipule que si un litige relatif à des prétentions découlant des rapports de travail a donné lieu à une décision rendue avant l'entrée en vigueur de la LPers, la procédure de recours est régie par l'ancien droit. Il est constant qu'on entend par décision la première décision rendue (décision de la Commission de recours du 17 juin 2002 publiée dans la Jurisprudence des autorités administratives de la Confédération [JAAC] 67.8 consid. 1a ; voir aussi Pierre Moor, Droit administratif, vol. I, 2<sup>e</sup> éd., Berne 1994, p. 175 s.).

En l'espèce, la décision de première instance ayant été rendue le 7 mai 2003, soit après l'entrée en vigueur de la LPers, le présent litige est régi par la LPers, par l'ordonnance du 3 juillet 2001 sur le personnel de la Confédération (OPers ; RS 172.220.111.3), ainsi que par l'ordonnance du 15 mars 2001 sur le personnel du domaine des écoles polytechniques fédérales (ordonnance sur le personnel du domaine des EPF ; RS 172.220.113), sur la base de l'art. 37 al. 3 LPers et de l'art. 2 al. 2 de l'ordonnance-cadre du 20 décembre 2000 relative à la loi sur le personnel de la Confédération (ordonnance-cadre LPers ; RS 172.220.11). L'application du nouveau droit se justifie aussi au regard du fait que les derniers contrats de travail liant le recourant à l'EPFL (pour l'année 2002) ont été soumis aux règles du nouveau droit.

2.– La Commission de céans constate l'état de fait pertinent d'office et procède s'il y a lieu à l'administration de preuves par les moyens ci-après : documents, renseignements des parties, renseignements ou témoignages de tiers, visite des lieux, expertises (art. 12 PA). Les parties sont

tenues de collaborer à la constatation des faits (art. 13 PA). L'audition de témoins ne sera ordonnée que si les faits ne peuvent pas être suffisamment élucidés d'une autre façon (art. 14 al. 1 PA ; André Moser, in Moser/Uebersax, Prozessieren vor eidgenössischen Rekurskommissionen, Bâle et Francfort-sur-le-Main 1998, ch. 3.68). L'autorité admet les moyens de preuve offerts par la partie s'ils paraissent propres à élucider les faits (art. 33 al. 1 PA ; voir JAAC 61.27 p. 296 consid. 2). Ceux-là doivent donc se rapporter à des faits pertinents, c'est-à-dire à des faits propres à avoir une influence sur l'issue de la procédure (ATF 118 Ia 19 consid. 1c, 117 Ia 268 consid. 4b avec les renvois ; Fritz Gygi, Bundesverwaltungsrechtspflege, 2<sup>e</sup> éd., Berne 1983, p. 273). L'autorité peut dès lors renoncer à un moyen de preuve donné, si ce dernier ne porte pas sur un fait déterminant. Le juge peut également procéder à une appréciation anticipée des preuves qui lui sont offertes, s'il a la certitude qu'elles ne pourraient l'amener à modifier son opinion (ATF 122 II 469 consid. 4a, V 162 consid. 1d, 121 I 308 s. consid. 1b, 119 Ib 505 consid. 5b/bb ; Alfred Kölz / Isabelle Häner, Verwaltungsverfahren und Verwaltungsrechtspflege des Bundes, 2<sup>e</sup> éd., H 1998, n. 111 et 320; Gygi, op. cit., p. 274). Ainsi, si, sur la base de preuves déjà apportées, l'état de fait déterminant peut-être considéré comme suffisamment clair et qu'il peut être admis sans arbitraire que la perception juridique ne serait pas modifiée par d'autres investigations probatoires, le juge peut s'abstenir d'administrer d'autres moyens de preuves (Moser, op. cit., n. 3.72).

En l'espèce, le recourant a sollicité de la Commission de recours l'audition de M. O. Il a en conséquence été invité, par courrier du 22 juillet 2004 du Président de la Commission de recours, à confirmer cette demande, en fournissant les coordonnées des personnes à entendre. Le recourant n'a cependant pas confirmé la requête formulée dans le recours. Au surplus, la Commission de recours est de l'avis qu'une telle audition n'est pas de nature à modifier l'issue de la procédure et qu'elle ne se justifie donc pas. L'appréciation anticipée des preuves conduit ainsi la Commission de recours à rejeter la demande d'audition de M. O.

3.- a) La LPers contient des dispositions spécifiques aux contrats de durée déterminée, soumis à certaines restrictions. Selon l'art. 9 al. 2 LPers, le contrat de durée déterminée est conclu 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. L'art. 28 de l'OPers précise que les rapports de travail de durée déterminée ne doivent pas être conclus dans le but de contourner la protection contre les licenciements prévue par l'art. 12 LPers ou l'obligation de mettre les postes au concours.

Les EPF bénéficient d'un régime particulier en ce qui concerne la possibilité d'engager du personnel par contrat de durée déterminée. En effet, l'art. 6 al. 1 de l'ordonnance-cadre LPers prévoit que l'art. 9 al. 2 LPers portant sur les contrats de durée déterminée ne vaut pas pour les assistants et les maîtres-assistants des EPF ni pour les autres employés des EPF exerçant des fonctions similaires (let. a) et les employés engagés dans des projets d'enseignement ou de recherche et les personnes travaillant à des projets financés par des tiers (let. b). Cette exception

ne s'étend ainsi pas à l'ensemble du personnel des EPF. C'est dès lors à juste titre que l'ordonnance sur le personnel du domaine des EPF prévoit que les rapports de travail de durée limitée ne portant que sur des tâches liées à l'infrastructure ne doivent pas dépasser une durée globale de cinq ans (art. 20 al. 6), s'alignant dans ce contexte sur le délai de la LPers.

b) Demeure posée la question de la personne engagée par contrats successifs (aussi appelés contrats en chaîne) pour une période inférieure au délai légal maximal (cinq ans selon l'art. 9 LPers ; art. 20 de l'ordonnance sur le personnel du domaine des EPF pour d'autres délais). D'un point de vue historique, il apparaît admissible au sens de la LPers de conclure divers contrats successifs de quelques mois sans qu'ils ne soient transformés en contrat de durée indéterminée (cf. BOCE 1999 p. 1089-1090). La Commission de céans a également eu l'occasion de confirmer cette interprétation en ce qui concerne le cas particulier des assistants (décision non publiée du 22 juillet 2004 [CRP 2004-014], consid. 2b ; concernant l'ancien droit, cf. JAAC 67.8 consid. 2b). Il faut cependant garder à l'esprit l'art. 28 OPers ainsi que l'art. 19 al. 3 de l'ordonnance sur le personnel du domaine des EPF et se demander dans chaque situation s'il n'y a pas fraude à la loi.

En vertu de l'art. 6 al. 2 LPers, il faut aussi tenir compte des solutions du droit privé. Le droit des obligations ne contient pas de disposition légale réglant cette question. Selon la jurisprudence, en règle générale, il n'y a pas d'abus de droit dans la succession de deux contrats seulement de durée déterminée (arrêts non publiés du Tribunal fédéral et du Tribunal fédéral des assurances du 4 mai 2000 [C 180/99] consid. 2c, du 20 juillet 1999 [4C.51/1999], du 18 août 1995 [4P.127/1995] et du 20 août 1992 [4C.34/1992]). La reconduction d'un contrat de durée déterminée pour une nouvelle période déterminée ne doit cependant pas servir à éluder l'application des dispositions sur la protection contre les congés abusifs ou à empêcher la naissance de prétentions juridiques dépendant de la durée des rapports de service ; une telle reconduction doit trouver sa justification dans des motifs objectifs. C'est à l'interdiction de la fraude à la loi qu'il faut recourir pour lutter contre de tels accords. En présence d'un élément frauduleux, les contrats successifs de durée déterminée sont transformés en un contrat de travail de durée indéterminée (Jahrbuch des schweizerischen Arbeitsrechts [JAR] 2000 p. 106 consid. 2b ; ATF 101 Ia 465 consid. 2 ; arrêt non publié du Tribunal fédéral des assurances du 15 janvier 2001 [C 293/00] consid. 2a ; Jean-Louis Duc / Olivier Subilia, Commentaire du contrat individuel de travail, U 1998, p. 348 ; Manfred Rehbinder, Schweizerisches Arbeitsrecht, 14<sup>e</sup> éd., Berne 1999, p. 134 ; Adrian Staehelin, Kommentar zum Schweizerischen Zivilgesetzbuch [Zürcher Kommentar], Obligationenrecht, Der Arbeitsvertrag, Art. 331 - 355 OR, Berne 1996, n° 5 ad art. 334 CO ; plus restrictif en ce qui concerne l'appréciation de la licéité des contrats en chaîne, Rémy Wyler, Droit du travail, Berne 2002, p. 324 s. et 336 ss).

4.- Le principe de la protection de la bonne foi, inscrit à l'art. 2 du Code civil suisse du 10 décembre 1907 (CC ; RS 210), est un principe général du droit valable également en droit public, découlant à ce titre directement de l'art. 4 al. 1 de l'ancienne Constitution fédérale du 29 mai 1874 en vigueur jusqu'au 31 décembre 1999 (aCst.), respectivement de l'art. 9 de la

nouvelle Constitution fédérale de la Confédération Suisse du 18 avril 1999 (Cst. ; RS 101 ; Auer/Malinverni/Hottelier, Droit constitutionnel suisse, vol. 2, Les droits fondamentaux, Berne 2000, ch. 1115 ss ; Blaise Knapp, Précis de droit administratif, Bâle et Francfort-sur-le-Main 1991, ch. 497 ; Moor, vol. I, op. cit., p. 428). Il en découle notamment que l'administration doit s'abstenir de tout comportement propre à tromper l'administré et qu'elle ne saurait tirer aucun avantage des conséquences d'une incorrection ou insuffisance de sa part (ATF 126 II 387 consid. 3a, 124 II 269 consid. 4a). De manière générale, le principe de la bonne foi s'applique lorsque l'administration crée une apparence de droit, sur laquelle l'administré se fonde pour adopter un comportement qu'il considère dès lors comme conforme au droit. En matière de renseignements, promesses ou assurances donnés à un administré, la jurisprudence a dégagé un certain nombre de critères permettant de juger s'il y a eu violation du principe de la bonne foi (ATF 122 V 409 consid. 3a/bb, 122 II 123 consid. 3b/cc, 121 II 479 consid. 2c, 119 V 307 consid. 3a et les réf. citées ; arrêt non publié du Tribunal fédéral du 18 avril 2000, en la cause Q. [4A.8/1999], consid. 3a). En vertu de cette jurisprudence et de la doctrine, le principe de la bonne foi est violé lorsque les cinq conditions cumulatives suivantes sont réunies et que l'administration remet en cause le renseignement fourni :

- l'autorité doit avoir agi dans un cas concret et vis-à-vis d'une personne déterminée (un renseignement général ou la distribution de notes d'information générale donnant une orientation sur une législation ou son application ou encore une pratique ne suffisent pas) ;
- l'autorité était compétente ou censée l'être ;
- l'administré ne pouvait se rendre immédiatement compte de l'illégalité du renseignement fourni ;
- ledit renseignement a incité l'administré concerné à prendre des mesures dont la modification lui serait préjudiciable ;
- enfin, la législation applicable n'a pas été modifiée entre le moment où l'information en cause a été donnée et celui où le principe de la bonne foi a été invoqué (Knapp, op. cit., ch. 509; René Rhinow / Beat Krähenmann, Schweizerische Verwaltungsrechtsprechung, Ergänzungsband, Bâle 1990, p. 240 ss).

5.- a) En l'espèce, le recourant soutient qu'il n'existait aucun motif objectif suffisant justifiant le renouvellement successif de contrats de durée déterminée et que ceux-ci doivent donc être transformés en un contrat de durée indéterminée. A son avis, l'EPFL savait dès le départ que M. D était gravement malade et ne pourrait pas reprendre le travail. L'intimée estime au contraire que l'engagement du recourant a été motivé uniquement par le besoin de remplacer des concierges en congé maladie. De son point de vue, tant que M. D était en congé maladie, il était compréhensible que l'EPFL n'ait pas voulu résilier son engagement, dans la mesure où les



collaborateurs ont droit au maintien de leur salaire à 100% durant 730 jours. Par ailleurs, le contrat de M. D n'aurait pu être résilié qu'au terme de la période de protection. Il en résultait dès lors des contraintes budgétaires qui ne permettaient pas d'engager le recourant pour une durée indéterminée. L'argumentation de l'autorité intimée à cet égard est convaincante. Par ailleurs, l'EPFL n'avait pas à spéculer sur l'état de santé de M. D et il paraît normal qu'elle ait eu besoin d'un certain laps de temps pour décider de l'organisation de son service de conciergerie. Il est exact, comme le soutient l'intimée, que l'autorité administrative doit aussi pouvoir bénéficier d'une marge de manœuvre dans le cadre de son activité. Il n'y a rien de répréhensible au fait que l'EPFL ait d'abord estimé nécessaire de remplacer un collaborateur malade, puis qu'elle se soit rendu compte que le travail pouvait aussi se faire avec moins de personnel. Le fait qu'à ce jour aucun nouveau poste n'ait été créé pour le service de conciergerie et aucun engagement n'ait eu lieu tend à confirmer que l'engagement temporaire se justifiait durant la période nécessaire à la réorganisation du service de conciergerie. La Commission de recours ne voit en l'espèce aucun élément frauduleux. Il convient dès lors de confirmer la position de l'autorité intimée.

Il ressort du dossier que la qualité des prestations du recourant était reconnue et appréciée. Cet élément n'est aucunement remis en question par la présente décision ; il n'est pas non plus de nature à en modifier l'issue, le litige ne portant pas sur cette question.

b) aa) Le recourant se réfère également à la volonté des parties, estimant que celle-ci avait pour objet un engagement de durée indéterminée, peu importe que, de la part de l'EPFL, cette volonté n'ait pas été exprimée par l'autorité juridiquement compétente, mais seulement par les supérieurs directs du recourant.

La Commission de recours doit cependant constater que la volonté des parties n'est pas déterminante en l'espèce. Il ne s'agit en effet pas en l'occurrence de qualifier des rapports de travail liant le recourant à l'intimée, cas dans lequel l'analyse de la volonté de parties pourrait avoir de l'importance. Le dernier contrat liant les parties a pris fin le 31 décembre 2002. Aucun autre contrat n'a été conclu. Or l'art. 16 al. 1 de l'ordonnance sur les rapports de travail dans le domaine des EPF dispose que les rapports de travail naissent avec la signature d'un contrat de travail par le service compétent et la personne à engager. La volonté des parties ne peut pas suppléer à cette exigence, d'autant moins si l'une des parties conteste avoir eu une telle volonté.

La Commission de recours note au surplus que les divers documents sur lesquels s'appuie le recourant rendent certes vraisemblable que le supérieur direct du recourant (M. O) souhaitait que celui-ci soit mis au bénéfice d'un engagement de durée indéterminée, et que le doyen avait préavisé favorablement des propositions allant dans ce sens. Il ne ressort cependant pas du dossier que les démarches aient dépassé le stade de proposition, ni que les personnes compétentes pour un tel engagement aient répondu positivement à de telles propositions. Figure ainsi par exemple au dossier un formulaire d'échéance du contrat daté du 11 octobre 2001 (signé par M. O et adressé à lui-même) dont la première version pose une demande de renouvellement de durée indéterminée, alors que la deuxième version prévoit un renouvellement du 1<sup>er</sup> janvier au 31 mars 2002. Ce type de document semble plutôt indiquer que les propositions de M. O n'ont

pas reçu l'aval de l'autorité compétente et qu'il n'y avait donc aucune volonté de l'autorité de nomination d'engager le recourant pour une durée indéterminée.

Il reste encore à se demander si les propositions de M. O peuvent entraîner l'engagement du recourant en vertu du principe de la bonne foi. En effet le recourant soutient que l'EPFL doit se laisser imputer les actes de M. O et que, en tant que non-juriste, il ne pouvait savoir que M. O n'était pas compétent pour l'engager.

bb) En l'espèce, il convient en premier de déterminer quel est le renseignement fourni. Il ressort des documents produits que des démarches tendant à un engagement de plus longue durée ont été entamées par le supérieur direct du recourant. Le recourant soutient d'ailleurs que, en novembre 2002, M. O lui aurait dit qu'il allait déposer une demande pour l'engagement définitif. Le recourant n'affirme par contre pas que M. O lui aurait confirmé qu'il était engagé pour une durée indéterminée, ni même qu'il était certain que les propositions seraient acceptées. Aucune des pièces du dossier ne démontre non plus que l'EPFL aurait laissé entendre au recourant, même une seule fois, qu'il était engagé pour une durée indéterminée. Dans sa décision du 7 mai 2003, l'EPFL soutient par contre qu'elle aurait incité plusieurs fois le recourant à chercher autre chose. Cette dernière affirmation n'est pas documentée ; il ressort toutefois du dossier que le recourant a été averti au moins une fois par écrit, en date du 29 novembre 2002, lorsque l'EPFL lui a indiqué que ses rapports de travail se termineraient le 31 décembre 2002. Au vu de ces circonstances, on ne peut raisonnablement soutenir que l'EPFL aurait laissé croire au recourant qu'il serait engagé pour une durée indéterminée. On constatera de plus que le fait que M. O indique au recourant qu'il allait déposer une demande d'engagement définitif n'a pas incité le recourant à prendre des mesures dont la modification lui serait préjudiciable. Dès lors, cette condition d'application du principe de la bonne foi fait défaut. Au vu de ces éléments, le recourant ne peut pas se prévaloir du principe de la bonne foi pour exiger un engagement de durée indéterminée.

Le fait que des habits de travail aient été confectionnés en été 2002 ne peut être considéré comme une assurance d'engagement de durée indéterminée. Il s'agit d'un acte inhérent au fonctionnement du service de conciergerie, sans rapport avec la nature juridique des rapports de travail.

6.- Au vu des considérations qui précèdent, le recours doit donc être rejeté et la décision attaquée confirmée. Conformément à l'art. 34 al. 2 LPers, la procédure de recours devant la Commission fédérale de recours en matière de personnel fédéral est gratuite, à moins que la partie n'ait recouru par témérité, ce qui n'est pas le cas en l'espèce.

**Par ces motifs,**

la Commission fédérale de recours en matière de personnel fédéral,

**prononce :**

1. Le recours de X du 10 juin 2004 est rejeté et la décision sur recours rendue par la Commission de recours interne des Ecoles polytechniques fédérales le 27 avril 2004 est confirmée.
2. Il n'est pas prélevé de frais de procédure.
3. La présente décision est notifiée par écrit à X et à la Commission de recours interne des Ecoles polytechniques fédérales. Elle est également communiquée à l'Ecole polytechnique fédérale de Lausanne.

---

### Indication des voies de droit

Les décisions rendues par la Commission fédérale de recours en matière de personnel fédéral sur la base de la loi fédérale du 24 mars 2000 sur le personnel de la Confédération (LPers ; RS 172.220.1) peuvent faire l'objet d'un recours de droit administratif au Tribunal fédéral dans les trente jours dès leur notification, pour autant qu'elles concernent **la résiliation des rapports de service** ou bien **l'égalité des sexes en matière de rapports de service** (art. 100 al. 1 let. e et art. 100 al. 2 let. b de la loi fédérale d'organisation judiciaire du 16 décembre 1943 [OJ ; RS 173.110]). Dans les autres cas, les décisions sur recours de la Commission fédérale de recours en matière de personnel fédéral sont, conformément à la LPers, définitives.

Si la voie du recours de droit administratif est ouverte, le mémoire de recours doit être adressé en trois exemplaires au Tribunal fédéral, 1000 U 14. Il indique les conclusions, motifs et moyens de preuve et porte la signature du recourant ou de son mandataire ; celui-ci y joint l'expédition de la décision attaquée et les pièces invoquées comme moyens de preuve, lorsqu'elles se trouvent entre ses mains (art. 106 al. 1 et art. 108 al. 1 et 2 OJ). Le délai ne court pas (art. 34 al. 1 OJ) :

- a) Du 7<sup>e</sup> jour avant Pâques au 7<sup>e</sup> jour après Pâques inclusivement ;
- b) Du 15 juillet au 15 août inclusivement ;
- c) Du 18 décembre au 1<sup>er</sup> janvier inclusivement.

Commission fédérale de recours en  
matière de personnel fédéral

Le président

La greffière

André Moser

Liliane Subilia-Rouge