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

Cour I
A-2634/2016

# Arrêt du 5 décembre 2017

Composition

Jérôme Candrian (président du collège),
Kathrin Dietrich, Maurizio Greppi, juges,
Déborah D'Aveni, greffière.

Parties

**A._____,**
représentée par Me Alessandro Brenci, avocat,
recourante,

contre

**Ecole polytechnique fédérale de Lausanne (EPFL),**
BI A1, Station 7, 1015 Lausanne,
autorité inférieure.

Objet

Responsabilité de la Confédération (prétentions liées à du mobbing et à du harcèlement sexuel).

## Faits :

**A.**

**A.a** A._____, née le (…), a été engagée par l'Ecole polytechnique fédérale de Lausanne (EPFL ou l'employeur), au sein de la section X._____ ([abréviation]) – Gestion, par un contrat de durée déterminée du 1er octobre 2005 au 30 novembre 2005. Ce contrat a été prolongé jusqu'au 31 décembre 2005. A partir du 1er janvier 2006, elle a été au bénéfice d'un contrat de durée indéterminée à 100 % en tant que fonctionnaire d'administration, assistante du responsable de la section X._____ comme coordinatrice des relations externes.

**A.b** A compter de 2007, A._____ (l'employée) a été absente pour raisons médicales à plusieurs reprises et durant de longues périodes. Suite à la réception du projet d'acceptation de rente du 9 octobre 2009 de l'assurance-invalidité, octroyant à l'employée une demi-rente d'invalidité dès le 1er octobre 2009, son contrat de travail a été résilié à 50% avec effet au 31 octobre 2009. L'employeur lui a toutefois versé la totalité de son salaire jusqu'au 30 avril 2010, dans la mesure où l'office de l'assurance-invalidité n'a rendu sa décision, dans laquelle il a fixé le montant de la rente, qu'en date du 24 mars 2010.

**A.c** Dès le 4 juin 2012, A._____ s'est nouvellement trouvée en incapacité de travail à 100% pour cause de maladie. Hormis pendant une brève période (du 1er au 18 septembre 2012 ; pleine capacité), son incapacité totale, couvrant donc son travail à 50% auprès de son employeur, a perduré jusqu'au 31 mars 2014.

**A.d** En date du 1er avril 2014, l'office d'assurance-invalidité a accordé à A._____ une rente entière d'invalidité avec effet au 1er décembre 2012.

**B.**

**B.a** Par décision du 10 avril 2014, l'employeur a résilié les rapports de travail avec effet au 31 mars 2014 en invoquant l'incapacité de travail à 100% de A._____, compte tenu de la décision lui accordant une rente entière d'invalidité.

**B.b** Sur recours, la Commission de recours interne des EPF (CRIEPF) a, par décision du 5 mars 2015, partiellement donné gain de cause à A._____, dans la mesure de la recevabilité de son recours. En particulier, l'EPFL a été condamnée au versement d'une indemnité correspondant à six mois de salaire brut (à 50%), ainsi qu'au versement de trois mois de

salaire (à 50% et sous déduction de la moitié de la rente entière d'invalidité perçue pour les mois correspondants).

**C.**

**C.a** Suite à l'écriture du 4 février 2016, par laquelle A._____ a requis de son employeur qu'il statue formellement sur ses autres prétentions, l'EPFL a rendu deux décisions séparées datées du 24 mars 2016. L'une portait sur la problématique de harcèlement moral et sexuel, alors que l'autre concernait les heures supplémentaires, la prime promise, ainsi que l'absence d'évaluation et ses répercussions salariales.

**C.b** Dans sa décision liée au mobbing et au harcèlement sexuel, l'EPFL a rejeté les prétentions formées par A._____.

En résumé, elle a retenu que les relations de travail avaient été rendues difficiles et complexes en raison des atteintes à la santé de l'employée et non d'une volonté de lui nuire ou de l'exclure. La bonne volonté de ses collègues, de son supérieur et des ressources humaines n'ont en particulier pas pu satisfaire ses attentes disproportionnées. L'EPFL précise également que l'adaptation des tâches de A._____ découle de la diminution du taux d'activité, ainsi que de ses difficultés à exécuter son travail, ce qui démontre au contraire l'attention qui a été portée à l'employée et les efforts d'adaptation de la section. Ces éléments excluent à son sens que l'EPFL puisse être à l'origine de l'atteinte à la santé dont il lui est fait grief. Pour ce qui concerne le harcèlement sexuel, l'EPFL indique que les faits auxquels elle suppose que A._____ se réfère n'atteignent en aucun cas le degré d'atteinte justifiant l'allocation d'une indemnité et relève que son intervention dans cette affaire a été proportionnée et immédiate.

**C.c** Parallèlement, l'EPFL a rejeté l'intégralité des prétentions de A._____ découlant de la relation contractuelle qui a lié les parties. Ce litige est actuellement pendant devant la CRIEPF.

**D.**

Par mémoire du 28 avril 2016, A._____ (ci-après : la recourante) a interjeté recours devant le Tribunal administratif fédéral (aussi : le Tribunal) contre la décision du 24 mars 2016 de l'EPFL (ci-après : l'autorité inférieure) portant sur le mobbing et le harcèlement sexuel, en concluant, principalement, au versement d'une indemnité pour tort moral d'un montant Fr. 25'000. --, avec intérêt à 5% l'an dès le 31 décembre 2008. Subsidiairement, elle a conclu à l'annulation de la décision attaquée et au renvoi de

la cause à l'autorité inférieure pour nouvelle décision, respectivement pour complément d'instruction.

Sur le fond, la recourante fait valoir que, depuis son entrée en fonction dans la section en qualité de collaboratrice, elle a été traitée injustement par le Professeur B._____, son supérieur direct, sans que les autorités compétentes qui étaient pourtant au courant des agissements de ce dernier ne soient intervenues pour mettre un terme au harcèlement moral subi. Elle considère notamment que son supérieur a terni sa réputation auprès des ressources humaines et que, à de multiples reprises, ses capacités et ses compétences ont été mises en doute. A son sens, l'ensemble de ces agissements ont entraîné son accident vasculaire-cérébral (AVC) et sa dépression. La recourante soutient en outre avoir été victime à deux reprises de comportements inadéquats de la part d'un collaborateur de la section, C._____. Elle explique qu'aucune enquête n'a été diligentée et qu'aucune mesure adéquate n'a été adoptée par l'autorité inférieure suite à la communication de ces événements. En définitive, elle reproche à l'EPFL d'avoir manqué à son obligation de sauvegarde de sa santé et de sa personnalité. La recourante allègue enfin que le refus partiel de paiement des heures supplémentaires effectuées, l'absence d'évaluation interne et d'augmentation du salaire, ainsi que le non-paiement d'une prime promise viennent corroborer la situation de harcèlement subie.

Au titre de mesures d'instruction, la recourante a requis la production en mains de l'autorité inférieure d'une liste de documents, rapports, règlement et dossier, en sus de l'intégralité du dossier de la cause. Elle a également requis l'audition de six témoins.

**E.**
Dans son mémoire en réponse du 3 juin 2016, l'autorité inférieure a implicitement conclu au rejet du recours.

Pour l'essentiel, l'autorité inférieure nie tout lien entre les affections de la recourante et les conditions de travail et affirme que les absences de la recourante pour motifs médicaux sont la conséquence d'une infection contractée lors d'une hospitalisation et de l'AVC enduré. Elle souligne que, au contraire, le supérieur de la recourante a agi avec attention et bienveillance à l'égard de cette dernière, quand bien même ses atteintes à la santé ont eu de fortes conséquences sur ses prestations et son comportement. L'autorité inférieure précise également que les évaluations n'étaient tout simplement pas réalisables du fait des absences importantes de l'em-

ployée et que son état de santé prétéritait ses prestations. A son sens, l'environnement professionnel décrit par la recourante relève de son appréciation toute personnelle, non conforme à la réalité et biaisé en raison de son atteinte à la santé. Elle soutient enfin avoir pris toutes les mesures pour que la recourante puisse travailler dans les meilleures conditions possibles.

**F.**
**F.a** Par réplique du 11 août 2016, la recourante a pour l'essentiel persisté dans son argumentation, tout en complétant ses réquisitions de mesures d'instruction par l'audition de son supérieur.

**F.b** Dans sa duplique du 6 septembre 2016, l'autorité inférieure a maintenu sa position. Elle ajoute que la recourante n'apporte aucun élément probatoire et que les seuls éléments tangibles au dossier sont les constats médicaux, lesquels ne permettent pas de déduire un lien de cause à effet entre les conditions de travail et son atteinte à la santé et attestent bien plutôt des difficultés professionnelles qui ont justifié l'adaptation des tâches confiées. L'autorité inférieure s'est aussi déterminée sur les moyens de preuves requis par la recourante.

**G.**
**G.a** A la demande du Tribunal, la recourante a précisé les mesures d'instruction requises dans son écriture en triplique du 7 novembre 2016. Elle a en particulier indiqué renoncer à l'audition de certains témoins et spécifié les faits sur lesquels les autres devaient être interrogés. Concernant la production des pièces, elle a réitéré ses réquisitions. La recourante a enfin demandé le témoignage de D._____, responsable RH (…), sur la question des mesures prises contre C._____.

**G.b** En date du 6 décembre 2016, l'autorité inférieure a déposé son écriture en quadruplique. Elle renvoie pour l'essentiel à ses précédentes écritures, tout en rappelant que C._____ n'a pas fait l'objet d'un avertissement.

**H.**
Par écriture du 22 décembre 2016, la recourante a déposé ses observations finales.

Le Tribunal a ensuite signalé aux parties que la cause était gardée à juger, sous réserve d'éventuelles mesures d'instruction complémentaires qui s'avéreraient nécessaires.

**I.**
Les autres faits et arguments pertinents des parties seront repris en tant que besoin dans les considérants en droit du présent arrêt.

## Droit :

**1.**
Le Tribunal administratif fédéral examine d'office et librement sa compétence (art. 7 de la loi fédérale du 20 décembre 1968 sur la procédure administrative [PA, RS 172.021]), ainsi que la recevabilité des recours qui lui sont soumis.

**1.1** Selon l'art. 31 de la loi sur 17 juin 2005 sur le Tribunal administratif fédéral (LTAF, RS 173.32) en relation avec l'art. 5 PA, le Tribunal administratif fédéral connaît des recours contre les décisions qui émanent des autorités énumérées à l'art. 33 LTAF et pour autant qu'aucune des exceptions de l'art. 32 LTAF ou figurant dans la loi spéciale ne soit réalisée (cf. art. 37 al. 1 de la loi fédérale du 4 octobre 1991 sur les écoles polytechniques fédérales [Loi sur les EPF, RS 414.110]). En l'espèce, l'acte attaqué du 24 mars 2016 a été rendu par l'EPFL qui est un établissement de la Confédération au sens de l'art. 33 let. e LTAF. Il satisfait en outre aux conditions qui prévalent à la reconnaissance d'une décision au sens de l'art. 5 al. 1 PA et aucune exception n'est réalisée. Il s'ensuit la compétence du Tribunal de céans pour connaître de la contestation portée devant lui. Par ailleurs, la procédure de recours est régie par la procédure fédérale, conformément à l'art. 37 LTAF, sous réserve des dispositions spéciales de la loi sur les EPF.

**1.2** La recourante a pris part à la procédure devant l'autorité inférieure. Etant la destinataire de la décision attaquée qui la déboute dans ses conclusions, elle est particulièrement atteinte et a un intérêt digne de protection à requérir son annulation ou sa modification (art. 48 al. 1 PA).

**1.3** Présenté dans le délai (art. 50 al. 1 PA) et les formes (art. 52 PA) prescrits par la loi, le recours est recevable, de sorte qu'il convient d'entrer en matière.

**1.4** Selon l'art. 49 PA, le Tribunal administratif fédéral contrôle les décisions qui lui sont soumises sous l'angle de la violation du droit fédéral, y compris l'excès ou l'abus du pouvoir d'appréciation (let. a), de la constatation inexacte ou incomplète des faits pertinents (let. b) et de l'inopportunité (let. c). Il vérifie d'office les faits constatés par l'autorité inférieure (art. 12

PA), sous réserve du devoir de collaborer des parties (art. 13 PA). Il applique le droit d'office, sans être lié par les motifs invoqués (art. 62 al. 4 PA), ni par l'argumentation juridique développée dans la décision entreprise. 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 consid. 2.2. et réf. cit.).

**2.**
L'objet du présent litige consiste à déterminer si c'est à bon droit que l'autorité inférieure a rejeté les prétentions de la recourante tendant au versement de la somme de Fr. 25'000.-- au titre de réparation du tort moral dont elle se prévaut, avec intérêt à 5% l'an dès le 31 décembre 2008.

**2.1** Il sied déjà à ce stade de souligner que le présent litige ne porte pas sur le contrat de travail qui a lié la recourante à l'EPFL. La question de la fin des rapports de travail, particulièrement si la résiliation de ceux-ci pouvait ou non être prononcée avec effet immédiat pour cause de maladie, a déjà été définitivement tranchée par décision de la CRIEPF du 5 mars 2015. De même, comme cela peut être déduit de la formulation des conclusions de la présente cause, les problématiques de non-paiement des heures supplémentaires, de non-évaluation et de l'absence du versement d'une prime promise évoqués dans la motivation au recours, ont pour seule vocation d'appuyer l'argumentation de la recourante quant au mobbing subi. Ces dernières prétentions, sur lesquelles l'EPFL a statué par décision séparée également datée du 24 mars 2016, dont le litige est actuellement pendant devant la CRIEPF, ne sauraient donc être inclues dans l'objet du présent litige. Seul l'acte attaqué du 24 mars 2016 portant sur le mobbing et le harcèlement sexuel – en ce qu'il est effectivement contesté par la recourante – est objet du présent recours.

**2.2** Parallèlement, le Tribunal relève que, dans la procédure de droit du personnel déjà définitivement tranchée, il a été question de la validité de la résiliation immédiate prononcée par l'employeur pour cause de maladie. En l'occurrence, la CRIEPF a accueilli partiellement le recours en retenant que les justes motifs de résiliation n'étaient pas réalisés. Elle a alloué à la recourante une indemnité au sens de l'art. 34*b* al. 1 let. a et al. 2 de la loi du 24 mars 2000 sur le personnel fédéral (LPers, RS 172.220.1) et a ordonné le versement du salaire jusqu'à expiration du délai de congé ordinaire en application de l'art. 34*b* al. 1 let. b LPers. Si A._____ avait effectivement émis des prétentions quant à l'existence d'un harcèlement à

l'époque, il ressort de la décision du 5 mars 2015 que la CRIEPF a considéré que cette prétention outrepassait le cadre de l'objet du litige fixé par la décision du 10 avril 2014 de l'EPFL. Partant, il y a lieu de retenir que le litige LPers et la présente contestation ne sont pas de même teneur. Il ne saurait donc être retenu que la légalité de la décision de la CRIEPF du 5 mars 2015 serait revue par la présente procédure en responsabilité. Partant, l'examen du présent litige ne contrevient pas à l'interdiction de contrôle de l'art. 12 de la loi fédérale du 14 mars 1958 sur la responsabilité de la Confédération, des membres de ses autorités et de ses fonctionnaires (LRCF, RS 170.32).

**2.3** Sans que cela ne soit d'ailleurs contesté dans le cas particulier, le Tribunal rappelle que l'EPFL est bien compétente pour statuer sur les demandes en réparation du tort moral ou en dommages-intérêts dirigées à son encontre. En effet, de jurisprudence constante, elle est considérée comme une institution indépendante de l'administration ordinaire chargée de l'exécution des tâches de droit public par la Confédération (art. 19 al. 1 LRCF ; arrêts du Tribunal administratif fédéral A-4685/2007 du 24 juin 2009 consid. 3, spéc. 3.2.3, A-1006/2008 du 16 juin 2009 consid. 1.2) et, à ce titre, il lui appartient notamment de statuer sur les réclamations contestées de tiers qui sont dirigées contre les organes ou les employés fautifs (art. 19 al. 3 LRCF). Ainsi, l'EPFL se prononce directement, en lieu et place du Département fédéral des finances, avec possibilité de recours directement devant le Tribunal de céans, la compétence de la CRIEPF étant expressément exclue pour ce type de litige (cf. art. 20 al. 2 LRCF et art. 37 al. 3 2ème phrase de la loi sur les EPF).

**3.**

Au cas d'espèce, la recourante considère avoir fait l'objet d'atteintes à la personnalité, singulièrement de mobbing, se traduisant par des agissements de son supérieur direct ayant eu pour conséquence son atteinte à la santé. Parallèlement, elle se plaint du harcèlement sexuel subi de la part d'un membre de la section et, plus particulièrement, de l'absence de mesures adéquates prises par son employeur dans ce cadre. Avant d'examiner les atteintes ainsi décrites et de déterminer si elles sont susceptibles d'entraîner le versement d'une indemnité au titre de réparation morale, il convient d'énoncer les dispositions qui protègent les droits de la personnalité de la recourante en l'espèce (consid. 3.1) et de rappeler, ensuite, les conditions auxquelles la Confédération et les institutions indépendantes sont susceptibles d'engager leur responsabilité (consid. 3.2).

**3.1** Les droits de la personnalité peuvent être définis comme l'ensemble des valeurs essentielles de la personne. Contrairement au caractère défensif des droits de la personnalité protégés au titre de l'art. 28 al. 2 du Code civil suisse du 10 décembre 1907 (CC, RS 210), le contrat de travail, qu'il soit public ou privé, comprend une obligation active d'une partie, l'employeur, de protéger la personnalité du cocontractant, l'employé. En l'occurrence, la protection de la personnalité du travailleur est assurée par les articles 4 al. 2 let. g LPers et 9 al. 2 let. b de l'ordonnance du Conseil des EPF du 15 mars 2001 sur le personnel du domaine des écoles polytechniques fédérales (OPers-EPF, RS 172.220.113). La première disposition prévoit que l'employeur prend les mesures propres à assurer la protection de la personnalité et de la santé, ainsi que la sécurité au travail de son personnel. En vertu de la seconde, les deux EPF et les instituts de recherche empêchent, par des mesures appropriées, toute atteinte inadmissible à la personnalité des collaborateurs, quelle que soit la personne qui en est à l'origine, notamment la perpétration ou la tolérance d'actes ou d'activités portant atteinte à la dignité personnelle ou professionnelle des collaborateurs. La dignité ici évoquée est, en tant que notion juridique, la valeur éminente, c'est-à-dire la valeur intrinsèque absolue qui s'attache à toute personne humaine (arrêt du Tribunal administratif fédéral A-1006/2008 précité consid. 3.1.2). Ces dispositions dérivent toutes deux de l'art. 328 CO et offrent une protection de même envergure à l'employé.

**3.2**

**3.2.1** Comme abordé plus avant, la responsabilité de l'EPFL à l'égard de tiers, mais également de ses propres employés, est déterminée par la LRCF (consid. 2.3). L'art. 3 al. 1 LRCF prévoit que la Confédération répond du dommage causé sans droit à un tiers par un fonctionnaire dans l'exercice de ses fonctions, sans égard à la faute de celui-ci. Autrement dit, dans ce cas, il suffit que le lésé apporte cumulativement la preuve d'un acte illicite commis par l'agent dans l'exercice de ses fonctions, d'un dommage, ainsi que d'un lien de causalité entre ces deux éléments ; une faute n'est pas nécessaire (ATAF 2014/43 consid. 3.1 ; arrêts du Tribunal administratif fédéral A-1072/2014 du 8 mars 2016 consid. 4.1, A-5172/2014 du 8 janvier 2016 consid. 4.1). Ces conditions (de base) sont également applicables à la réparation du tort moral fixé à l'art. 6 al. 2 LRCF. Selon cette disposition, pour qu'une réparation morale soit due, il faut encore que l'auteur ait commis une faute dans l'exercice de ses fonctions, d'une part. D'autre part, le dommage (ici immatériel) causé doit prendre la forme d'une grave atteinte à la personnalité, c'est-à-dire d'une atteinte à l'intégrité psychique (p. ex. forte souffrance) – ou sexuelle – dépassant, par son intensité, celle qu'une personne ordinaire est en mesure de supporter seule sans l'intervention de

l'autorité (arrêts du Tribunal administratif fédéral A-5973/2015 du 1er septembre 2017 consid. 6.3, A-7101/2014 du 16 février 2017 consid. 3.2).

**3.2.2** L'acte illicite, au sens de l'art. 3 al. 1 LRCF, ne se distingue pas fondamentalement de l'illicéité au sens de l'art. 41 al. 1 du Code suisse des obligations du 30 mars 1911 (CO, RS 220). Il présuppose soit la lésion d'un droit absolu, soit un dommage économique résultant d'une atteinte à un (autre) droit protégé par une norme de protection spécifique (cf. ATF 133 III 323 consid. 5.1 ; parmi d'autres : arrêt du Tribunal administratif fédéral A-5973/2015 précité consid. 6.4.1). Non seulement un acte mais également une omission de l'autorité peut engendrer une responsabilité de l'Etat. Dans ce cas, l'illicéité présuppose que l'Etat ait eu une obligation d'agir basée sur une norme protectrice (arrêt du Tribunal administratif fédéral A-5973/2015 précité consid. 6.4.2 et réf. cit.). Il en va ainsi lorsqu'une norme prévoit un devoir de garant de l'Etat à l'égard du lésé, concrétisé par des mesures à adopter en faveur de ce dernier. Une obligation d'agir n'est ainsi pertinente que si elle vise la protection des intérêts du lésé (cf. ATF 132 II 305 consid. 4.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 9C_735/2015 du 14 septembre 2016 consid. 6.2).

**3.2.3** Aux termes de l'art. 20 al. 1 LRCF, la responsabilité de la Confédération – ou de l'institution indépendante – s'éteint si le lésé n'introduit pas sa demande d'indemnité à titre de réparation morale dans l'année à compter du jour où il a eu connaissance du dommage, et en tout cas dans les dix ans à compter de l'acte dommageable du fonctionnaire. Selon la jurisprudence, il s'agit d'un délai de péremption et non de prescription dans les deux cas (cf. ATF 136 II 187 consid. 6 ; arrêt du Tribunal administratif fédéral A-2656/2014 du 21 avril 2016 consid. 2.1 et réf. cit.). Le Tribunal de céans a toutefois eu déjà l'occasion de rappeler que la péremption d'une créance de droit public n'est pas examinée d'office au préjudice du demandeur qui actionne l'Etat en responsabilité. Ainsi, la péremption de l'action en responsabilité n'est pas relevée, lorsque l'Etat se prononce sans réserve sur les questions de fond pertinentes (arrêt du Tribunal administratif fédéral A-2656/2014 précité consid. 2.1 et réf. cit. ; cf. MARIANNE RYTER, Staatshaftungsrecht, in : Biaggini/Häner/Saxer/Schott [éd.], Fachhandbuch Verwaltungsrecht, Zurich 2015, cf. 29.162 p. 1246).

**4.**

Pour l'essentiel de son argumentation, la recourante se plaint d'avoir été harcelée psychologiquement par son supérieur et fait valoir que cette atteinte grave et fautive justifie le versement d'une indemnité pour la réparation du tort moral subi.

**4.1**

**4.1.1** Une forme aiguë d'atteinte à la personnalité dans le monde du travail est constituée par le harcèlement psychologique, communément appelé mobbing. Selon la définition donnée de cette notion par la jurisprudence, qui vaut pour les relations de travail fondées tant sur le droit privé que sur le droit public (cf. arrêt du Tribunal fédéral 8C_398/2016 du 17 mai 2017 consid. 4.1.1), il s'agit d'un enchaînement de propos et/ou d'agissements hostiles, répétés fréquemment pendant une période assez longue, par lesquels un ou plusieurs individus cherchent à isoler, à marginaliser, à discréditer, voire à exclure une personne sur son lieu de travail. La victime est souvent placée dans une situation où chaque acte pris individuellement peut éventuellement être considéré comme supportable alors que l'ensemble des agissements constitue une déstabilisation de la personnalité, poussée jusqu'à l'élimination professionnelle de la personne visée. Il n'y a toutefois pas harcèlement psychologique du seul fait qu'un conflit existe dans les relations professionnelles, qu'il règne une mauvaise ambiance de travail, qu'un membre du personnel serait invité par son supérieur hiérarchique – même de façon pressante, répétée, au besoin sous la menace de sanctions disciplinaires ou d'une procédure de licenciement – à se conformer à ses obligations résultant du rapport de travail, ou encore du fait qu'un supérieur hiérarchique n'aurait pas satisfait pleinement et toujours aux devoirs qui lui incombent à l'égard de ses subordonnés, à tout le moins tant que les actes de management abusifs demeurent isolés (cf. arrêt du Tribunal fédéral 4A_159/2016 du 1er décembre 2016 consid. 3.1 ; arrêts du Tribunal administratif fédéral A-5541/2014 du 31 mai 2016 consid. 9.3.1, A-2656/2014 précité consid. 2.4.1). En définitive, le harcèlement psychologique se caractérise par l'existence de comportements abusifs, fréquents et répétés sur une certaine durée. En l'absence de l'une de ces conditions cumulatives, le mobbing n'est pas reconnu par le droit (cf. NICOLE GOLAY, Dispositifs de prévention et gestion des conflits, secteur public, in : Conflits du travail, Dunand/Mahon [éd.], Zurich 2015, p. 253 et 259 ; ég. arrêt du Tribunal administratif fédéral A-2656/2014 précité consid. 2.4.1).

**4.1.2** En application du principe général de l'art. 8 du Code civil suisse du 10 décembre 1907 (CC, RS 210), le travailleur est tenu de prouver les actes de harcèlement dont il se plaint (arrêt du Tribunal administratif fédéral A-2656/2014 précité consid. 2.4.2 et réf. cit.). La jurisprudence tient toutefois compte de la spécificité du harcèlement qui se cachera souvent sous l'apparence de la normalité et a un caractère insidieux. Ainsi, le Tribunal fédéral a jugé qu'il résulte des particularités du harcèlement que ce dernier est généralement difficile à prouver, si bien qu'il faut admettre son existence sur la base d'un faisceau d'indices convergents, tout en gardant à

l'esprit qu'il peut n'être qu'imaginaire, sinon même être allégué abusivement pour tenter de se protéger contre des remarques (parfois maladroites) ou mesures pourtant justifiées (cf. arrêt du Tribunal fédéral 4A_159/2016 précité consid. 3.1 ; arrêt du Tribunal administratif fédéral A-2656/2014 précité consid. 2.4.2 et réf. cit. ).

**4.2** En l'espèce, la position des parties quant à une atteinte à la personnalité de la recourante s'opposent en tous points.

**4.2.1** Dans ses différentes écritures, la recourante fait état des comportements auxquels elle a dû faire face de la part de son supérieur. Elle expose d'abord que sa réputation a été ternie une première fois en mars 2007, lorsqu'il l'a décrite comme fragile psychologiquement, revendicative et émotionnelle dans une note à l'attention des ressources humaines. Alors qu'elle considère avoir donné pleine satisfaction aux exigences de son supérieur, elle affirme n'avoir obtenu en retour que des agissements qui l'ont profondément ébranlée au point de porter atteinte à sa santé. La recourante explique avoir vu ses capacités de jugement et de décision être mises en doute par son supérieur, lequel affirmait qu'elle était déconnectée de la réalité scientifique. Elle soutient avoir été accusée à tort d'être à l'origine d'une plainte déposée auprès du doyen. Ses présences obligatoires n'ont, à son sens, pas été prise en compte, son supérieur affirmant qu'elle pouvait se voir imposer ces heures sans qu'elles ne soient comptabilisées comme des heures supplémentaires. La recourante fait aussi état d'instructions inadéquates, confuses ou imprécises que celui-ci lui donnait, du fait qu'il la submergeait de travail à la dernière minute avec des délais impossibles à tenir et qu'il ne répondait pas à ses interrogations, de sorte qu'il entravait l'avancement des dossiers dont elle avait la responsabilité. Elle affirme également que son supérieur la critiquait ouvertement, notamment sur la lenteur de son travail ou sur sa manière de s'exprimer et qu'il ne tenait en particulier pas compte de ses idées ou même se les appropriait. De même, il la priait de se taire au cours de séances de travail.

La recourante affirme encore s'être vu interdire de travailler avec ses collègues et de tisser des liens avec eux, ainsi que d'avoir des contacts avec les étudiants. Selon ses dires, le Professeur B._____ a également porté atteinte à sa sphère privée en l'appelant à l'importe quelle heure pour vérifier si elle était chez elle lorsqu'elle était malade et savoir à qui elle avait parlé. Elle expose à cet égard que, supposant qu'elle mentait, ce dernier a pris contact avec son médecin personnel. Dans le prolongement, il lui a demandé des attestations de ses rendez-vous médicaux, ce qu'elle a vécu comme une surveillance. Parallèlement, la recourante évoque que son

droit à travailler à domicile un jour par semaine négocié avec l'ancien responsable des ressources humaines lui a été retiré par son supérieur. Elle décrit aussi un épisode au cours duquel, lors d'un déplacement sur le campus avec le Professeur B._____, elle est tombée à terre en raison d'une attaque de panique et que celui-ci lui hurlait de se relever, d'arrêter la comédie et l'a secouée, avant de s'excuser le soir même de son attitude, ayant pris conscience des difficultés que pouvaient entraîner de telles attaques.

En fin de compte, la recourante soutient que l'ensemble de ces agissements l'ont menée, en 2008, à subir un choc émotionnel, puis à une hospitalisation, dont le diagnostic a consisté en un AVC et une dépression. Elle affirme en outre qu'en 2009, elle a appris des ressources humaines que, suite à un rapport écrit du Professeur B._____, le médecin de la Confédération avait pris la décision de lui faire bénéficier d'une demi-rente d'invalidité.

**4.2.2** Pour sa part, dans la décision attaquée déjà, l'autorité inférieure relevait que la recourante avait d'abord été victime d'une infection contractée lors d'une intervention en 2007, puis d'un AVC début 2007, suivi d'une dépression, ce qui n'était pas resté sans conséquences sur son humeur et ses capacités à remplir ses tâches. En particulier, il lui fallait un temps considérable et disproportionné pour les exercer et, malgré cela, elle avait refusé l'aide proposée consistant en l'engagement d'un étudiant pour la seconder et il avait été nécessaire de transférer certaines tâches à d'autres collaborateurs pour en assurer l'exécution. L'autorité inférieure réfute ainsi tout lien de cause à effet entre l'AVC de la recourante et les conditions de travail et retient que, si l'assurance-invalidité lui a accordé une demi-rente, d'abord, et une rente entière ensuite, cela signifie qu'il y avait des motifs réels et établis rendant son incapacité incontestable. Elle affirme que, contrairement à ce que la recourante prétend, elle a bien été accompagnée et soutenue par son supérieur, qui est une personne attentive à ses collaborateurs et respectueuse. Les contacts avec ses collègues ne lui ont en rien été interdits. La nécessité de fournir les cartons de rendez-vous du médecin était une exigence des ressources humaines et les évaluations n'étaient simplement pas réalisables compte tenu des importantes absences de l'employée.

L'autorité inférieure relève encore que la recourante ressentait la moindre remarque très négativement et qu'elle a mal interprété les actes bienveillants de son supérieur et, plus largement, de sa hiérarchie. Elle souligne l'état de confusion et l'incohérence des propos de l'employée notamment

quant au fait qu'elle aurait été évincée d'une manifestation, alors qu'elle se trouvait en incapacité de travail à ce moment-là, ou quant à l'atteinte à sa sphère privée dont elle ne s'était jamais plainte auparavant, tandis qu'il ressort d'un courriel qu'elle a sincèrement remercié son supérieur de l'avoir appelée. Aussi retient-elle que les éléments constitutifs du harcèlement psychologique ne sont pas réalisés et que toute réparation pour ce motif doit être niée.

**4.3**

**4.3.1** D'emblée, le Tribunal s'interroge sur le possible lien de cause à effet entre les conditions de travail et les atteintes à la santé (AVC et dépression) apparues dès début 2007 (et non 2008) dont la recourante se prévaut sans discontinuer. L'examen des courriels qu'elle a fournis à l'appui de ses différentes écritures, qui démontrent selon elle qu'elle a été harcelée psychologiquement par son supérieur tout au long de son engagement, permet de constater qu'ils sont quasiment tous postérieurs à l'apparition de ses affections, début 2007, respectivement courant 2007 (cf. certificat médical du 17 octobre 2013). Ils retracent en effet des événements survenus entre 2008 et 2012. S'agissant du courriel du 5 mars 2007, adressé par le Professeur B._____ à E._____, responsable RH de l'époque, le Tribunal relève qu'il ne saurait lui être donné le sens suggéré par la recourante. La teneur du courriel en question est la suivante :

> « […] Je sais par Mme A._____ que tu vas la voir en entretien prochainement. Je pense que tu dois avoir les informations suivantes avant de la voir. Mme A._____ se relève d'une opération et d'une infection nosocomiale attrapée au CHUV qui l'ont laissée fort male (sic) en point. Elle est actuellement dans un état physique et de santé psychique très fragile ; elle est très revendicative et émotionnelle. Je suis prêt à t'en parler si tu le désires. J'espère que tu ne lui en tiendras pas rigueur et que tu pourras l'informer et la rassurer. […]»

Aucun indice ne peut objectivement porter à penser que le supérieur souhaitait ce faisant ternir la réputation de son employée. Ses intentions étaient manifestement bienveillantes, puisqu'il a rendu attentif le futur interlocuteur de la recourante des difficultés que celle-ci rencontrait, afin d'éviter qu'il ne soit surpris ou qu'il ne lui en veuille, à défaut pour lui de saisir la situation dans laquelle cette dernière se trouvait.

Il découle des constatations qui précèdent que l'autorité inférieure doit être suivie lorsqu'elle soutient que tout lien de causalité doit être exclu entre les conditions de travail en son sein et l'AVC de la recourante. Ce constat, s'il

fait tomber une partie de l'argumentation de la recourante, n'exclut en revanche pas qu'elle ait effectivement pu être victime de mobbing de la part de son supérieur et que cette épreuve l'ait marquée dans sa santé ; analyse à laquelle le Tribunal procède ci-après.

**4.3.2**

**4.3.2.1** De manière générale, le Tribunal remarque que le récit des événements rendu par la recourante est confus et qu'ils ne peuvent, pour la plupart, relater que son propre ressenti.

C'est ainsi qu'il est évidemment exclu que le supérieur de la recourante, respectivement l'employeur au sens large, ou encore le médecin de la Confédération, puissent avoir décidé de sa mise au bénéfice d'une demi-rente d'invalidité, respectivement d'une rente entière, cette décision revenant exclusivement à l'assurance-invalidité, laquelle n'aurait pas prononcé ces décisions en l'absence de motifs avérés. A ce sujet, le Tribunal relève que *la note interne du 25 juillet 2009* rédigée par le Professeur B._____ à l'attention des ressources humaines n'est en rien malveillante, au contraire. De la même manière, lorsque la recourante affirme avoir été isolée de la section par *le changement de bureau intervenu en 2010*, celle-ci ne saurait être suivie. En effet, il convient de rappeler que c'est à sa demande que cette mesure a été prise. Comme cela ressort des pièces par elle produites, elle s'en est d'abord dite satisfaite et a jugé la mesure suffisante, avant de prétendre, un mois plus tard, avoir été mise volontairement à l'écart par son employeur. La situation est une nouvelle fois la même s'agissant de *l'adaptation de son cahier des charges*. Le fait de prendre en compte les capacités diminuées de la recourante en raison d'atteintes à la santé ne peut apparaître comme une mesure hostile visant à isoler. Or, en l'espèce, c'est bien en raison de difficultés attestées à réaliser les tâches originairement convenues que celles-ci ont été adaptées, ne serait-ce que de par la réduction de son taux d'activité suite à l'octroi de la demi-rente d'invalidité. Il appert également que si l'employeur et le supérieur n'avaient pas sincèrement voulu venir en aide à la recourante, ils ne lui auraient pas proposé *l'engagement d'un étudiant pour l'épauler* dans la réalisation de ses activités. Le fait que la recourante ait ressenti cette proposition comme une atteinte et une volonté de lui nuire n'y change rien.

Par ailleurs, l'affirmation nouvelle et uniquement alléguée selon laquelle son supérieur la *harcelait téléphoniquement* dans le but de la surveiller lorsqu'elle était en incapacité maladie est effectivement en contradiction totale avec le courriel de la recourante du 25 mars 2013 dont transparaît sa réjouissance suite à l'appel de ce dernier. La demande du Professeur

B._____ quant à la *remise nécessaire de cartons de rendez-vous médicaux* semble effectivement découler d'une exigence des ressources humaines, de sorte que toute initiative hostile de ce dernier doit une nouvelle fois être écartée. Le fait que la recourante l'ait mal vécu est ainsi dépourvu de pertinence.

**4.3.2.2** De l'avis de la recourante, son supérieur s'est *emporté contre elle à différentes reprises entre 2008 et 2012*. Il ressort des pièces qu'elle a produites que le Professeur B._____ s'est effectivement excusé de s'être emporté par courriel du 16 septembre 2008, dans les termes suivants :

> « […] Je reconnais que je me suis emporté et je m'en excuse. Cependant il n'y a rien d'étonnant à ma réaction face à ton entêtement à vouloir absolument faire les choses que tu as commencées mais qui tardent trop pour être abouties à temps. Je sais que tout ce (sic) précipite ces jours ce qui explique ton stress et ma nervosité face aux délais. Pour ce qui est de ce que tu m'as dit en partant, sache que je ne t'en tiens pas rigueur. Cependant, tu dois comprendre qu'aujourd'hui, nous sommes tous sur la brèche et que nous devons concrétiser rapidement certains points. Alors merci de bien vouloir accepter les solutions proposées bien que celles-ci n'étaient pas celles planifiées au départ, mais les délais sont les délais et nous devons aller de l'avant. J'aimerais aussi savoir si, pour la suite des démarches que tu es sensée (sic) faire pour vendredi, tu seras présente. Sinon je dois prendre les mesures nécessaires et charger quelqu'un de les faire à ta place. Merci de me répondre sur ce point pour demain matin à 9h00. […] »

S'agissant de l'épisode sur le campus rapporté par la recourante, au cours duquel son supérieur lui aurait crié de se relever et de cesser sa comédie alors qu'elle faisait une crise de panique, le Tribunal relève l'absence d'indice. A cet égard, la preuve par témoin requise consistant en l'audition du fils de la recourante n'est pas probante et pouvait donc être écartée par appréciation anticipée des preuves (cf. ATF 138 III 374 consid. 4.3.2, ATF 131 III 222 consid. 4.3). F._____ aurait tout au plus pu certifier que le Professeur B._____ a appelé sa mère, ce qui paraît au demeurant fort incertain, dans la mesure où la recourante semble elle-même ignorer la date de cet appel (cf. page 9 du recours, événement non daté).

Quoi qu'il en soit, même si le second événement relaté s'était effectivement produit, il y aurait lieu de retenir que l'acte de mobbing au sens décrit par la jurisprudence ne serait de toute façon pas réalisé. Pour cause, il ne s'agirait pas d'agissements répétés fréquemment pendant une période assez longue, mais bien plutôt d'actes isolés, tout en demeurant inadaptés de la part d'un supérieur.

**4.3.2.3** Le Tribunal relève encore que, malgré le ton utilisé et les exigences très élevées de la recourante vis-à-vis de sa hiérarchie dont un certain nombre des courriels produits font état, l'employeur semble avoir entrepris son possible pour soutenir son employée en proie à des difficultés. Pour rappel, cette dernière a vu ses capacités fortement diminuées suite à son AVC de 2007, ainsi qu'en raison du trouble dépressif récurrent et d'un trouble de la personnalité dont elle souffrait (cf. certificat médical du 17 octobre 2013), qui ont finalement entraîné l'allocation une rente entière d'invalidité. Les circonstances permettent en outre d'exclure que la lenteur de la recourante dans ses prestations ou la diminution de leur qualité ait été feinte par le supérieur. Aucune volonté destructrice ou irrespect de l'employée ne saurait par ailleurs être reproché dans la manière dont ce dernier abordait ses difficultés. La lecture des courriels produits ne permet pas davantage d'abonder dans le sens de la recourante. Le fait que l'autorité inférieure a été désavouée par la CRIEPF quant à la voie choisie pour résilier les rapports de travail n'a pas pour conséquence la mise en évidence d'une quelconque hostilité de l'employeur. Au contraire, sur ce plan, il faut retenir que celui-ci s'est montré préoccupé par les intérêts de la recourante tout au long de son engagement ; cela tant dans la fixation du point de départ du délai de 730 jours que du moment de l'adaptation du salaire suite à l'allocation d'une demi-rente d'invalidité.

Les différentes prétentions contractuelles qui font actuellement l'objet d'une procédure pendante devant la CRIEPF, à savoir les heures supplémentaires effectuées et partiellement impayées, l'absence d'évaluation et la non-augmentation du traitement susceptible d'en découler, ainsi que l'absence de versement d'une prime promise, ne permettent pas davantage à la recourante de démontrer un comportement hostile ou chicanier de l'autorité inférieure à son égard. Bien plutôt s'agira-t-il de déterminer leur bien-fondé dans cette procédure parallèle, sans qu'il puisse en être déduit une quelconque incidence sur le présent litige.

**4.3.2.4** Au surplus, dans la mesure où la recourante n'est pas parvenue à apporter la preuve du mobbing dont elle se prévaut et que les pièces qu'elle a elle-même fournies tendent plutôt à exclure son existence, le Tribunal pouvait retenir que l'audition requise du Professeur G._____, du Dr. H._____, de F._____ et du Professeur B._____ n'était pas propre à modifier sa conviction acquise à ce stade. A cet égard, il ne transparaît pas des explications de la recourante en quoi ces personnes, dont il faut exclure que les trois premières puissent être des témoins directs des situa-

tions évoquées, pourraient effectivement confirmer ses allégations. Certains faits dont elle cherche à apporter la preuve ne sont en outre pas pertinents. Partant, c'est à bon droit que le Tribunal a, par appréciation anticipée des preuves, écarté ces différents moyens. Du reste, toutes les pièces pertinentes et existantes requises par la recourante ont été produites dans la présente procédure.

**4.4** En définitive, il y a lieu de retenir que la recourante s'est certes sentie harcelée moralement par son supérieur, mais que les conditions de travail ressenties dont elle se plaint ne sont pas objectivement constitutives d'une telle atteinte en droit et, partant, ne peuvent être juridiquement reconnues comme du harcèlement moral à charge de responsabilité pour son employeur. Partant, le grief soulevé à ce titre doit être écarté et, à défaut d'acte illicite de la part de l'autorité inférieure, les prétentions en réparation du tort moral doivent être rejetées.

**5.**
La recourante se plaint dans un deuxième temps des comportements inadéquats subis de la part d'un collaborateur de la section (…) et de l'absence de mesures adéquates prises par l'autorité inférieure face à cet événement, sur lesquels elle fonde également sa demande en réparation de son tort moral.

**5.1** La seconde forme d'atteinte à la personnalité caractéristique des relations de travail est le harcèlement sexuel. Cette notion est définie à l'art. 4 de la loi fédérale du 24 mars 1995 sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg, RS 151.1), lequel est applicable à la présente procédure (art. 2 LEg). Par comportement sexuel discriminatoire, on entend tout comportement importun de caractère sexuel ou tout autre comportement fondé sur l'appartenance sexuelle, qui porte atteinte à la dignité de la personne sur son lieu de travail, en particulier le fait de proférer des menaces, de promettre des avantages, d'imposer des contraintes ou d'exercer des pressions de toute nature sur une personne en vue d'obtenir d'elle des faveur de nature sexuelle.

**5.1.1** L'énumération de l'art. 4 LEg n'est pas exhaustive (cf. Message du Conseil fédéral du 24 février 1993 relatif à la loi sur l'égalité, FF 1993 I 1163, spéc. 1219). Il est admis que la définition comprend d'autres actes contribuant à rendre le climat de travail hostile quand bien même ils ne relèveraient pas d'un abus d'autorité, comme les plaisanteries déplacées (cf. ATF 126 III 395 consid. 7 b.bb ; voir ég. arrêt du Tribunal cantonal du canton de Vaud du 19 septembre 2012 consid. 6.1.1, publié in : Jahrbuch

des Schweizerischen Arbeitsrecht [JAR] 2013, p. 571, spéc. 574). Les comportements suivants sont qualifiés de harcèlement sexuel par la doctrine et la jurisprudence : remarques concernant les qualités ou les défauts physiques, propos obscènes et sexistes, regards qui déshabillent, actes consistant à dévisager ou siffler, avances, gestes non désirés et importuns, etc. (cf. RÉMY WYLER/BORIS HEINZER, Droit du travail, 3ème éd., Berne 2014, p. 873 s. et réf. cit.).

Le Tribunal de céans a eu l'occasion de préciser que le harcèlement sexuel se caractérise avant tout par le fait qu'il est importun, à savoir qu'il n'est pas souhaité par la personne qui le subit, sans que l'intention de l'auteur soit déterminante (arrêt du Tribunal administratif fédéral A-6910/2009 du 25 octobre 2010 consid. 6.3 et réf. cit. ; voir ég. arrêt du Tribunal cantonal du canton de Vaud précité consid. 6.1.1, in : JAR 2013, p. 574). Le caractère importun de l'acte doit être déterminé non seulement d'un point de vue objectif, mais également d'un point de vue subjectif, soit en tenant compte de la sensibilité de la victime (cf. KARINE LEMPEN, Le harcèlement sexuel sur le lieu de travail et la responsabilité civile de l'employeur, Genève 2006, p. 134). Il n'est en outre pas nécessaire que la personne accusée visait à obtenir des faveurs sexuelles. Il suffit de se trouver en présence d'une atteinte à la personnalité ayant un contenu sexuel ou du moins une composante sexuelle (arrêt du Tribunal administratif fédéral A-6910/2009 précité consid. 6.2 et réf. cit.).

Selon la forme et le type de harcèlement sexuel, la fréquence des comportements incriminés peut jouer un rôle important. En particulier, lorsque le harcèlement consiste à créer un climat de travail hostile et, selon les procédés utilisés, plusieurs incident peuvent être nécessaires pour que l'atteinte soit reconnue, sans toutefois que la répétition d'actes ou que l'accumulation d'incidents soient une condition cumulative de cette forme de harcèlement sexuel (cf. arrêt du Tribunal cantonal du canton de Vaud précité consid. 6.1.1, in : JAR 2013 p. 574 ; CLAUDIA KAUFMANN, in : Bigler-Eggenberger/Kaufmann [éd.], Commentaire de la Loi sur l'égalité, Lausanne 2000, n. 59 ad art. 4 LEg).

**5.1.2** Comme pour le harcèlement psychologique, le harcèlement sexuel doit être prouvé par le travailleur conformément à l'art. 8 CC (cf. arrêt du Tribunal fédéral 4A_473/2013 du 2 décembre 2013 consid. 3.1 et 3.2 ; WYLER/HEINZER, op. cit. p. 874). De la même manière, il semble toutefois qu'un faisceau d'indices convergents puisse emporter la conviction du Tribunal (cf. LEMPEN, in : Aubert/Lempen [éd.], Commentaire de la loi fédérale sur l'égalité, Genève 2011, n. 35 ad art. 4 LEg).

**5.2**

**5.2.1** Dans ses écritures, l'employée affirme avoir été victime de regards insistants et d'agissements déplacés de la part de l'adjoint de section, C._____, à deux reprises, une première fois en septembre 2009 et la seconde fois en 2010. A cet égard, elle déclare avoir dûment informé son supérieur après chaque événement sans que celui-ci ne fournisse une réaction convenable, raison pour laquelle qu'elle s'est ensuite adressée en particulier aux ressources humaines. La recourante se plaint du fait qu'aucune enquête sérieuse n'a été diligentée et qu'aucune mesure adéquate n'a été adoptée, mis à part son déménagement dans un autre bureau, qui était isolé du reste de la section.

**5.2.2** Dans la décision attaquée, l'autorité inférieure a pour sa part retenu que les faits allégués par la recourante n'étaient pas établis, que certains n'avaient pas existé et que, si d'autres avaient effectivement eu lieu, la gravité de l'atteinte ne justifiait aucune indemnité. Elle précise, dans ses écritures ultérieures, qu'il n'y a pas eu d'enquête interne, puisque des mesures ont été prises immédiatement. Elle explique être intervenue auprès de C._____, bien qu'elle n'ait pu vérifier les dires de la recourante, si ce n'est que, pour les événements prétendument advenus en novembre 2010, celui-ci ne pouvait être présent au moment indiqué par la recourante étant donné qu'il surveillait les examens. Ainsi, la personne désignée par la recourante a effectivement été reçue par les ressources humaines et a été rendue attentive aux règles, mais n'a pas fait l'objet d'un avertissement, l'autorité inférieure ayant estimé qu'elle n'avait pas de raison d'y procéder vu les circonstances particulières de l'espèce. Elle relève enfin qu'un autre bureau a été offert à la recourante et qu'aucun autre événement ne s'est produit ultérieurement.

**5.3** Les deux épisodes auxquels la recourante se réfère font l'objet de courriels de sa part, adressés à son supérieur et aux ressources humaines, qu'elle a produits à l'appui de son recours. Ils peuvent être résumés comme suit.

Par courriel daté du 24 septembre 2009, elle a relevé avoir remarqué en réunion d'équipe que C._____ mettait « une insistance bizarre dans son regard avec des mimiques provocatrices ». Elle a également expliqué que, alors qu'elle était en train d'accrocher un poster, il s'était approché d'elle. Lorsqu'elle lui avait demandé s'il venait pour l'aider, elle rapporte qu'il a répondu « surtout pas » et est resté silencieusement dans son dos, avant de repartir vers l'imprimante, revenir à nouveau dans son dos et regagner enfin l'imprimante. La recourante explique avoir croisé à nouveau

C._____ ce jour-là, qu'il l'a suivie du regard « en recherche insistante d'attention en faisant une drôle de mimique et de gros yeux ».

Il ressort de différents courriels du 23 novembre 2010 que, lors d'un après-midi d'octobre 2010 ayant précédé ses vacances, la recourante a croisé C._____ sur le chemin de son bureau. Elle expose que celui-ci, adossé à une table haute, l'a scrutée « de bas en haut ». Elle a passé son chemin et a ensuite senti « une présence proche dans son dos ». Au moment de se retourner, elle indique avoir constaté que c'était lui et s'est arrêtée pour le laisser passer. Il s'est alors arrêté à son tour en la « toisant droit dans les yeux ». Après qu'elle ait élevé la voix, elle relate que C._____ est parti et elle s'est pour sa part précipitamment rendue, bouleversée, dans le bureau de son supérieur. Le lendemain de son retour de deux semaines de vacances, soit le lundi 22 novembre 2010, la recourante explique que C._____ lui a fait des « PScheeeeeee » lorsqu'elle le croisait ou qu'il passait devant son bureau.

**5.4**

**5.4.1** D'emblée, le Tribunal relève que le récit des faits tel que présenté par la recourante à son supérieur et aux ressources humaines est quelque peu décousu. D'une part, elle n'indique pas dans son premier courriel la date à laquelle le premier épisode se serait déroulé, laquelle n'est pas davantage déductible des circonstances. D'autre part, en abordant le second événement, elle parle tantôt du 5 octobre, respectivement du 6 octobre 2010, et tantôt du vendredi 5 novembre 2010. En particulier, le Tribunal relève que le 5 octobre 2010 n'était pas un jeudi, mais un mardi, et que le 6 octobre 2010 était un mercredi et non un vendredi. Ces éléments et l'examen sous un angle temporel de son récit laisse penser qu'il est plus probable que le second épisode ait pu survenir le vendredi 5 novembre 2010. De plus, l'existence même de ces événements semble appelée à être mise en doute, dans la mesure où il n'est pas établi qu'ils aient tous réellement existé. Notamment, l'autorité inférieure allègue que, le 22 novembre 2010, date du retour de vacances de la recourante où elle aurait eu à subir des « PScheeeeeee », C._____ était absent des locaux de la section en raison de la charge revêtue ce jour-là (surveillance des examens).

**5.4.2** Le Tribunal retient ensuite que les faits décrits par la recourante, constitutifs à son sens d'un harcèlement sexuel, ne sont pas démontrés à suffisance de droit, mais uniquement allégués, de sorte qu'une telle atteinte doit être niée en l'espèce. A toutes fins utiles, même si le Tribunal les avait considérés comme établis, il y aurait eu lieu de retenir qu'ils n'étaient pas

constitutifs d'un harcèlement sexuel au sens posé par la loi et la jurisprudence. En effet, il n'apparaît pas qu'une attitude et des agissements de ce type, susceptibles certes de créer un climat de travail hostile, présentent une intensité suffisante. De l'aveu même de la recourante, son ressenti et sa peur se sont fondés en tout et pour tout sur quelques regards insistants, la présence ressentie de quelqu'un qui l'observait et sur des « Pscheeeeeee » qu'elle aurait eu à endurer une journée tout au plus. Mis à part la faible intensité des faits relatés, le Tribunal relève qu'ils sont également isolés, ce qui ne les rend pas pour autant admissibles entre collègues. Les événements évoqués par la recourante ne sont que deux et ceux-ci se sont produits à plus d'une année d'intervalle.

Dans tous les cas, il ressort du dossier de la cause que l'employeur a immédiatement réagi suite aux plaintes formulées en ce sens par l'employée, de sorte que l'engagement de sa responsabilité est en principe exclue (cf. arrêts du Tribunal fédéral 4A_473/2013 précité consid. 3.3, 4A_330/2007 du 17 janvier 2008 consid. 4.3). La solution d'un changement de bureau a été jugée une bonne solution par la recourante, qu'elle a d'ailleurs d'elle-même évoquée. Sur interpellation des ressources humaines, elle a expressément répondu qu'elle ne souhaitait pas que d'autres mesures soient prises. A cet égard, il importe peu que cette dernière ait par la suite estimé que la mesure avait eu pour but de la mettre à l'écart ; affirmations dans lesquelles elle ne saurait d'ailleurs être suivie. L'autorité inférieure a en outre convoqué C._____ pour lui demander de cesser les agissements reprochés, ce qui a manifestement suffi à entraîner leur cessation définitive. Enfin, contrairement à ce que la recourante soutient, et conformément à l'absence de harcèlement sexuel démontré au sens de l'art. 4 LEg, l'employeur n'avait pas à entreprendre de plus amples démarches, comme le prononcé d'une mesure disciplinaire.

**5.4.3** Dans ce contexte, l'audition en qualité de témoin de I._____ – dont on ignore en réalité le lien avec ces événements – n'est pas propre à modifier la conviction d'ores et déjà acquise par le Tribunal. A toutes fins utiles, à aucun moment, la recourante ne prétend dans ses écritures, pas plus que dans ses courriels de l'époque, qu'un collègue aurait été témoin direct des événements dont elle affirme avoir été victime. Partant, cette offre de preuve peut être écartée par appréciation anticipée des preuves. Il en va de même de l'audition de D._____ puisque, contrairement à ce que soutient la recourante, C._____ n'a pas reçu d'avertissement et que le Tribunal a exclu qu'il pouvait être reproché à l'autorité inférieure de ne pas l'avoir fait dans le cas particulier. Dans le prolongement, la production du dossier personnel de C._____ n'était pas davantage nécessaire. En tout

état de cause, la recourante n'a pas démontré son intérêt supérieur face au caractère généralement confidentiel de ce type de document (arrêt du Tribunal administratif fédéral A-4054/2015 du 15 février 2016 consid. 2.3).

**5.5** En conclusion, il y a lieu de retenir que les désagréments qu'aurait eu à endurer la recourante ne sont pas constitutifs de harcèlement sexuel. Tout acte illicite de l'employeur fait donc défaut et l'allocation d'une indemnité pour réparation du tort moral doit en conséquence être niée.

**6.**
Il découle de l'ensemble des considérants qui précèdent que le Tribunal ne peut concevoir dans le cas présent d'acte illicite susceptible d'engendrer une responsabilité de l'autorité inférieure au sens de la LRCF. Cela étant, il est inutile de se poser la question du dommage (tort moral) et du lien de causalité, toutes conditions qui s'entendent de manière cumulative. Il n'y pas davantage lieu de se poser la question du caractère échu des prétentions de la recourante, ce que l'autorité inférieure n'a d'ailleurs à aucun moment soulevé.

Partant, c'est à juste titre que l'autorité inférieure a rejeté la demande en réparation du tort moral formée par la recourante. Il s'ensuit que le recours doit être rejeté.

**7.**
**7.1** Selon l'art. 63 al. 1 1ère phrase PA, les frais de procédure sont généralement mis, dans le dispositif, à la charge de la partie qui succombe. En l'occurrence, la recourante succombe entièrement, de sorte qu'elle doit prendre à sa charge les frais de procédure qui s'élèvent à Fr. 1'500.--, lesquels seront prélevés sur l'avance de frais du même montant qu'elle a déjà effectuée.

**7.2** 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 et art. 7 ss du règlement du 21 février 2008 concernant les frais, dépens et indemnités fixés par le Tribunal administratif fédéral [FITAF, RS 173.320.2]). Les autorités fédérales et, en règle générale, les autres autorités parties n'ont pas droit aux dépens (art. 7 al. 3 FITAF). Aucune indemnité de dépens ne sera donc allouée en l'espèce.

## Par ces motifs, le Tribunal administratif fédéral prononce :

**1.**
Le recours est rejeté.

**2.**
Les frais de procédure arrêtés à Fr. 1’500.-- sont mis à la charge de la recourante. Ce montant est prélevé sur l’avance de frais du même montant déjà effectuée.

**3.**
Il n’est pas alloué de dépens.

**4.**
Le présent arrêt est adressé :

– à la recourante (Acte judiciaire)
– à l'autorité inférieure (Acte judiciaire)

| Le président du collège : | La greffière : |
| --- | --- |
| Jérôme Candrian | Déborah D’Aveni |

## Indication des voies de droit :

Les décisions du Tribunal administratif fédéral en matière de responsabilité de l’Etat peuvent être contestées auprès du Tribunal fédéral, pourvu qu’il s’agisse d’une contestation pécuniaire dont la valeur litigieuse s’élève à 30'000 fr. au minimum ou qui soulève une question de principe (art. 85 al. 1 let. a et al. 2 de la loi fédérale du 17 juin 2005 sur le Tribunal fédéral [LTF, RS 173.110]). Si le recours en matière de droit public est ouvert, il doit être déposé au Tribunal fédéral, 1000 Lausanne 14, dans un délai de 30 jours dès la notification de la décision contestée (art. 82 ss, 90 ss et 100 LTF). Le mémoire doit être rédigé dans une langue officielle et doit indiquer les conclusions, les motifs et les moyens de preuve, et être signé. La décision attaquée et les moyens de preuve doivent être joints au mémoire, pour autant qu'ils soient en mains du recourant (art. 42 LTF).

Expédition :