



CRP 2006-020

Président : André Moser
Greffière : Chantal Degottex

Décision du 12 octobre 2006

en la cause

X, recourant,

contre

Chemins de fer fédéraux suisses, CFF, Unité centrale Personnel, Mittelstrasse 43, 3000 Berne
65,

concernant

la modification des rapports de travail ; adaptation du contrat de travail

I. En fait :

A.- Le 1^{er} octobre 1989, X, né le ..., entra aux Chemins de fer fédéraux suisses (ci-après : CFF), société anonyme de droit public ayant son siège à Berne, en qualité de ... à l'inspection de dépôt de A. De juillet 1992 à février 2002, il travailla en qualité de fonctionnaire technique. Suite à une restructuration interne, X perdit son poste.

B.- Le 26 mars 2002, par modification du contrat de travail antérieur, X intégra le programme B de la Nouvelle Orientation à A avec effet rétroactif au 1^{er} mars 2002. Comme réglementations individuelles, le nouveau contrat mentionna notamment la fonction "technicien spécialiste" et l'échelon de fonction 15.

C.- Le 1^{er} mai 2003, les CFF et X passèrent une convention prévoyant que ce dernier débiterait au 1^{er} novembre 2003 une formation en qualité de pilote de locomotives pour le cas où il n'aurait pas trouvé de travail au 30 septembre 2003. Le 10 octobre 2003, dans un certificat médical destiné à D, le Dr. E, médecin du service médical des CFF, décida que X était apte à suivre la formation susmentionnée.

D.- Le 11 novembre 2003, les CFF et X signèrent un nouveau contrat de travail avec effet rétroactif au 1^{er} novembre 2003. Les règlementations individuelles de cet accord prévirent la formation de X en qualité de pilote de locomotives de la Division Voyageurs des CFF apte à assurer un engagement polyvalent. La désignation de la fonction fut "technicien spécialiste" et l'échelon de fonction 15 (chiffre 1). Les CFF garantirent une occupation en qualité de pilote de locomotives au terme de la formation achevée avec succès (chiffre 8). Enfin, la convention précisa que X bénéficiait depuis le 1^{er} mars 2002 d'un droit acquis au sens des dispositions de la directive 141 PE 1 (chiffre 14).

E.- Le 15 décembre 2004, anticipant l'entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2005 de la convention collective de travail des CFF pour 2005 (ci-après : CCT CFF 2005), ceux-ci proposèrent à X une adaptation de son contrat de travail valable dès le 1^{er} janvier 2005. La nouvelle fonction insérée dans la proposition fut "aspirant-mécanicien" avec un échelon de fonction 12. Des conditions particulières réglèrent les aspects médicaux de l'aptitude à la conduite de locomotives de X. Ce dernier refusa de signer ce contrat et, le 29 mars 2005, la Division Voyageurs des CFF rendit une décision dans laquelle elle régla les conditions de travail applicables à partir du 1^{er} janvier 2005. X recourut contre cette décision auprès de l'Unité centrale Personnel des CFF et conclut au maintien dans son contrat de travail de la fonction de "technicien spécialiste" avec pour échelon de fonction 15 et à la suppression des clauses relatives au contrôle de son aptitude médicale.

F.- Le 29 juin 2005, X réussit l'examen d'aptitude à la conduite de locomotives. En conséquence, la Division Voyageurs des CFF fit parvenir à X un nouveau contrat de travail daté du 1^{er} avril 2005. Ce contrat prévoyait comme fonction "mécanicien" avec pour échelon 14. Dans l'attente de l'issue du recours interjeté auprès de l'Unité centrale Personnel des CFF, X refusa de signer ce contrat.

G.- Par décision du 12 octobre 2005, l'Unité centrale Personnel des CFF admit partiellement le recours de X, annula la décision du 29 mars 2005 de la Division Voyageurs des CFF, renvoya l'affaire pour nouvelle décision et prononça par le même acte que la fonction de technicien spécialiste et l'échelon de fonction 15 étaient maintenus jusqu'au 29 juin 2005 ; dès le 30 juin 2005, ces conditions particulières seraient adaptées à sa nouvelle activité de mécanicien de locomotives conformément aux considérants de dite décision, à savoir "mécanicien" avec pour échelon de fonction 14.

H.- Par lettre du 8 novembre 2005, la Division Voyageurs des CFF informa X que des mesures dans le sens du dispositif de la décision du 12 octobre 2005 avaient été prises et que le chapitre litigieux relatif à son état de santé avait été supprimé. Le nouveau contrat qui allait régir dès le 30 juin 2005 leurs rapports de travail était annexé à ce courrier. La fonction “mécanicien”, l’échelon de fonction 14, ainsi que les clauses relatives au contrôle de l’aptitude médicale figurèrent dans les dispositions individuelles dudit contrat. X refusa de signer ce contrat et maintint ses précédentes conclusions.

I.- Par décision du 23 décembre 2005, la Division Voyageurs des CFF rejeta dites conclusions et lui imposa, à compter du 30 juin 2005, l’ensemble des conditions du contrat du 8 novembre 2005. X recourut contre cette décision auprès de l’Unité centrale Personnel des CFF et réitéra ses conclusions. Par décision du 25 avril 2006, l’Unité Centrale Personnel des CFF rejeta le recours de X, confirma la décision de la Division Voyageurs des CFF du 23 décembre 2005 et retira l’effet suspensif à un éventuel recours.

J.- Le 22 mai 2006, X (ci-après : le recourant) a recouru contre la décision de l’Unité centrale Personnel des CFF auprès de la Commission fédérale de recours en matière de personnel fédéral (ci-après : la Commission de recours ou Commission de céans). Il maintient ses conclusions, à savoir que son contrat mentionne la fonction de technicien spécialiste avec pour échelon 15 et qu’aucune indication ou allusion relative à son état de santé ne figure dans son contrat. Dans sa réponse du 12 juillet 2006, l’Unité central Personnel des CFF conclut au rejet du recours et à la confirmation de sa décision ; elle joint également une détermination de la Division Voyageurs des CFF du 10 juillet 2006. Par réplique du 25 août 2006, le recourant prend position par rapport aux éléments apportés dans la réponse précitée. Dans une lettre datée du 27 septembre 2006, le recourant amène quelques rectifications quant au contenu de son précédent courrier.

Les autres faits seront repris, pour autant que de besoin, dans la partie « En droit » du présent recours.

II. En droit :

1.- a) La loi fédérale du 24 mars 2000 sur le personnel de la Confédération (LPers ; RS 172.220.1) est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2001 pour les CFF (art. 1 al. 1 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 en vigueur de certains actes législatifs [Ordonnance concernant la mise en vigueur de la LPers pour les CFF ; RS 172.220.112]).

b) Contre les décisions sur recours rendues en matière de droit du personnel par l’Unité centrale Personnel des CFF, le recours est en principe ouvert auprès de la Commission de céans (art. 36 al. 1 LPers) à moins que le litige ne concerne la part du salaire liée à la prestation (art. 36

al. 3 LPers). En l'espèce, le litige concerne principalement l'adaptation du contrat de travail, la Commission de céans est ainsi l'autorité de recours compétente pour s'en saisir.

2.- a) A teneur de l'art. 49 de la loi fédérale du 20 décembre 1968 sur la procédure administrative (PA ; RS 172.021), la Commission de recours examine les décisions qui lui sont soumises avec un plein pouvoir de cognition. Le recourant peut invoquer non seulement le grief de violation du droit fédéral, y compris l'excès ou l'abus du pouvoir d'appréciation, ainsi que celui de la constatation inexacte ou incomplète des faits pertinents, mais aussi le moyen de l'inopportunité. Il en découle que la Commission de recours n'a pas seulement à déterminer si la décision de l'administration respecte les règles de droit, mais également si elle constitue une solution adéquate eu égard aux faits (décisions de la Commission de céans, publiées dans la Jurisprudence des autorités administratives de la Confédération [JAAC] 61.27 consid. 3, 60.8 consid. 3 et 60.74 consid. 5b; André Moser, in Moser/Uebersax, Prozessieren vor eidgenössischen Rekurskommissionen, Bâle et Francfort-sur-le-Main 1998, ch. 2. 59 ss plus particulièrement 2.74, Alfred Kölz/Isabelle Häner, Verwaltungsverfahren und Verwaltungsrechtspflege des Bundes, Zurich 1998, ch. 633 ss; Fritz Gygi, Bundesverwaltungsrechtspflege, Berne 1983, p. 315). Toutefois, lors du contrôle de l'opportunité, la Commission de céans examine avec retenue les questions qui ont trait à l'appréciation des prestations du fonctionnaire, à l'organisation administrative ou à la collaboration au sein du service. Dans ces dernières hypothèses, en cas de doute, elle ne s'éloigne pas de l'avis de l'autorité de première instance et ne lui substitue pas sa propre appréciation. Au demeurant, cette réserve ne l'empêche pas d'intervenir lorsque la décision attaquée semble objectivement inopportune (décision de la Commission de recours du 25 avril 1995, publiée dans la JAAC 60.8 consid. 3).

b) Par ailleurs, comme déjà évoqué précédemment, la Commission de recours constate les faits d'office et n'est en aucun cas liée par les motifs invoqués à l'appui du recours (art. 62 al. 4 PA). Elle peut s'écarter des considérants juridiques de la décision attaquée aussi bien que des arguments des parties. Les principes de la maxime inquisitoire et de l'application d'office du droit sont cependant limités dans la mesure où l'autorité compétente ne procède spontanément à des constatations de fait complémentaires ou n'examine d'autres points de droit que si les indices correspondants ressortent des griefs présentés ou des pièces du dossier (ATF 119 V 349 consid. 1a, 117 V 263 consid. 3b, 117 Ib 117 consid. 4a, 110 V 53 consid. 4a ; Moser, op. cit., ch. 1.8 s ; André Grisel, Traité de droit administratif, vol. II, Neuchâtel 1984, p. 927). En outre, l'autorité intimée peut sans conditions particulières, révoquer ou modifier sa décision jusqu'au moment où elle dépose sa réponse (art. 58 PA ; Benoît Bovay, La procédure administrative, Berne 2000, p. 287) ; le litige est ainsi privé d'objet au cas où le recourant aurait obtenu satisfaction (Moser, op. cit., ch. 5.7), dans le cas contraire, l'autorité saisie doit alors entrer en matière sur le recours dans la mesure où l'intéressé n'a pas obtenu satisfaction, sans que ce dernier ne doive attaquer le nouvel acte administratif (ATF 107 V 250 consid. 2 et 3, p. 251, 105 V 107 consid. 2 ; Bovay, op. cit., p. 401).

3.- a) Selon l'art. 38 al. 1 LPers, les CFF ont la compétence de conclure une convention collective de travail (ci-après : CCT) avec les associations du personnel dans leur domaine d'activité. Dans ce cadre, les parties à la CCT ont la compétence de réglementer dans la convention l'ensemble des questions qui sont désignées dans la LPers par le terme de « dispositions d'exécution ». L'ordonnance du 3 juillet 2001 sur le personnel de la Confédération (OPers ; RS 172.220.111.3), quant à elle, règle toutes les matières qui font l'objet d'une réglementation qui échappe aux CCT, soit les réglementations souveraines et unilatérales que la LPers réserve au Conseil fédéral et qui ne peuvent être déléguées (Message du Conseil fédéral du 14 décembre 1998, in FF 1999 1421 ss, 1455). Ainsi, après négociations entre les parties contractantes, la CCT CFF 2005 est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2005 (chiffre 208. 2 CCT CFF 2005). Les dispositions impératives de la CCT lient les personnes qui lui sont soumises, peu importe que les assujettis les connaissent ou les ignorent, les approuvent ou ne les approuvent pas (Pierre Engel ; Contrats de droit suisse, Berne 2000, p. 427). Les clauses normatives doivent respecter le droit impératif de la Confédération et des cantons (FF 1999 1421 ss, 1433 ; Rémy Wyler, Droit du Travail, Berne 2002, p. 521), notamment l'égalité de traitement (Wyler, op. cit., p. 502 ; Pierre Tercier, Les contrats spéciaux, Bâle 2003, p. 453, n° 3735 ; Jean-Louis Duc/Olivier Subilia, Commentaire du contrat individuel de travail, A 1998, p. 634). Bien qu'un accord individuel puisse déroger à une clause impérative de la CCT, pour autant que cette dérogation soit faite en faveur du travailleur (art. 357 de la loi fédérale du 30 mars 1911 complétant le code civil suisse [Code des obligations, CO ; RS 220] ; ATF 116 II 153 consid. 2a, p. 157), il n'est cependant pas admissible de déroger à des clauses impératives de la convention en offrant au travailleur des avantages de nature différente (Tercier, op. cit., p. 547, n° 3759). Ainsi, l'autonomie des parties à une CCT est limitée, en ce sens que la liberté contractuelle ne doit pas l'emporter sur le but assigné à la CCT (Wyler, op. cit., p. 502). Les dispositions normatives d'une CCT doivent être interprétées selon les règles applicables pour l'interprétation des lois (ATF 127 III 322 consid. 2a et renvois; décision de la Commission de céans du 14 mai 2004, publiée dans la JAAC 68.152 consid. 4a).

b) Les modifications contractuelles ont en principe lieu d'un commun accord entre le collaborateur et les CFF. Les modifications requièrent la forme écrite (chiffre 191 CCT CFF 2005). Les CFF prononcent une décision en cas de désaccord sur une modification du contrat ou d'autres litiges découlant des rapports de travail (chiffre 192. 1 CCT CFF 2005).

c) Le principe de la bonne foi – issu de l'art. 2 al. 1 du Code civil suisse du 10 décembre 1907 (CC; RS 210), découlant directement de l'art. 4 de l'ancienne Constitution fédérale de la Confédération suisse (aCst.), respectivement de l'art. 9 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 ([Cst. ; RS 101] ; Andreas Auer/Georgio Malinverni/Michel Hottelier, Droit constitutionnel suisse, vol. 2, Berne 2000, ch. 1115 ss ; Pierre Moor, Droit administratif, vol. I, Berne 1994, p. 428 ; Blaise Knapp, Précis de droit administratif, Bâle et Francfort-sur-le-Main 1991, n° 497) et applicable également en droit public – énonce qu'un comportement loyal et digne de confiance doit présider dans les rapports entre l'Etat et les administrés. 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. En vertu de cette jurisprudence, ce principe est violé lorsque, cumulativement, l'administration a agi dans une situation individuelle et concrète, vis-à-vis d'une personne déterminée (une promesse, un comportement ou un renseignement généraux ou imprécis ne suffisent pas), l'autorité qui a agi était compétente ou censée l'être; l'attitude de l'autorité était de nature à inspirer confiance et le citoyen concerné ne pouvait ni ne devait reconnaître d'emblée l'illégalité de la promesse, ladite assurance ou promesse a incité l'administré à prendre des mesures dont la modification lui serait préjudiciable; enfin, la législation applicable n'a pas été modifiée entre le moment où l'administration a donné la promesse en cause et celui où le principe de la bonne foi a été invoqué (ATF 121 II 479 consid. 2c, 119 V 307 consid. 3a; Knapp, op. cit., n° 509).

4.- a) En l'espèce, est litigieuse la fonction attribuée au recourant. A teneur du chiffre 115. 1 situé dans la 2^e partie de la CCT CFF 2005 intitulée « dispositions normatives », les collaborateurs désignés nommément qui bénéficient d'un droit acquis au 31 décembre 2004 sont transférés au 1^{er} janvier 2005 dans l'échelon de fonction correspondant à leur activité effective. Une activité se définit comme l'action d'une personne dans un domaine défini, comme le domaine dans lequel s'exerce cette action, à savoir l'occupation ; la fonction quant à elle se définit comme l'activité professionnelle, l'exercice d'une charge, d'un emploi (Le Petit Larousse, Paris 1997). Il ressort des éléments en possession de la Commission de céans que le recourant exerce des activités liées à la conduite des locomotives, ce qui n'est pas contesté. En sa qualité de collaborateur, le recourant a été mis au bénéfice d'un droit acquis par contrat du 11 novembre 2003. Dès lors, le recourant devrait se voir attribuer dans son contrat, en principe, la fonction attribuée aux activités auxquelles il est réellement occupé au sein des CFF. Les questions liées aux activités et par conséquent à la fonction et à l'échelon relèvent de l'organisation administrative des CFF. Dans ce domaine, comme il a été dit plus haut (consid. 2a), la Commission de recours examine ces questions avec retenue. Les CFF ayant déclaré que le recourant exerce une activité de mécanicien et aucun indice ne permettant de s'écarter de cette affirmation, la Commission de céans ne saurait donc substituer son appréciation à celle des CFF. Dès lors qu'il est acquis que le recourant exerce des activités de mécanicien, au regard du chiffre 115.1 CCT CFF 2005, il y a lieu d'admettre qu'il a été à juste titre transféré dans la fonction et l'échelon de fonction correspondant à ses occupations effectives.

b) Dans son mémoire, le recourant fait valoir l'existence de promesses liées à l'évolution de sa carrière qu'il étaye par la décision du Dr. E, médecin du service médical des CFF, formulée ainsi : « Selon vous, il est prévu que M. X soit réintégré dans sa profession d'ingénieur dans quelques années. Prenant en considération le fait que M. X se trouve actuellement confronté à un problème de réintégration et qu'il est prévu de la part des CFF qu'il sera occupé comme mécanicien uniquement deux ou trois ans pour le réintégrer finalement comme ingénieur, M. X est apte pour une formation de mécanicien. ».

Au regard du principe de la bonne foi, la Commission de céans doit vérifier à présent si d'autres fonctions et échelons pourraient être mentionnés dans le contrat contesté. Le recourant

fait valoir que le maintien dans son contrat de la fonction de technicien spécialiste et de l'échelon de fonction 15 a été la condition *sine qua non* pour qu'il entame sa formation de mécanicien. Les faits ou pièces versées au dossier ne confirment pas ces assertions. D'autre part, le recourant affirme, sans pouvoir le prouver, que son employeur lui aurait promis de le réintégrer à terme en qualité d'ingénieur. Les conventions du 1^{er} mai 2003 et du 11 novembre 2003 sont des indices qui montrent que les promesses des CFF, qui touchent aux prestations de travail des collaborateurs, sont faites par écrit. En l'absence de documents écrits, l'existence de promesses alléguées par le recourant doit donc être remise en cause. Certes, le recourant fait valoir le certificat du 10 octobre 2003 du Service médical des CFF qui se réfère à des promesses faites dans le sens d'une évolution de carrière, mais force est de constater que dit certificat fait état de propos formulés par une personne qui n'est pas l'autorité compétente pour engager valablement les CFF. En effet, d'un point de vue formel, les décisions relatives au contrat de travail ou à des modifications des rapports de travail du recourant ont toujours été prises par deux responsables des CFF. Le recourant, sans faire preuve d'une attention excessive, aurait pu le constater. De même, le contrat du 11 novembre 2003 garantit uniquement, en cas de réussite des examens, une activité comme conducteur de locomotives. Le recourant, s'il avait reçu des engagements autres que ceux mentionnés dans ledit contrat, aurait dû contester les termes de celui-ci. Dès lors que ces conditions de protection de la bonne foi font défaut, la bonne foi du recourant ne saurait être protégée.

S'agissant des autres arguments du recourant selon lesquels il aurait quitté la Nouvelle orientation mais ne serait pas sorti du programme « Chance pour les collaboratrices et collaborateurs sans poste fixe », le chiffre 119 de la CCT CFF 2001-2003, applicable lors du début de la formation, prévoit que le début d'une nouvelle activité aux CFF, le début d'un apprentissage aux CFF ou hors des CFF entraîne la sortie du pool de réorientation. Le recourant ayant entamé une « seconde formation » selon les termes de son contrat, le chiffre 119 CCT CFF 2001-2003 lui est applicable et par conséquent, il ne pouvait plus prétendre, au 1^{er} novembre 2003, faire partie dudit programme. Il ne s'avère donc pas nécessaire de prolonger l'examen de cet allégué.

Enfin, les clauses impératives d'une convention pouvant être modifiées en faveur d'un travailleur, il pourrait en principe être possible que les CFF n'appliquent pas, concernant la fonction et l'échelon, la nouvelle convention. Toutefois, au regard du principe de l'égalité devant la loi et des buts poursuivis par la CCT, une telle faveur ne serait en principe pas justifiée et le recourant n'a pas au demeurant fait valoir de motifs pertinents laissant envisager cette possibilité. Pour le surplus, la présente convention n'empêche pas le recourant de passer à une fonction et un échelon de fonction supérieurs si par la suite, il était effectivement employé à des activités y donnant droit.

Le recours sur ce point est manifestement mal fondé et doit être rejeté.

5.- a) L'art. 53 de l'ordonnance du Département fédéral de l'environnement, des transports, de l'énergie et de la communication (DETEC) du 30 octobre 2003 sur l'admission à la conduite de véhicules moteurs des chemins de fer (OCVM ; RS 742.141.142.1) prévoit des

examens médicaux périodiques pour les conducteurs de locomotives et de tramways, pour le personnel d'accompagnement de service des trains ou de la manœuvre. A teneur du chiffre 20 CCT CFF 2005, le contrat de travail règle notamment l'obligation d'informer et les accords particuliers. Si certains points du contrat constituent des données personnelles au sens de l'art. 3 de la loi fédérale du 19 juin 1992 sur la protection des données (LPD ; RS 235.1), celle-ci seront traitées de manière confidentielle en regard du chiffre 25 de la convention du 1^{er} novembre 2004 des CFF sur la protection de la personnalité et des données (Convention sur la protection de la personnalité et des données ; R Z122.1). Le contenu d'un dossier médical ne peut être communiqué au service du personnel que lors d'une procédure juridique et pour autant que la personne concernée ait donné son accord par écrit. Une telle communication reste soumise au principe de la proportionnalité et ne doit concerner que les données nécessaires au but poursuivi (Message du Conseil fédéral du 14 décembre 1998 concernant la loi sur le personnel de la Confédération, FF 1999 1421, p. 1446 ; ATF 131 II 413 consid. 2, p. 417 ; Annie Rochat Pauchard, La nouvelle loi sur le personnel de la Confédération, in Rivista di diritto amministrativo e tributario ticinese [RDAT] II 2001 549, p. 568 ; Engel, op. cit., p. 332).

b) En l'espèce, le recourant requiert que toutes les clauses relatives à son état de santé soient supprimées de son contrat de travail et se réfère en cela à sa motivation du 2 février 2006 ; or sur ce point, les CFF ont modifié les aspects particuliers propres à l'état de santé du recourant (voir les lettres du 8 novembre 2005 et 10 juillet 2006). Le grief lié à la protection des données est donc vidé de sa substance. Dès lors, au vu de ce qui précède, le recours est, sur ce point, devenu sans objet.

Par ces motifs,

le Président de la Commission fédérale de recours en matière du personnel, statuant en qualité de juge unique en application de l'art. 10 let. c de l'ordonnance concernant l'organisation et la procédure des commissions fédérales de recours et d'arbitrage du 3 février 1993 (RS 173.31),

prononce:

1. Le recours du 22 mai 2006 de X est, dans la mesure où il n'est pas devenu sans objet, rejeté et la décision de l'Unité centrale Personnel des CFF du 25 avril 2006 est confirmée.
2. La présente décision est rendue sans frais.
3. La présente décision est notifiée par écrit au recourant et aux Chemins de fer fédéraux suisses, CFF, Unité centrale Personnel.

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 A 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^e jour avant Pâques au 7^e jour après Pâques inclusivement;
- b) Du 15 juillet au 15 août inclusivement;
- c) Du 18 décembre au 1^{er} janvier inclusivement.

Commission fédérale de recours en
matière de personnel fédéral

Le président

André Moser

La greffière

Chantal Degottex