



Arrêt du 27 septembre 2021

Composition

Jérôme Candrian (président du collège),
Jürg Marcel Tiefenthal, Christine Ackermann, juges,
Manon Progin, greffière.

Parties

A. _____,
représenté par
Maître Elisabeth Chappuis,
avocate,
recourant,

contre

Chemins de fer fédéraux suisses CFF,
3000 Bern,
autorité inférieure.

Objet

Non-renouvellement d'un contrat à durée déterminée,
resp. constatation de la non-existence de rapports de travail.

Faits :**A.**

A.a A. _____ (ci-après : l'employé) a été engagé par les CFF (ci-après : l'employeur), par contrat de durée déterminée, du 1^{er} janvier 2020 au 31 décembre 2020, à la fonction de collaborateur de production Level2. Il avait préalablement exercé en qualité de temporaire, du (...) au (...).

A.b Durant l'exécution des rapports de travail, plusieurs difficultés ont été relevées par l'employeur, lequel reprochait notamment à son employé des pauses cigarettes prises en dehors du temps de pause, des difficultés de collaboration avec des collègues, qui se répercutaient sur ses prestations, ainsi que les menaces que l'employé a proférées de quitter son poste de travail à la suite de la mise en place des mesures de protection COVID. Ces difficultés ont été évoquées dans un premier entretien le 1^{er} mai 2020, puis lors d'un second, à la requête de l'employé, le 28 juillet 2020. Durant cet entretien, le supérieur de l'employé, B. _____, lui a indiqué qu'en cas d'amélioration notable de ses prestations, la conclusion d'un nouveau contrat de travail de durée déterminée pourrait être envisagée.

L'employé pour sa part soutient que les rapports de travail se sont très bien déroulés.

A.c Les prestations de l'employé ayant donné satisfaction ensuite, le supérieur de l'employé lui a communiqué, par courriel du 30 septembre 2020, que, d'entente avec son supérieur hiérarchique, ils avaient « pris la décision de prolonger [son] contrat CDD jusqu'à la mi-septembre 2021 ». Cela aurait permis à l'employé d'effectuer une transition avant de commencer l'école d'ingénieur à la rentrée scolaire, à l'automne 2021.

A.d La collaboration entre l'employé et son supérieur s'est ensuite détériorée. Ce dernier a notamment requis des mesures relatives à la situation sanitaire en date du 19 octobre 2020, relativement au port du masque et à la distribution de gel hydroalcoolique, auxquelles il a été donné suite le même jour. L'interprétation des faits diverge ensuite entre les parties. L'employé soutient qu'il a requis une dérogation au port du masque, qui lui a été accordée. Il allègue également que son supérieur lui a fourni du gel hydroalcoolique dans l'après-midi et que, pour chaque événement, il a remercié ses supérieurs par courriel. L'employeur, quant à lui, soutient que l'attitude de son employé était inappropriée et que les remerciements qu'il a envoyés par courriels à ses supérieurs étaient ironiques. L'employé aurait demandé par téléphone à son supérieur de lui apporter du gel hydroalcoolique à sa place de travail afin qu'il puisse mettre son masque sans risque

pour se rendre aux commodités, situées pourtant à dix mètres de sa place de travail, la société ne disposant pas de suffisamment de gel hydroalcoolique pour en équiper chaque collaborateur individuellement. Un flacon étant disponible à quelques tables de distance, le supérieur aurait alors invité le recourant à se munir du gel sur la table voisine, mais le recourant aurait refusé et insisté pour qu'une dérogation aux mesures quant au port du masque lui soit communiquée formellement et dans les plus brefs délais pour aller prendre le gel sans porter son masque. Suite à cet événement et le jour même, le supérieur de l'employé l'aurait informé par téléphone que la collaboration était difficile et qu'il n'entendait pas conclure un nouveau contrat de travail de durée déterminée de sorte que son contrat de travail prendrait fin au 31 décembre 2020.

L'employé conteste cette version des faits.

A.e Du 28 octobre 2020 au 20 décembre 2020, l'employé a subi une incapacité de travail. Il allègue ne plus avoir consulté ses courriels professionnels depuis le début de son incapacité. L'employeur conteste ce point.

A.f L'employeur a transmis un courriel à l'employé, sur sa messagerie professionnelle, en date du 2 novembre 2020, lequel avait la teneur suivante : « Comme annoncé par téléphone le 19.10.2020 la décision a été décidée de ne pas poursuivre le contrat de travail CDD qui se terminera au 01.01.2021 [...] ».

A.g Le 3 novembre 2020, l'employé a transmis, par le biais de sa messagerie privée, son certificat médical à son supérieur. Depuis lors, ils ont échangé par le biais de la messagerie privée de l'employé.

A.h Par courriel du 2 décembre 2020, le supérieur de l'employé l'a informé que si son état de santé ne s'améliorait pas après le 20 décembre 2020, ils devraient s'arranger pour la reddition de son matériel et qu'il puisse lui transmettre son certificat de travail avant la fin des rapports, le 31 décembre 2020.

B.

B.a Par courrier du 3 décembre 2020, le service des ressources humaines de l'entreprise a annoncé à l'employé les différentes formalités à respecter suite à la fin de son contrat de travail le 31 décembre 2020.

B.b Sous pli du 10 décembre 2020, l'employé a, par l'intermédiaire de son avocate, indiqué contester la cessation des rapports de travail. Il a requis

que l'employeur lui fasse parvenir un contrat de travail pour la période du 1^{er} janvier au 15 septembre 2021. Il informait également se tenir à sa disposition pour poursuivre son activité dès la fin de son incapacité de travail.

B.c L'employeur s'est déterminé par courrier du 18 décembre 2020. En substance, il a rappelé les faits principaux du litige et notamment qu'il avait informé l'employé, par téléphone le 19 octobre 2020, confirmé par courriel du 2 novembre 2020, du fait qu'une reconduction du contrat n'était plus envisageable sur le vu de la détérioration de la collaboration entre l'employé et son supérieur. Il a dès lors confirmé qu'il n'entendait pas transmettre un nouveau contrat de durée déterminée à l'employé.

B.d En réponse, l'employé a, dans une missive datée du 4 janvier 2021, requis de l'employeur qu'il rende une décision formelle.

C.

Par mémoire du 18 janvier 2021, l'employé (ci-après : le recourant) a recouru auprès du Tribunal administratif fédéral (ci-après : le Tribunal) contre la lettre du 18 décembre 2020, subsidiairement contre le courrier du 3 décembre 2020 et, plus subsidiairement, contre le courriel du 2 décembre 2020 (cause A-248/2020).

En substance, il expliquait être toujours en incapacité de travail et produisait à l'appui de ses affirmations un certificat médical pour la période du 18 janvier 2021 au 31 janvier 2021. Il contestait la teneur du téléphone du 19 octobre 2020, faisant valoir que n'avait pas été abordée la question de la non-prolongation de son contrat. Il relevait qu'il n'avait pas eu connaissance du courriel du 3 novembre 2020 avant d'en recevoir une copie le 18 décembre 2020. Enfin, il contestait également les affirmations relatives à son comportement et ses relations avec son supérieur hiérarchique.

Il requérait, à *titre de mesures provisionnelles*, à ce que sa réintégration sur son poste de travail soit ordonnée dès que sa santé le permettrait et qu'il soit ordonné le versement du salaire dû dès le mois de janvier 2021. *Au fond*, il concluait à la réforme de la décision du 18 décembre 2020 en ce sens que les rapports de travail soient prolongés et se poursuivent jusqu'au 15 septembre 2021, et que l'employeur ordonne le versement du salaire dû et sa réintégration sur son poste de travail dès que sa santé le permettrait. Il faisait valoir en substance qu'un contrat de travail avait été conclu, concrétisé par le courriel du 30 septembre 2020. Subsidiairement, il invoquait la protection de sa confiance, l'employeur lui ayant fait une promesse selon laquelle il poursuivrait son activité dès le 1^{er} janvier 2021, et

demandait la réparation du préjudice qu'il subirait auprès de l'assurance chômage, faute d'avoir effectué les postulations requises à l'obtention d'une indemnité complète.

D.

Le 20 janvier 2021, l'employeur a rendu une décision par laquelle il constatait qu'aucun rapport de travail ne liait plus les parties depuis le 31 décembre 2020. Il retenait notamment que la conclusion de nouveaux rapports de travail nécessitait la forme écrite et qu'aucun contrat n'avait été passé sous cette forme avec le recourant de sorte que les rapports avaient bien pris fin à la date susindiquée.

E.

Le recourant a déposé un nouveau mémoire de recours auprès du Tribunal à l'encontre de la décision susmentionnée en date du 28 janvier 2021 (cause A-413/2021). Sa teneur se recoupait presque à l'identique avec celle du mémoire du 18 janvier 2021. Il invoquait notamment que l'absence de contrat écrit ne pouvait pas faire échec à la reconnaissance du fait qu'un nouveau contrat de travail avait été conclu. Il reprenait son argumentation relative au principe de la bonne foi.

F.

Par ordonnance du 2 février 2021, le Juge instructeur a prononcé la jonction des causes A-413/2021 et A-248/2021, soit les deux dossiers ouverts devant le Tribunal dans le cadre du présent litige.

G.

G.a L'autorité inférieure a transmis, par écriture du 5 février 2021, ses déterminations. Elle concluait au rejet de la requête de mesures provisionnelles, faisant valoir qu'elle n'était que succinctement motivée. Elle précisait les faits relatifs aux événements du 19 octobre 2020 et les replaçait dans le contexte qu'elle estimait pertinent. Elle relevait également la nécessité, conformément aux dispositions de la CCT, de respecter la forme écrite pour la conclusion d'un nouveau contrat de durée déterminée.

G.b Par écriture du 17 février 2021, le recourant a indiqué contester la version des faits soutenue par l'autorité inférieure et maintenir sa requête de mesures provisionnelles dans son intégralité.

G.c Le 22 février 2021, l'autorité inférieure a transmis sa réponse sur le fond de la cause, concluant au rejet du recours. Elle alléguait sa propre

version des faits. Elle se fondait notamment sur un courriel transmis à l'interne par le supérieur du recourant aux ressources humaines, lequel relatait les événements survenus durant l'exécution du contrat de travail du recourant, et qui se basait sur un document word « A. _____ Journal » établi par B. _____ et qu'il avait complété tout au long de l'année. Elle reprenait en outre son argumentation relative à l'absence de nouveau contrat de travail, faute de respect de la forme écrite préconisée.

H.

Par décision incidente du 4 mars 2021, le Tribunal a rejeté la requête de mesures provisionnelles déposée par le recourant. Il a en substance été retenu qu'il n'était pas parvenu à rendre vraisemblable, à ce stade de la procédure, l'existence d'un contrat de travail perdurant. En outre, l'intérêt économique qu'il invoquait n'a pas été jugé comme suffisant. Enfin, sa réintégration sur sa place de travail n'était pas proportionnée.

I.

I.a Par écriture du 17 mars 2021, le recourant a transmis sa réplique. Il contestait la version des faits de l'autorité inférieure, relevant qu'elle n'était pas parvenue à la prouver. Il maintenait que les rapports de travail s'étaient très bien déroulés. En particulier, aucune sanction n'avait été prononcée selon l'art. 46 de la Convention collective de travail des CFF 2019 (ci-après : CCT CFF). Il rappelait n'avoir eu connaissance de la non-poursuite des rapports de travail qu'en date du 2 décembre 2020 car, ayant laissé sa tablette sur son lieu de travail, il n'avait aucun moyen de consulter ses courriels professionnels durant son absence pour cause de maladie. Il invoquait une violation de la convention sur la protection des données de l'autorité inférieure, le document word « A. _____ Journal » établi par son supérieur hiérarchique et résumant l'année de collaboration entre eux ne respectant pas les prescriptions de ladite convention. Il requérait ainsi que la pièce 5 produite par l'autorité inférieure soit retranchée du dossier. Pour le reste, il reprenait son argumentation, faisant valoir que le comportement de l'autorité inférieure était contraire à la bonne foi.

I.b L'autorité inférieure a dupliqué par mémoire du 27 avril 2021. Elle précisait sa version des faits. Elle confirmait qu'aucune sanction n'avait été prononcée contre le recourant pour ses écarts de conduite, mais expliquait que divers entretiens, préalables nécessaires à toute sanction, avaient eu lieu. Elle relevait également que les différents courriels relatifs au futur contrat ne constituaient qu'une déclaration d'intention qui ne l'engageait pas. Elle contestait l'allégation selon laquelle le recourant n'aurait pris connaissance du courriel du 2 novembre 2020 qu'en décembre 2020. En toute

hypothèse, il était requis des collaborateurs qu'ils regardent leurs courriels à la fin de chaque week-end afin de s'assurer de ne pas rater une information importante. Selon elle, le document word « A. _____ Journal » n'était pas une donnée personnelle, en conséquence de quoi les dispositions citées par le recourant ne trouvaient pas application. Pour le reste, elle reprenait en substance les arguments déjà développés dans ses précédentes écritures. Elle maintenait ainsi ses conclusions tendant au rejet du recours.

I.c Le recourant a transmis ses observations finales le 26 mai 2021. Il contestait la qualification de déclaration d'intention de la part de l'autorité inférieure. Pour lui, une décision de prolonger les rapports contractuels avait bien été prise, à tout le moins, une promesse avait été faite dans ce sens. Il maintenait sa requête à ce que la pièce 5 produite par l'autorité inférieure à l'appui de ses écritures soit retranchée du dossier, alléguant en sus que son droit d'être entendu avait été violé. Enfin, il réitérait n'avoir eu connaissance du courriel du 2 novembre 2020 qu'en décembre 2020. Il relevait que l'autorité inférieure n'était pas parvenue à prouver l'inverse. Enfin, il relevait le comportement contradictoire et contraire à la bonne foi de l'autorité inférieure quant à son engagement.

Les autres faits et arguments pertinents des parties seront repris, en tant que besoin, dans les considérants qui suivent.

Droit :

1.

La procédure de recours est régie par la loi fédérale du 20 décembre 1968 sur la procédure administrative (PA, RS 172.021), pour autant que la loi du 17 juin 2005 sur le Tribunal administratif fédéral n'en dispose pas autrement (art. 37 LTAF, RS 173.32). Le Tribunal examine d'office sa compétence (art. 7 PA) et librement la recevabilité des recours qui lui sont soumis.

1.1 Conformément à l'art. 31 LTAF, et sous réserve des exceptions prévues à l'art. 32 LTAF, non pertinentes en l'espèce, le Tribunal connaît des recours contre les décisions au sens de l'art. 5 PA prises par les autorités mentionnées à l'art. 33 LTAF.

1.2 Sous réserve de l'exception prévue à l'art. 32 al. 1 let. c LTAF, non réalisée en l'espèce, le Tribunal administratif fédéral est compétent, en vertu des art. 2 al. 1 let. d et 36 al. 1 de la loi du 24 mars 2000 sur le personnel de la Confédération (LPers, RS 172.220.1), pour connaître des recours contre les décisions au sens de l'art. 5 PA prises par un employeur fédéral

au sens de l'art. 3 al. 2 LPers. Cette compétence est également énoncée à l'art. 182 CCT CFF.

1.3 En l'espèce, les recours portent sur le courrier du 18 décembre 2020, subsidiairement sur le courrier du 3 décembre 2020 et, encore plus subsidiairement, sur le courriel du 2 décembre 2020 des CFF (cause A-248/2021). Suite à la décision rendue par ces derniers le 20 janvier 2021, le recourant a déposé un nouveau recours, daté du 28 janvier 2021, à l'encontre de cette décision (cause A-413/2021). Les deux causes ont ensuite été jointes par ordonnance du 2 février 2021. Il convient dès lors de se pencher sur les différents actes attaqués, pour déterminer s'il s'agit de décisions au sens de l'art. 5 PA.

1.3.1 En droit public, la notion de « décision » au sens large vise habituellement toute résolution que prend une autorité et qui est destinée à produire un certain effet juridique ou à constater l'existence ou l'inexistence d'un droit ou d'une obligation ; au sens étroit, c'est un acte qui, tout en répondant à cette définition, intervient dans un cas individuel et concret (cf. ATF 141 II 233 consid. 3.1). A teneur de l'art. 5 al. 1 PA, sont considérées comme décisions les mesures prises par les autorités dans des cas d'espèce, fondées sur le droit public fédéral et ayant pour objet : de créer, de modifier ou d'annuler des droits ou des obligations (let. a) ; de constater l'existence, l'inexistence ou l'étendue de droits ou d'obligations (let. b) ; de rejeter ou de déclarer irrecevables des demandes tendant à créer, modifier, annuler ou constater des droits ou obligations (let. c). Enfin, l'art. 35 al. 1 PA précise que, même si l'autorité les notifie sous forme de lettre, les décisions écrites sont désignées comme telles, motivées, et indiquent les voies de droit.

De jurisprudence constante, lorsqu'il s'agit de qualifier un acte de décision, le respect des exigences formelles prévues par l'art. 35 PA n'est pas déterminant. Est déterminant le fait que l'acte visé respecte – quelle que soit la volonté des parties en présence – les conditions matérielles de l'art. 5 PA (interprétation objective). Le respect des exigences de forme prévues par l'art. 35 al. 1 PA est ainsi une conséquence et non pas une condition de la qualification d'un acte comme décision. Par suite, et conformément au principe de la confiance, découlant du principe de la bonne foi (cf. art. 5 al. 3 Cst.), un acte doit être qualifié de décision lorsqu'il émane d'une autorité, est unilatéral et fondé sur du droit public, vise une situation individuelle et concrète, a pour objet de produire un effet juridique et est contraignant et exécutoire pour l'administré (cf. ATF 141 II 233 consid. 2.1.1, 139 V 143 consid. 1.2, 139 V 72 consid. 2.2.1 ; ATAF 2016/28 consid. 1.4.1, 2016/17

consid. 4.3.1 ; arrêt TAF A-3384/2019 du 13 février 2020 consid. 3.3.1 ; FELIX UHLMANN in : Praxiskommentar Verwaltungsverfahrensgesetz, 2^e éd. 2016, art. 5 n^{os} 128, 129 et 132).

1.3.2 Au cas d'espèce, force est d'emblée de constater que les conditions formelles prévues en particulier à l'art. 35 al. 1 PA – soit notamment la mention qu'il s'agit d'une décision ainsi que l'indication des voies de droit – ne sont manifestement pas remplies s'agissant des courriel et courriers des 2, 3 et 18 décembre 2020. Nonobstant, ce constat ne suffit pas encore à exclure l'existence de décisions. Au même titre, bien que l'on puisse raisonnablement attendre de l'autorité qu'elle rende ses décisions sous la forme prescrite, le fait significatif que les trois courriers et courriel n'en remplissent pas les exigences formelles peut apparaître comme un indice probant qu'elle n'entendait pas régler de manière définitive la situation de droit concrète qui lui était soumise. Ceci d'autant plus qu'elle a finalement rendu une décision en date du 20 janvier 2021.

Ainsi, le courriel du 2 décembre et le courrier du 3 décembre 2020 ne sont pas des décisions, en ce qu'ils ne tendent notamment pas à constater un droit, ni qu'ils ne se fondent, relativement à leur contenu, sur du droit public fédéral. S'agissant du courrier du 18 décembre 2020, la situation est plus délicate. L'autorité inférieure y affirme qu'elle n'entend pas adresser un nouveau contrat de travail de durée déterminée au recourant. Cela étant, elle ne constate pas formellement l'inexistence des rapports contractuels futurs. De plus, elle n'invoque aucune disposition de droit fédéral à l'appui de son courrier. Ainsi, il ne s'agit pas non plus d'une décision, ce qui conduit à l'irrecevabilité du recours du 18 janvier 2021.

Cela étant, et en toute hypothèse, le recourant a valablement recouru contre la décision du 20 janvier 2021 de l'autorité inférieure, laquelle remplit aussi bien les conditions formelles de l'art. 35 PA que celles, matérielles, de l'art. 5 PA. Les procédures ayant été jointes, il se justifie dès lors d'entrer en matière sur le recours du 28 janvier 2021.

1.4 Le recourant a pris part à la procédure devant l'autorité inférieure. Destinataire de la décision attaquée du 20 janvier 2021 qui lui fait grief, il est particulièrement atteint et a un intérêt digne de protection à requérir son annulation ou sa modification (art. 48 al. 1 PA).

1.5 Déposé dans le délai (art. 50 PA) et les formes (art. 52 PA) légaux, le recours du 28 janvier 2021 est ainsi recevable de sorte qu'il convient d'entrer en matière.

2.

En sa qualité d'autorité de recours, le Tribunal dispose d'une pleine cognition. Il revoit librement l'application du droit par l'autorité inférieure (art. 49 PA), y compris l'excès ou l'abus du pouvoir d'appréciation (let. a), la constatation des faits (let. b) et l'opportunité de la décision attaquée (let. c), tous griefs que le recourant peut soulever à l'appui de son recours.

Conformément à la maxime inquisitoire, 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. 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 (cf. ATF 135 I 91 consid. 2.1 ; ATAF 2014/24 du 27 février 2014 consid. 2.2 et ATAF 2012/23 du 15 juin 2011 consid. 4).

3.

Le litige porte sur le point de savoir si l'autorité inférieure et le recourant sont encore ou non liés par des rapports de travail. A cette fin, il convient de déterminer au préalable le droit applicable.

3.1 La loi fédérale du 24 mars 2000 sur le personnel de la Confédération (LPers, RS 172.220.1) régit les rapports de travail entre la Confédération et son personnel (art. 1 LPers). Elle s'applique également au personnel des CFF (art. 15 al. 1 de la loi du 20 mars 1998 sur les Chemins de fer fédéraux [LCFF, RS 742.31] et 2 al. 1 let. d LPers).

3.2 A teneur de l'art. 15 al. 2 LCFF, le Conseil fédéral peut autoriser les CFF à modifier ou compléter les rapports de service dans des conventions collectives de travail. Selon l'art. 38 al. 1 LPers, les CFF ont la compétence de conclure une convention collective de travail avec les associations du personnel pour leur domaine d'activité.

Sur cette base, plusieurs conventions collectives de travail ont été ainsi successivement conclues, notamment les CCT CFF 2004, 2007, 2011 et 2015. Une nouvelle convention collective de travail (CCT 2019) est entrée en vigueur le 1^{er} mai 2019. La CCT 2019 est une convention de droit public (art. 1 al. 1 CCT 2019). La loi fédérale du 30 mars 2011 complétant le Code civil suisse (Livre cinquième : Droit des obligations ; CO, RS 220) est applicable à titre subsidiaire (art. 1 al. 3 CCT 2019).

4.

4.1 Le recourant considère que les parties sont valablement liées par un contrat de travail, respectivement que les rapports de travail préexistants ont été prolongés. Il considère que le courriel du 30 septembre 2020 marque l'accord des parties et qu'il renvoie au précédent contrat s'agissant des autres éléments essentiels. Les courriels ultérieurement échangés quant à l'échéance du contrat de travail confirment l'accord des parties sur ce point. En toute hypothèse, l'interprétation objective des courriels pouvait le laisser croire que la décision de prolonger son contrat avait été prise, sans aucune condition.

4.2 L'autorité inférieure pour sa part conteste que tout contrat lie les parties, au motif que les prescriptions de forme n'ont pas été respectées. Selon elle, le courriel du 30 septembre 2020 était une simple potentialité. La date de fin possible du contrat évoquée dans les courriels du mois d'octobre 2020 n'était qu'une déclaration d'intention de sa part.

4.3

4.3.1 L'art. 19 CCT CFF 2019 prévoit que les rapports de travail avec les CFF se forment avec la conclusion d'un contrat de travail écrit. La forme écrite suppose une signature de toutes les personnes auxquelles le contrat impose des obligations (art. 13 CO). L'art. 12 CO prévoit que lorsque la loi exige qu'un contrat soit fait en la forme écrite, toute modification du contrat doit également être passée selon cette forme.

4.3.2 Au cas d'espèce, le Tribunal retient qu'aucun contrat de travail ne lie plus les parties. En premier lieu, le contrat de travail conclu le 1^{er} janvier 2020 a pris fin le 31 décembre 2020, s'agissant d'un contrat de durée déterminée (cf. art. 169 al. 1 let. b CCT CFF). En second lieu, aucun nouveau contrat de travail n'a été signé pour la période ultérieure, soit dès le 1^{er} janvier 2021. Le courriel du 30 septembre 2020 adressé par l'autorité inférieure au recourant, confirmant l'engagement de ce dernier, ne remplit pas les exigences mises par la CCT à la conclusion d'un nouveau contrat (cf. art. 19 CCT CFF ; cf. ég. arrêt TF 4A_313/2019 du 19 mars 2020 consid. 4.2). Pour la même raison, et fondé sur l'art. 13 CO, il ne peut s'agir d'une modification du contrat qui a lié les parties jusqu'au 31 décembre 2020, au motif que la prolongation du contrat est également soumise à la forme écrite. Enfin, les parties n'entendaient pas renoncer à l'exigence de forme (cf. not. courrier du 19 décembre 2020 du recourant, qui demande à l'autorité inférieure de lui faire parvenir un contrat de travail écrit, et la réponse de l'autorité inférieure, du 18 décembre 2020, puis ses écritures durant la procédure devant le Tribunal).

4.4 La seule question qu'il convient dès lors de trancher est de savoir si la déclaration de l'autorité inférieure faite par courriel du 30 septembre 2020, confirmant l'engagement de l'employé, a un quelconque effet liant.

4.4.1 Ceci présuppose de qualifier d'abord le courriel du 30 septembre 2020 pour déterminer son éventuelle force obligatoire. Le Tribunal retient qu'il s'agit d'un accord de principe, soit un « *accord qui consacre un consentement mutuel sur le principe du contrat projeté, sans nécessairement en contenir les éléments essentiels* » (cf. NICOLAS KUONEN, la responsabilité précontractuelle, 2007, n. 973). C'est exactement la situation du cas d'espèce, où les parties se sont mises d'accord sur la conclusion d'un contrat, à savoir la prolongation de l'engagement du recourant, sans que tous les éléments essentiels n'aient été déterminés entre elles. Par exemple, le courriel ne mentionne pas les prétentions salariales du recourant. A ce propos, même si les parties en avaient discutées entre elles et avaient convenu de poursuivre selon les mêmes bases contractuelles, il ne s'agit pas d'un élément dont elles pouvaient seules décider, le montant nécessitant l'approbation d'autres personnes au sein de l'autorité inférieure. De même, les courriels des 12 et 14 octobre 2020 relatifs à la date de fin des rapports contractuels futurs démontrent que la durée du contrat n'était pas encore établie entre les parties.

4.4.2 L'accord de principe est dénué de force obligatoire. Toutefois, à certaines conditions, il peut engager la responsabilité précontractuelle (ou *culpa in contrahendo*) de l'une des parties (cf. arrêt TF 4A_313/2019 du 19 mars 2019 consid. 4.2 ; NICOLAS KUONEN, op. cit., n. 996 ss). En vertu du principe de la liberté contractuelle, chacun est libre d'entamer une négociation et de l'interrompre quand il le veut, même sans justification. L'exercice de cette liberté est toutefois limité par les règles de la bonne foi (art. 2 al. 1 CC; cf. arrêt TF 4A_71/2019 du 8 octobre 2019 consid. 3.1 ; PAUL-HENRI STEINAUER, Le Titre préliminaire du Code civil, 2009, n. 549 p. 203). La *culpa in contrahendo* repose sur l'idée que l'ouverture de pourparlers crée déjà une relation juridique entre partenaires et leur impose des devoirs réciproques, soit en particulier celui de négocier sérieusement, conformément à leurs véritables intentions (cf. ATF 142 III 84 consid. 3.3, 130 III 345 consid. 2.1, 121 III 350 consid. 6c p. 354). Une partie ne peut pas, par une attitude contraire à ses véritables intentions, éveiller chez l'autre l'espoir illusoire qu'une affaire sera conclue et l'amener ainsi à prendre des dispositions dans cette vue (cf. ATF 140 III 200 consid. 5.2 ; arrêts TF 4A_71/2019 précité consid. 3.1, 4A_55/2019 du 4 septembre 2019 consid. 2.2.1). Celui qui engage des pourparlers ne doit pas faire croire que sa volonté de conclure est plus forte qu'en réalité (cf. ATF 140 III 200 consid.

5.2 ; arrêts TF 4A_313/2019 du 19 mars 2020 consid. 4.2.1, 4A_55/2019 précité consid. 2.2.1).

La partie qui ne respecte pas ces obligations répond non seulement lorsqu'elle a fait preuve d'astuce au cours des pourparlers, mais déjà lorsque son attitude a été de quelque manière fautive, qu'il s'agisse de dol ou de négligence, dans les limites tout au moins de la responsabilité qu'elle encourt sous l'empire du contrat envisagé par les parties (cf. ATF 140 III 200 consid. 5.2 ; arrêts TF 4A_313/2019 précité consid. 2.2.1, 4A_55/2019 précité consid. 2.2.1). Toutefois, ce n'est que dans des situations exceptionnelles qu'une *culpa in contrahendo* sera retenue en cas de rupture des pourparlers. Il ne suffit pas que les négociations aient duré longtemps, ni que la partie à l'origine de la rupture ait été au courant des investissements effectués par l'autre; la partie qui engage des frais avant la conclusion du contrat le fait en principe à ses risques et périls (cf. arrêts TF 4A_313/2019 précité consid. 2.2.1, 4A_55/2019 précité consid. 2.2.1, 4A_71/2019 précité consid. 3.1). Le comportement contraire aux règles de la bonne foi ne consiste pas tant à avoir rompu les pourparlers qu'à avoir maintenu l'autre partie dans l'idée que le contrat serait certainement conclu ou à n'avoir pas dissipé cette illusion à temps (cf. ATF 140 III 200 consid. 5.2 ; arrêt TF 4A_313/2019 précité consid. 2.2.1). Si la partie prétendument lésée connaissait ou aurait dû connaître la réalité (elle savait ou aurait dû savoir que les négociations n'allaient de toute façon pas aboutir ; cf. art. 2 al. 1 CC), il est d'emblée exclu de lui reconnaître une confiance légitime (dans le fait que le contrat serait conclu) et, partant, la responsabilité précontractuelle de l'autre partie n'entre pas en ligne de compte (cf. arrêt TF 4A_313/2019 précité consid. 2.2.1 ; NICOLAS KUONEN, op. cit., n. 1439 ; BLAISE CARRON, Les devoirs d'avis de l'entrepreneur, de l'architecte et de l'ingénieur, Journées suisses du droit de la construction, 2019, p. 119).

Lorsque le contrat en vue est soumis à des exigences de forme, une *culpa in contrahendo* pour rupture des pourparlers sera d'autant moins facilement admise que les prescriptions de forme ont précisément pour but de préserver les parties d'un engagement. Les parties ont un devoir accru d'envisager la possibilité d'un échec jusqu'à la conclusion du contrat (cf. ATF 140 III 200 consid. 5.2 ; arrêts TF 4A_55/2019 précité consid. 2.2.1, 4A_313/2019 précité consid. 2.2.1).

L'échec des négociations n'entraînera donc en principe pas de responsabilité, sauf si des éléments particuliers, tel qu'un accord oral ou écrit, ont nourri la confiance légitime que le contrat serait certainement conclu. Il est en effet contraire aux règles de la bonne foi (cf. art. 2 al. 1 CC) de donner

sans réserve son accord de principe à la conclusion d'un contrat formel et de refuser *in extremis*, sans raison, de le traduire dans la forme requise. La partie qui refuse de traduire dans la forme légale l'accord auquel elle est parvenue avec son partenaire engage sa responsabilité autant qu'elle pouvait prévoir le dommage causé à celui-ci (cf. ATF 140 III 200 consid. 5.2 ; arrêt TF 4A_313/2019 déjà cité consid. 2.2.1).

4.5 Au cas d'espèce, force est de retenir que le courriel du 30 septembre 2020 était propre à faire naître des attentes chez le recourant. Les parties s'étaient entendues sur le fait que les rapports contractuels allaient se prolonger. Cela étant, l'autorité inférieure a envoyé un second courriel le 2 novembre 2020, modifiant la situation de fait. Afin de déterminer les circonstances réelles ayant conduit à la rupture des rapports précontractuels entre les parties, et, de là, à déterminer si les conditions d'une éventuelle responsabilité précontractuelle sont remplies, le Tribunal établira préliminairement les faits, dont les versions varient. A cet égard, une fois les investigations requises terminées, il appréciera librement les preuves en sa possession et appliquera ensuite les règles sur le fardeau de la preuve aux éléments dont il n'aura pas été convaincu (cf. à ce sujet ATF 141 III 241 consid. 3.2 ; arrêt TF 1C_182/2019 du 17 août 2020 consid. 4.1 ; arrêt TAF A-866/2007 du 17 février 2010 consid. 7.1).

Les parties ont produit chacune des éléments à l'appui de leurs allégations et se sont déterminées plusieurs fois devant le Tribunal. Il ressort de ces éléments que la version des faits tels qu'énoncée par l'autorité inférieure est convaincante. En effet, elle présente une certaine logique et une cohérence qui font défaut dans la version du recourant. En particulier, l'autorité inférieure explique clairement que la conclusion d'un nouveau contrat de travail de durée déterminée avec le recourant a été, dès le début, conditionnée au fait que le comportement de ce dernier s'améliore. Cela explique ainsi la raison pour laquelle après avoir décidé de poursuivre leurs rapports de travail, l'autorité inférieure, suite aux événements du 19 octobre 2020, a ensuite déclaré ne plus vouloir conclure ce contrat, sur le vu des résurgences dans le comportement du recourant. Le recourant pour sa part ne fait état d'aucun motif qui pourrait justifier le soudain changement d'avis de son employeur quant à la poursuite des relations contractuelles. De plus, dans le courriel du 2 novembre 2020, il est fait référence au téléphone du 19 octobre 2020. L'autorité inférieure soutient que le recourant aurait été averti lors de ce téléphone déjà du fait que les rapports ne seraient pas prolongés. Le recourant pour sa part soutient que lors du téléphone du 19 octobre 2020, il n'en a pas été question. A nouveau, la version de l'autorité inférieure emporte la conviction, en ce qu'on ne voit

pas pourquoi elle aurait expressément fait référence à ce téléphone dans son courriel, transmis début novembre, soit encore raisonnablement tôt pour permettre au recourant de s'organiser et de chercher cas échéant un emploi pour le 1^{er} janvier 2021.

S'agissant toutefois de la prise de connaissance du courriel du 2 novembre 2020 de l'autorité inférieure par le recourant, il n'est pas possible de retenir qu'il en a eu immédiatement connaissance. Le recourant allègue ne pas y avoir eu accès, du fait que ses affaires étaient restées au bureau. De plus, il était alors absent pour cause de maladie. L'on ne peut donc exiger de lui qu'il continue à consulter ses courriels durant cette période. Ainsi, il y a lieu de considérer qu'il n'a eu connaissance qu'en date du 18 décembre 2020 du courriel litigieux. Toutefois, cela ne change rien au présent litige. En effet, il a été informé le 19 octobre 2020 de la non poursuite des relations contractuelles avec l'autorité inférieure. L'accord de principe auquel étaient arrivées les parties a donc été révoqué par l'autorité inférieure. Celle-ci avait par ailleurs expressément conditionné la promesse d'un nouveau contrat au comportement du recourant. Celui-ci devait ainsi nécessairement réaliser qu'en cas de complications, tant que le contrat n'avait pas été conclu, il ne pouvait compter de manière certaine à ce qu'il le soit.

4.6 Cette conclusion amène le Tribunal à retenir que l'autorité inférieure n'est tenue à aucune réparation envers le recourant du point de vue de la responsabilité précontractuelle. Certes, il a été retenu ci-dessus que le courriel du 30 septembre 2020 était propre à créer des attentes chez le recourant. Certes encore, ce dernier n'a pris connaissance du courriel du 2 novembre 2020 que tardivement, soit le 18 décembre 2020, ce qui était propre à occasionner des pénalités auprès de l'assurance-chômage. Toutefois, le recourant avait été informé lors du téléphone du 19 octobre 2020 que son contrat de travail ne serait pas reconduit. Le recourant était donc déjà informé de ce fait dès cette date. Quand bien même il devait subsister un doute à ce sujet, il aurait dû savoir que le contrat de travail était soumis à la forme écrite et s'inquiéter du fait qu'en décembre 2020 il n'avait toujours rien reçu à signer. En toute hypothèse, il aurait dû s'en enquérir et écrire à ce sujet à son supérieur, avec lequel il était resté en contact durant sa maladie, quant à la poursuite des rapports contractuels, voyant qu'aucun contrat ne lui était parvenu jusqu'alors. Ainsi, l'on ne peut retenir qu'il était de son côté de bonne foi, ni qu'il a agi de manière idoine afin de diminuer son dommage.

Au demeurant, la version de fait telle que retenue ci-dessus (cf. *supra* consid. 4.5) ne conduit pas à retenir que l'autorité inférieure aurait agi de manière contraire à la bonne foi. En effet, elle a précisé au recourant que la conclusion d'un nouveau contrat de travail était soumise à la condition que son comportement s'améliore, vis-à-vis de son supérieur, de ses collaborateurs, et du respect des directives. Voyant une amélioration, il a été décidé de prolonger le contrat de travail. Toutefois, sur le vu des événements du 19 octobre 2020, l'accord conclu a été annulé. L'autorité inférieure n'a ainsi pas agi de manière contraire à la bonne foi, puisque son changement d'avis relatif à la conclusion du contrat s'inscrivait dans la continuité de son comportement précédent.

Ainsi, l'autorité inférieure n'est pas responsable vis-à-vis du recourant pour avoir refusé la conclusion d'un contrat de travail.

4.7 Cela scelle le sort du recours, qui doit donc être rejeté.

5.

5.1 Le recourant argumente encore sur la violation de ses données personnelles par l'autorité inférieure, en relation avec le document « A. _____ Journal » établi par son supérieur. Or, cette question s'écarte de l'objet du litige et il n'appartient dès lors pas au Tribunal de déterminer la licéité du traitement des données personnelles du recourant. Toutefois, le recourant fait également valoir, en lien avec cette problématique, que le document « A. _____ Journal » établi par son supérieur est inexploitable dans la procédure, car il a été établi en violation de la convention de protection des données CFF, établie conformément à l'art. 26 al. 3 CCT CFF.

5.2 Selon la jurisprudence topique, les preuves obtenues de manières illicites peuvent être utilisées si elles avaient pu être obtenues de façon légale (cf. BENOÎT BOVAY, Procédure administrative, 2^e éd. 2015, p. 243 ; cf. ég. ATF 143 I 377 consid. 5.1, 120 la 314 consid. 2). Ainsi, le droit de la personnalité du recourant n'est pas absolu et peut être restreint, si un intérêt public ou privé prépondérant le justifie. Or, en l'espèce, selon les allégations de l'autorité inférieure (cf. *supra* consid. 4.5), la poursuite des relations contractuelles était conditionnée au bon comportement du recourant. Ainsi, l'on perçoit l'intérêt qu'avait le supérieur de ce dernier à établir un document retraçant les différents éléments de leur collaboration à cette fin. De manière générale également, l'autorité inférieure en sa qualité d'employeur avait également un intérêt à ce document. En effet, la poursuite des relations contractuelles imposait de connaître précisément les élé-

ments qui y étaient listés, afin d'assurer une bonne collaboration du recourant, aussi bien avec son supérieur qu'avec ses collègues, entente nécessaire notamment à ce que le travail soit exécuté de façon correcte et efficacement. L'intérêt privé du recourant cède ainsi le pas à celui de l'autorité inférieure, ceci d'autant plus que l'atteinte à sa sphère privée est relativement faible. En outre, quant au droit d'être entendu du recourant, il s'agit d'autant d'éléments dont il est supposé avoir été informé. Qui plus est, l'autorité inférieure les a évoqués dans son courrier du 18 décembre 2020, de sorte qu'il aurait pu se déterminer à leur propos. Enfin, même à retenir que le droit d'être entendu du recourant ait été violé, faute pour son employeur de l'avoir préalablement informé de la tenue du document journalier en question, le Tribunal de céans considérerait que ladite violation a été guérie devant son instance, en ce que le recourant a pu se déterminer sur l'ensemble des éléments pertinents durant la procédure de recours.

6.

Aux termes de l'art. 34 al. 2 LPers, la procédure de recours est gratuite de sorte qu'il n'est pas perçu de frais de procédure.

Le Tribunal peut allouer d'office ou sur requête à la partie ayant entièrement ou partiellement gain de cause une indemnité pour les frais indispensables et relativement élevés qui lui ont été occasionnés (art. 64 al. 1 PA, art. 7 ss règlement du 21 février 2008 concernant les frais, dépens et indemnités fixés par le Tribunal administratif fédéral [FITAF, RS 173.320.2]). Les autorités fédérales et, en règle générale, les autres autorités parties n'ont pas droit aux dépens (art. 7 al. 3 FITAF).

Aucune indemnité à titre de dépens ne sera allouée en l'espèce.

(le dispositif est porté à la page suivante)

Par ces motifs, le Tribunal administratif fédéral prononce :

1.

Le recours du 18 janvier 2021 est irrecevable.

2.

Le recours du 28 janvier 2021 est rejeté.

3.

Il n'est pas perçu de frais de procédure, ni octroyé de dépens.

4.

Le présent arrêt est adressé :

- au recourant (Acte judiciaire)
- à l'autorité inférieure (n° de réf. [...] ; Acte judiciaire)

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

Le président du collège :

La greffière :

Jérôme Candrian

Manon Progin

Indication des voies de droit :

Les décisions du Tribunal administratif fédéral concernant les rapports de travail de droit public peuvent être contestées auprès du Tribunal fédéral, pourvu qu'il s'agisse d'une contestation pécuniaire dont la valeur litigieuse s'élève à 15'000 francs au minimum ou qui soulève une question juridique de principe (art. 85 al. 1 let. b et al. 2 LTF). S'il s'agit d'une contestation non pécuniaire, le recours n'est recevable que si celle-ci touche à la question de l'égalité des sexes (art. 83 let. g LTF). Si le recours en matière de droit public est ouvert, il doit être déposé au Tribunal fédéral, Schweizerhofquai 6, 6004 Lucerne, dans un délai de 30 jours dès la notification de la décision contestée (art. 82 ss, 90 ss et 100 LTF). Ce délai ne court pas du septième jour avant Pâques au septième jour après Pâques inclus (art. 46 al. 1 let. a LTF). Ce délai ne court pas du 15 juillet au 15 août inclus (art. 46 al. 1 let. b LTF). Ce délai ne court pas du 18 décembre au 2 janvier inclus (art. 46 al. 1 let. c LTF). Ce délai est réputé observé si les mémoires sont remis au plus tard le dernier jour du délai, soit au Tribunal fédéral soit, à l'attention de ce dernier, à La Poste Suisse ou à une représentation diplomatique ou consulaire suisse (art. 48 al. 1 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 de la partie recourante (art. 42 LTF).

Expédition :