



Cour I
A-5357/2019

Arrêt du 7 mai 2021

Composition

Claudia Pasqualetto Péquignot (présidente du collège),
Christine Ackermann, Jürg Steiger, juges,
Manuel Chenal, greffier.

Parties

A. _____,
(...)
représentée par
Maître Steve Alder, avocat, FONTANET & Associés,
Grand-Rue 25, Case postale 3200, 1211 Genève 3,
recourante,

contre

Centrale de compensation CdC,
Direction,
Avenue Edmond-Vaucher 18, Case postale 3000,
1211 Genève 2,
représentée par
Maîtres Nathalie Bornozy et Patrick Malek-Asghar,
MENTHA Avocats,
Rue de l'Athénée 4, Case postale 330, 1211 Genève 12,
autorité inférieure.

Objet

Droit du personnel, décision en matière de mobbing.

Faits :**A.**

A._____, (l'employée), née le (...), a commencé son activité au sein de la Centrale de compensation (l'autorité inférieure, l'employeur ou la CdC) au (...) 2014 en qualité de (...) à 100%. Elle y assumait la fonction de (...) pour la division Z._____ qui compte environ 125 personnes.

Par la suite, elle s'est vue confier, en sus, la gestion de (nom de l'entité) comptant 15 personnes.

B.

Les évaluations annuelles de l'employée ont été très positives de 2014 à 2017: 4 en 2014, 2016 et 2017, 3 en 2015.

C.

Le 19 janvier 2018, l'employée est intervenue auprès du directeur de la CdC et a déclaré ne plus être en mesure d'assumer le rôle de (...) de la division Z._____ pour des motifs de santé.

D.

A compter du lundi 19 février 2018, l'employée s'est trouvée en incapacité totale de travail.

A compter de cette reprise à temps partiel, l'employée s'est occupée de (nom des entités), soit environ 35 personnes.

E.

Dès le mois de juillet 2018, B._____ a repris *ad interim* la fonction de (...) occupée jusqu'alors par C._____.

Des divergences de vues sont rapidement apparues entre l'employée et B._____, sa nouvelle supérieure hiérarchique. Celle-ci était d'avis que les prestations de travail de l'employée, qui ne gérait plus que (nom des entités), étaient insuffisantes. Elle lui reprochait en outre son manque de motivation ainsi que le mauvais climat qu'elle créait au travail. L'employée s'estimait elle être débordée, puis persécutée, par sa nouvelle supérieure hiérarchique.

Devant la persistance de leur désaccord, B._____ a, au mois d'août 2018, demandé à l'employée de lui transmettre un "time-sheet" de ses ac-

tivités. Suite à l'intervention de R. _____, directeur suppléant, cette mesure a cessé au début du mois suivant. Des séances bilatérales entre l'employée et B. _____ ont en outre été organisée par cette dernière.

F.

A partir du 1^{er} novembre 2018, la capacité de travail de l'employée a augmenté à 60%.

G.

A l'occasion de l'entretien d'évaluation annuel du 9 novembre 2018, la note 1 a été attribuée à l'employée, ses prestations ainsi que son comportement ayant été jugés insatisfaisants.

L'employée, de son côté, a fait état de persécution organisée à son encontre.

H.

En date du 22 novembre 2018, l'employée s'est adressée au directeur, indiquant qu'elle allait recourir contre son évaluation et qu'elle envisageait de déposer une plainte contre sa responsable actuelle pour violations répétées de ses droits de la personnalité.

I.

En date du 17 décembre 2018, un avertissement a été adressé à l'employée. Un certain nombre de manquements était reproché à cette dernière, qui par son attitude au travail générait un mauvais climat au sein de l'équipe (...). Il était aussi relevé que l'employée diffusait des fausses allégations et des accusations à l'encontre de sa supérieure hiérarchique et refusait de prendre en charge une quantité suffisante de travail par rapport à son taux d'activité.

J.

Par courrier du 20 décembre 2018, S. _____, cheffe de la section (...) de la division Z, a fait part à B. _____ de difficultés rencontrées avec l'employée dans leur collaboration.

K.

Le 10 janvier 2019, l'autorité inférieure a informé l'employée qu'elle avait requis de l'Office fédéral de l'informatique et de la télécommunication (OFIT) des extractions du système informatique quant à la consultation des dossiers de ses collègues.

L.

La recourante a réitéré ses allégations relatives à un mobbing, ceci par un courrier de son premier avocat du 11 janvier 2019.

M.

Le 15 janvier 2019, deux collègues (...) ont adressé à B._____ une note de service pour l'informer de la dégradation du climat de travail au sein de (nom de l'entité) en raison de l'attitude de l'employée.

N.

A partir du 16 janvier 2019, l'employée s'est trouvée en incapacité totale de travail.

O.

B._____ s'est formellement plainte par courriel du 22 janvier 2019 auprès du directeur de la CdC des agissements hostiles de l'employée dirigés contre elle depuis plusieurs mois et du mauvais climat qu'elle générerait au travail.

P.

Le 25 janvier 2019, un second avertissement a été adressé à l'employée. Il a été constaté, après extraction du système informatique par l'OFIT, qu'elle avait accédé aux données d'un de ses collègues ainsi qu'à celles de sa supérieure hiérarchique dont elle avait consulté les évaluations portant sur les années 2012 à 2017, les certificats de travail et le CV, sans motif justifié et sans que l'exécution de ses tâches ne l'exige. L'avertissement faisait aussi état de la persistance par l'employée à créer un mauvais climat sur le lieu de travail.

Q.

Par courrier du 31 janvier 2019, A._____ a, à nouveau, fait valoir qu'elle était victime d'atteintes à sa personnalité.

R.

Face aux accusations croisées d'atteintes à la personnalité émanant de l'employée et de supérieure hiérarchique, l'autorité inférieure a décidé de procéder à un audit externe afin de clarifier la situation. Pour ce faire, elle a mandaté P._____, avocate spécialiste FSA en droit du travail.

L'autorité inférieure a en outre suspendu l'employée pour la durée de l'audit par décision du 26 mars 2019, décision contre laquelle cette dernière a recouru par-devant le Tribunal administratif fédéral (TAF) en date du 13 mai

2019 (cause A-2315/2019), cause qui est ensuite devenue sans objet, dans la mesure où la suspension des rapports de travail a expiré en juin 2019 avec la remise du rapport d'audit, et a par conséquent été radiée du rôle (décision du TAF A-2315/2019 du 5 novembre 2019).

S.

P. _____ a établi son rapport d'audit le 30 mai 2019.

Le rapport d'audit concluait à l'absence de harcèlement psychologique de B. _____ envers l'employée et inversement.

Le rapport d'audit mentionnait que l'employée n'avait pas fait l'objet d'un harcèlement de la part de sa supérieure hiérarchique ni même d'atteintes à sa personnalité, les observations de celle-ci étant fondées au regard du comportement de l'employée.

Ledit rapport indiquait que l'employée avait agi de manière illicite et certainement peu bienveillante à l'encontre de sa supérieure hiérarchique, mais que les faits se sont déroulés sur période relativement brève et n'ont pas atteint une intensité et une fréquence telles que l'on puisse les qualifier de harcèlement moral.

T.

L'autorité inférieure a reçu le rapport d'audit le 3 juin 2019 et l'a transmis à la recourante par courrier du 17 juin 2019.

Dans son courrier du 17 juin 2019, l'autorité inférieure mentionnait que le rapport d'audit confirmait le bien-fondé des mesures prises à ce jour.

U.

Par courrier du 20 août 2019, l'autorité inférieure a communiqué à l'employée qu'après avoir analysé le rapport d'audit, elle entendait rendre prochainement une décision à ce sujet et que, pour éviter toute ambiguïté et afin d'être transparente, elle n'entendait pas, le moment venu, poursuivre les relations de travail compte tenu des différents éléments que l'employée connaissait déjà.

V.

Par décision du 9 septembre 2019, l'autorité inférieure a rendu une décision par laquelle elle constate l'inexistence d'un harcèlement de la part de B. _____ sur la personne de A. _____.

W.

Par acte du 10 octobre 2019, l'employée (ci-après aussi : la recourante) a interjeté recours auprès du TAF contre cette décision.

La recourante requiert préalablement la production, en mains de la CdC, du mandat d'audit confié à P._____, l'intégralité des procès-verbaux réalisés dans le cadre de cet audit, ainsi que l'octroi d'un délai de 30 jours à réception desdits documents pour compléter son recours. Au fond et à titre principal, elle conclut à l'annulation de la décision attaquée et à ce qu'il soit constaté qu'elle a été victime de harcèlement moral de la part de sa supérieure hiérarchique.

La recourante se prévaut de diverses violations du droit d'être entendue ainsi que d'une violation de la maxime inquisitoire.

Au fond, la recourante est d'avis que l'accumulation d'actes et de mesures réalisés par sa supérieure hiérarchique depuis le mois de juillet 2018 est constitutif de mobbing.

X.

Dans sa réponse du 13 décembre 2019, l'autorité inférieure est restée sur sa position, détaillant certains de ses arguments.

Y.

Par acte du 13 novembre 2020, la recourante a déposé des observations complémentaires.

Z.

Par acte du 30 avril 2020, la recourante a déposé ses observations finales. Elle est restée sur sa position, détaillant certains de ses arguments.

AA.

Les autres faits pertinents seront évoqués dans les considérants en droit ci-dessous.

Droit :**1.**

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

1.2 Sous réserve de l'exception prévue à l'art. 32 al. 1 let. c LTAF, qui n'est pas réalisée ici, le Tribunal est compétent, en vertu de l'art. 36 al. 1 de la loi fédérale 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 la PA prises par l'employeur fédéral. En l'espèce, l'acte attaqué du 9 septembre 2019, rendu par l'employeur de la recourante, satisfait aux conditions prévalant à la reconnaissance d'une décision (consid. 1.3 infra), de sorte que le présent Tribunal est compétent pour connaître de la contestation portée devant lui.

1.3 La partie recourante a pris part à la procédure devant l'autorité inférieure. Elle est en outre destinataire de la décision attaquée. Se pose néanmoins la question du caractère actuel et pratique de son intérêt à recourir dès lors que, postérieurement au dépôt de son recours, la recourante a été licenciée, de sorte qu'elle ne travaille plus pour l'autorité inférieure. Dans la mesure où les décisions visant à la constatation d'un acte illicite (art. 25a al. 1 let. c PA) sont rendues, par définition, après la commission de ce dernier, se pose la question de savoir si l'existence d'un intérêt actuel et pratique demeure une condition de recevabilité. La doctrine n'est pas unanime sur cette question (MOOR/POLIER, Droit administratif, Les actes administratifs et leur contrôle, volume II, 3^è ed. 2011, p. 45 et les références citées). En l'espèce, le recours étant en tout état de cause mal fondé ainsi qu'il le sera démontré dans les considérants qui suivent, cette question n'a pas d'intérêt pratique et peut souffrir de rester ouverte.

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

2.

2.1 Selon l'art. 49 PA, le Tribunal administratif fédéral contrôle les décisions qui lui sont soumises sous l'angle de la violation du droit fédéral, y compris l'excès ou l'abus du pouvoir d'appréciation (let. a), de la constatation inexacte ou incomplète des faits pertinents (let. b) et de l'inopportunité (let. c). Le Tribunal fait cependant preuve d'une certaine retenue dans l'exercice de son libre pouvoir d'examen lorsque la nature des questions litigieuses qui lui sont soumises l'exige, singulièrement lorsque leur analyse nécessite des connaissances spéciales ou encore lorsqu'il s'agit de circonstances locales que l'autorité qui a rendu la décision connaît mieux (cf. ATF 131 II 680 consid. 2.3.3 ; arrêt du TAF A-379/2016 du 8 septembre 2016 consid. 2.2).

2.2 Le Tribunal vérifie d'office les faits constatés par l'autorité inférieure (art. 12 PA), sous réserve du devoir de collaborer des parties (art. 13 PA). Le Tribunal applique le droit d'office, sans être lié par les motifs invoqués (art. 62 al. 4 PA), ni par l'argumentation juridique développée dans la décision entreprise (cf. MOSER ET AL., op. cit., n° 2.165). 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.).

2.3 L'objet du présent litige porte sur la décision du 9 septembre 2019 par laquelle l'autorité inférieure a constaté l'inexistence d'un harcèlement psychologique de la part de la supérieure hiérarchique de la recourante.

3.

Au niveau formel, la recourante se prévaut de plusieurs violations du droit d'être entendue (consid. 4 infra). Elle fait également grief à l'autorité inférieure d'avoir violé la maxime inquisitoire (consid. 5 infra). Sur le fond, elle conclut à ce qu'il soit constaté qu'elle a été victime de harcèlement moral de la part de sa supérieure hiérarchique (consid. 6 infra).

4.

4.1 La recourante fait grief à l'autorité inférieure de ne pas lui avoir donné la possibilité de s'exprimer au préalable sur le choix de l'auditrice et de ne pas lui avoir communiqué une copie du mandat écrit adressé à celle-ci, de sorte qu'elle ignorerait à ce jour encore le champ exploratoire de l'audit.

4.1.1 Le rapport d'audit est une expertise au sens de l'art. 12 let. e PA. L'art. 58 al. 2 PCF, applicable à la procédure de première instance par renvoi de l'art. 19 PA, prévoit que le juge – en l'occurrence l'autorité – donne aux parties l'occasion de faire leurs objections contre les personnes qu'elle se propose de désigner comme experts.

4.1.2 Le principe de la bonne foi oblige celui qui constate un prétendu vice de procédure à le signaler immédiatement, à un moment où il pourrait encore être corrigé, et lui interdit d'attendre en restant passif afin de pouvoir s'en prévaloir ultérieurement, devant l'autorité de recours (arrêt du TF 8D_4/2009 du 3 mars 2010, consid. 5.3).

Se trouve ainsi déchu de son droit d'invoquer la récusation celui qui garde ce moyen "en réserve" dans l'idée de l'invoquer plus tard si le procès évolue défavorablement, et qui s'engage sans mot dire dans le procès (JEAN-FRANÇOIS EGLI, La protection de la bonne foi dans le procès, in: Verfassungsrechtsprechung und Verwaltungsrechtsprechung, Zurich 1992, p. 238 ss).

4.1.3 En l'espèce et conformément à la jurisprudence rappelée ci-avant, force est de constater que les présents griefs, soulevés pour la première fois dans le recours du 10 octobre 2019 déposé par devant le Tribunal de céans, sont manifestement tardifs et, partant, irrecevables.

En effet, l'auditrice s'est fait connaître par courrier du 6 mars 2019, courrier dans lequel elle convoquait la recourante pour une audition qui s'est tenue le 18 mars 2019. Dès ce moment-là, la recourante était en mesure de faire valoir ses griefs, que ce soit à l'encontre de la personne de l'auditrice ou d'un éventuel manque de clarté ou de transparence quant à la teneur de son mandat, ce qu'elle n'a aucunement fait. Au contraire, postérieurement à son audition, soit en date des 20 mars et 11 avril 2019, la recourante s'est adressée directement à l'auditrice afin de requérir l'audition de plusieurs témoins, sans émettre la moindre réserve quant aux questions ici litigieuses.

4.1.4 Au surplus, on peine à comprendre la recourante lorsqu'elle prétend que le périmètre de l'audit ne lui était pas connu. En effet, celui-ci ressort clairement du projet de décision du 12 février 2019 par lequel l'autorité inférieure communiquait à la recourante son intention de "procéder à un audit externe qui permettra d'établir les faits", faits qui sont ensuite listés en une vingtaine de paragraphes et qui tournaient essentiellement autour des re-

lations conflictuelles entretenues entre la recourante et sa supérieure hiérarchique ainsi que d'autres collègues de travail. Certes, les faits en question étaient principalement rapportés par l'autorité inférieure pour expliquer les raisons qui l'amenaient à envisager la suspension de la recourante. Il était cependant clair que le rapport d'audit avait pour but d'apporter un éclairage extérieur sur ceux-ci. En d'autres termes, l'autorité inférieure, au vu notamment des différentes plaintes qui visaient la recourante et qui faisaient état du mauvais climat qu'elle générait et qui se répercutait sur la bonne marche du service et la santé de certains collaborateurs, s'était résolue à suspendre la recourante; elle souhaitait toutefois bénéficier d'un regard extérieur sur les incidents dénoncés.

Dès ce moment-là, la recourante pouvait s'exprimer sur la pertinence du rapport d'audit ou faire soumettre des questions de son choix. L'objection selon laquelle le projet de décision précité ne comprenait pas les questions posées à l'auditrice, de sorte que la recourante n'a pas eu la possibilité de se prononcer sur celles-ci comme le prévoit pourtant l'art. 57 al.2 PCF, est difficilement compréhensible, puisque la teneur du mandat lui était connu et qu'il ne se déclinait pas en question mais sous la forme d'une mission précise, à savoir éclaircir les faits litigieux.

Ainsi le grief, tardif, est également mal fondé. Aussi, la requête de la recourante tendant à la remise du mandat écrit confié à P._____ apparaît d'emblée inutile – la teneur de celui-ci étant déjà connu – et doit être rejetée.

4.2 La recourante reproche à l'autorité inférieure de ne pas avoir pu assister à l'audition des personnes entendues par l'experte, de ne pas avoir eu accès aux procès-verbaux d'audition ni à l'identité des personnes entendues.

4.2.1 Durant la période de l'audit, la recourante n'a jamais demandé à pouvoir participer aux auditions. La recourante a demandé la consultation des procès-verbaux d'audition pour la première fois le 27 septembre 2019, soit après seulement que l'autorité inférieure ait rendu sa décision du 9 septembre 2019, et ce alors même qu'au plus tard à réception du rapport d'audit, lequel a été transmis par courrier du 17 juin 2019, la recourante savait que la confidentialité des procès-verbaux, de même que l'anonymat des personnes entendues, avaient été garantis. Ainsi, il apparaît là encore que les griefs ont été gardés en réserve pour être soulevés, au besoin, une fois la décision de l'autorité inférieure connue.

4.2.2 Le grief est en tout état de cause mal fondé. En effet, l'expert ne rendant pas de décisions, son activité n'est pas régie par la PA. Ainsi, les auditions informelles menées dans le cadre d'une expertise n'ont pas à être contradictoires (arrêt du TAF A-7843/2016 du 3 décembre 2018 consid. 4.2) de même qu'elles n'ont pas à faire l'objet de procès-verbaux. Ainsi, les procès-verbaux tenus par l'auditrice s'apparentent à des notes internes destinées à la formation de son opinion, soit des pièces auxquelles le droit d'être entendu ne confère en principe pas de droit d'accès (TF 8C_659/2013 consid. 3.2). On observera que l'autorité inférieure n'a pas eu accès à celles-ci.

Concernant l'anonymat des personnes interrogées, les parties n'ont *en soi* aucun droit à connaître l'identité des personnes interrogées dans le cadre d'une expertise, étant à préciser qu'il s'agit là d'auditions informelles, dès lors que l'expert n'est pas habilité à procéder à des auditions au sens de la PA (art. 14 al. 1 PA *a contrario*). Néanmoins, un pareil droit pourra, selon les circonstances, se déduire du droit à un procès équitable et des garanties y relatives. Sous cet angle, le rapport d'audit, y compris dans ses modalités critiquées, ne prête pas flanc à la critique. A cet égard, il faut rappeler que cet audit devait permettre à l'autorité inférieure de bénéficier d'un regard extérieur sur le déroulement des faits. Ce procédé était particulièrement bienvenu. En effet, dans la mesure où l'autorité inférieure répond notamment des actes des supérieures hiérarchiques à l'encontre de leurs subordonnés, elle pouvait paraître, sinon juge et partie, à tout le moins intéressée par le sort du conflit. Il ressort d'ailleurs dudit audit que la recourante avait elle-même des doutes quant à l'impartialité de l'autorité inférieure, doutes qu'elle avait communiqués au directeur par courriel du 18 décembre 2018. D'autre part, les personnes susceptibles d'être entendues étaient liées contractuellement à l'autorité inférieure et, pour certaines d'entre elles, subordonnées hiérarchiquement à la personne accusée de mobbing par la recourante, de sorte que le recours à une personne extérieure à l'institution pouvait permettre aux auditionnés une parole plus libre, pour autant bien sûr que l'anonymat vis-à-vis de l'employeur leur soit simultanément garanti. Enfin, on observera que l'audit n'était pas le seul élément probant dont disposait l'autorité pour fonder sa décision (consid. 5 et 7.12).

Il résulte de ce qui précède que les griefs de la recourante, pour autant que recevables, sont mal fondés.

4.2.3 La recourante ne disposant d'aucun droit à la consultation des procès-verbaux d'audition (consid. 4.2.2), sa requête tendant à leur remise doit être rejetée.

4.3 La recourante allègue que l'autorité inférieure a rendu la décision querrelée sans lui avoir donné l'occasion, au préalable, de faire valoir son point de vue.

4.3.1 En matière de résiliation des rapports de travail de droit public, le TF a jugé que des occasions relativement informelles de s'exprimer avant le licenciement peuvent remplir les exigences du droit constitutionnel d'être entendu, pour autant que la personne concernée ait compris qu'une telle mesure pouvait entrer en ligne de compte à son encontre (arrêts 8C_817/2015 du 6 juillet 2016 consid. 4.3.1; 8C_243/2015 du 17 mars 2016 consid. 5.5 et les arrêts cités). La personne concernée ne doit pas seulement connaître les faits qui lui sont reprochés, mais doit également savoir qu'une décision allant dans une certaine direction est envisagée à son égard (arrêts 8C_502/2017 du 30 novembre 2017 consid. 5.3, destiné à la publication; 8C_158/2009 du 2 septembre 2009 consid. 5.2, non publié in ATF 136 I 39).

4.3.2 En l'espèce, l'autorité inférieure a fait parvenir le rapport d'audit à la recourante par courrier du 17 juin 2019. Elle a ensuite adressé un second courrier à la recourante en date du 20 août 2019 avant de rendre la décision querrelée en date du 9 septembre 2019.

La position de l'autorité inférieure ressortait déjà clairement de son courrier du 17 juin 2019. En effet, l'autorité y rapportait les conclusions du rapport d'audit, à savoir qu'il n'y avait pas eu de harcèlement, sans y émettre la moindre réserve. Plus encore, l'autorité indiquait que "les manquements dans le comportement de [la recourante] qui avaient été relevés par [l'employeur] ont été constatés par [l'auditrice] également, confirmant pleinement le bienfondé des mesures prises à ce jour". Ainsi, l'autorité inférieure se basait sur le rapport d'audit pour juger du bien-fondé des mesures prises antérieurement à l'encontre de la recourante. En faisant dudit rapport un étalon de mesure, l'autorité inférieure signifiait clairement qu'elle le faisait sien. L'argument de la recourante selon lequel la mention, dans le courrier en question, que l'audit avait "permis de mettre à jour un conflit entre elle et B. _____" laissait entendre qu'il y aurait des suites, de sorte qu'il n'était pas opportun de réagir avant de connaître ces dernières, est trompeur. Ledit conflit n'a pas été mis à jour par l'audit; il était au contraire sa raison d'être. Le courrier en question précise d'ailleurs que le rapport d'audit a

"confirmé", et non pas "mis à jour", le conflit, la recourante déformant ici le texte pour en détourner le sens. Au surplus, le courrier du 20 août 2020 indiquait qu'une décision serait prochainement rendue quant au rapport d'audit. Or, celui-ci portait sur les allégations croisées de harcèlement entre la recourante et B._____, de sorte que l'objet de la décision à venir était clairement circonscrit.

Dans son courrier du 20 août 2020, l'autorité inférieure informait en effet la recourante qu'elle rendrait bientôt une décision quant au rapport d'audit, décision qui lui serait notifiée à l'adresse de son mandataire. Ce faisant, elle lui indiquait clairement que c'était le dernier moment pour se déterminer. La recourante devait réagir au plus tard à ce moment-là, que ce soit concernant d'éventuels moyens de preuve complémentaires qu'elle souhaitait voir administrer, des questions complémentaires qu'elle souhaitait faire poser ou concernant la décision au fond qui serait prochainement rendue. L'argument de la recourante selon lequel l'autorité, en informant qu'elle rendrait prochainement une décision, signifiait qu'elle ne s'était pas encore déterminée définitivement, de sorte que le droit d'être entendu ne pouvait être exercé effectivement, n'est pas soutenable. La recourante joue ici manifestement avec les deux significations que peut revêtir le terme de décision, à savoir, dans le sens courant, un acte de l'esprit par lequel on se détermine et arrête son jugement et, dans le sens juridique, l'acte formellement attaquant par lequel l'autorité entérine sa position. Par l'expression *rendre une décision*, il est évident que l'autorité inférieure se référait au sens juridique, respectivement qu'elle voulait signifier qu'un acte formel entérinant sa détermination serait notifié à la recourante sous peu, et ce d'autant plus qu'elle ajoutait, précisément, que celle-ci serait *notifiée* à son mandataire. Si l'autorité inférieure avait voulu signifier qu'elle ne s'était pas encore déterminée sur la question, elle aurait indiqué son intention de *prendre* prochainement une décision. En outre, dans ce même courrier, l'autorité inférieure informait la recourante de son intention de ne pas poursuivre les rapports de travail avec elle, ce qui attestait là encore qu'elle n'envisageait pas qu'un harcèlement psychologique ait pu être commis à son endroit. En effet, bien que la question de l'existence d'un harcèlement psychologique et de celle de l'existence de motifs suffisants de résiliation ne soient pas en tout point interdépendantes, on voit mal que l'autorité ait pu, dans le cas d'espèce, simultanément envisager un licenciement et l'existence d'un mobbing, tant il est vrai que les reproches formulés à la recourante dans les avertissements des 17 décembre 2018 et 25 janvier 2019 eussent dû recevoir une nouvelle lecture dans l'hypothèse où un mobbing eût été vraisemblable.

4.3.3 Il résulte de ce qui précède que la recourante ne pouvait ignorer l'avis de l'autorité inférieure quant à l'audit dès la réception du courrier du 17 juin 2019, et qu'en date du 20 août 2019, elle savait qu'une décision la concernant serait bientôt rendue de sorte que c'était le dernier moment pour réagir. Elle connaissait en outre les suites que l'autorité entendait donner à "cette affaire". La décision querellée ayant été rendue le 9 septembre 2019, la recourante a disposé de suffisamment de temps pour se déterminer, étant rappelé que la recourante était représentée par un mandataire professionnel, lequel avait déjà connaissance du dossier.

5.

5.1 La recourante fait encore grief à l'autorité inférieure d'avoir violé la maxime inquisitoire pour le motif qu'elle se serait basée uniquement sur le rapport d'audit et ce, sans en avoir apprécié préalablement la portée. A cet égard, la recourante fait remarquer que l'autorité inférieure n'a jamais été en possession des procès-verbaux.

5.2 A teneur de l'art. 12 PA, l'autorité constate les faits d'office et procède, au besoin, à l'administration de preuves. Lorsque l'autorité estime que l'état de fait est clair et que sa conviction est acquise sur la base de pièces écrites ayant une valeur probatoire suffisante, elle peut rendre sa décision. Dans cette hypothèse, elle renoncera à des mesures d'instruction et à des offres de preuve supplémentaires, en procédant si besoin à une appréciation anticipée de celles-ci (cf. également ATF 137 III 208 consid. 2.2 ; arrêt du TAF-A 5433/2015 du 2 mars 2017 consid. 1.4.1). Il n'est pas nécessaire que la conviction de l'autorité confine à une certitude absolue qui exclurait toute autre possibilité. Il suffit qu'elle découle de l'expérience de la vie et du bon sens et qu'elle soit basée sur des motifs objectifs (cf. ATF 130 III 321 consid. 3.2 ; ATAF 2012/33 consid. 6.2.1; plus récent : arrêt du TAF A-2884/2016 du 8 mars 2017 consid. 2.2).

5.3 En l'espèce, on ne saurait prétendre que l'autorité, pour établir l'état de fait, se soit basé sur le seul rapport d'audit. En effet, après que la recourante ait indiqué au directeur de la CdC qu'elle se sentait victime de mobbing et qu'elle envisageait de porter plainte (22 novembre 2018) mais avant que l'audit ne soit commandé, l'autorité inférieure, par la main du précité, a adressé deux avertissements à la recourante en date des 17 décembre 2018 et 25 janvier 2019. Certes, ceux-ci n'avaient pas pour objet de déterminer si oui ou non il y avait eu harcèlement psychologique à l'endroit de la recourante. Néanmoins, force est de constater que les thématiques desdits avertissements et celles sous-jacentes au mobbing étaient pour partie

communes. En particulier, la recourante faisait valoir que certains comportements et certaines mesures de sa supérieure hiérarchique relevaient du harcèlement psychologique, notamment les reproches en lien avec sa productivité ainsi que les mesures censées y remédier (telle l'obligation d'établir un time-sheet ou de participer à des séances bilatérales), de même que certaines critiques en lien avec son attitude au travail. Or, les avertissements adressés à la recourante font précisément état de prestations de travail insuffisantes, du mauvais climat de travail qu'elle générait ainsi que de fausses allégations qu'elle véhiculait à l'encontre de sa supérieure hiérarchique. En outre, avant que l'audit ne débute, l'autorité inférieure a suspendu la recourante pour la durée de celui-ci, précisant notamment que "la santé des collaborateurs de l'équipe (...) est mise en danger". Ainsi, on ne saurait nier que l'autorité inférieure avait déjà appréhendé l'état de fait – et qu'elle s'était déjà formée une opinion non définitive quant à celui-ci – avant que l'audit ne débute. L'audit devait permettre d'avoir l'éclairage d'une personne externe à l'institution afin de vérifier que l'appréhension des faits par l'autorité inférieure n'ait pas été influencée par des facteurs parasites tenant à la position de l'autorité inférieure dans le litige ainsi qu'à celle des collaborateurs à entendre se trouvant dans une potentielle situation de dépendance vis-à-vis de l'employeur.

On ne saurait davantage prétendre que cette appréhension des faits par l'autorité inférieure ne reposait sur aucun réel élément probant. En effet, abstraction faite de la plainte de la supérieure hiérarchique de la recourante, trois collaborateurs se sont plaints du comportement de cette dernière, lui reprochant notamment de créer un mauvais climat de travail ainsi que, pour deux d'entre eux, de proférer de fausses allégations à l'encontre de sa supérieure hiérarchique. Ainsi, l'on ne saurait prétendre que l'autorité inférieure ne disposait que du rapport d'audit comme élément probant pour fonder sa décision.

Enfin, parmi les actes et mesures dont la recourante se plaignait, ceux qui étaient objectivement identifiables – telle l'obligation qui lui était faite d'établir un time-sheet ou le refus de lui accorder 3 semaines de vacances en fin d'année – ne relevaient pas du mobbing (consid. 7 et suivant), conclusion à laquelle on aboutissait sans devoir recourir au rapport d'audit, qui ne joue ici – comme ailleurs, l'audit n'apportant pratiquement aucun élément réellement nouveau – qu'un rôle de confirmation. Ainsi, la plainte de la recourante se réduisait à des allégations générales selon lesquelles elle était sans cesse rabaissée, stigmatisée et morigénée. Certes, l'employeur ne peut écarter d'emblée de telles allégations – ce qu'il n'a au demeurant précisément pas fait en commandant un audit – au motif qu'elles ne seraient

pas suffisamment tangibles et par nature d'une force probante trop faible. Toutefois, lorsque les reproches objectivement identifiables apparaissent mal fondés sous l'angle du mobbing, que différents collaborateurs se sont expressément plaints du comportement de la prétendue victime, du climat qu'elle générerait et surtout des accusations infondées qu'elle portait à l'encontre précisément de celle qu'elle accusait de harcèlement psychologique, qu'enfin un rapport d'audit mené par une personne externe à l'administration confirme le point de vue de l'autorité, l'on ne saurait reprocher à cette dernière de n'avoir pas mené plus en avant l'instruction.

6.

6.1 La recourante soutient qu'il faut dénier toute force probante à l'audit et ce, pour plusieurs motifs. Premièrement, elle fait valoir qu'il n'est pas exhaustif, puisqu'il devait porter sur le "fonctionnement du service (...) de la CdC" alors que les personnes auditionnées se répartissent en réalité entre deux des quatre services présents au sein de (nom de l'entité), de sorte que les deux autres ne sont pas représentés. Deuxièmement, B._____ bénéficiait d'un pouvoir de nuisance ou à tout le moins d'un potentiel moyen de pression sur les collaborateurs à entendre, ce qui n'aurait pas été pris en considération par l'auditrice. Finalement, le rapport d'audit ne mentionne pas que B._____ interférait dans le processus.

6.2 L'argument du défaut de représentativité du rapport d'audit repose sur la prémisse erronée que ce dernier portait sur le fonctionnement du service (...). Or, le rapport d'audit devait faire la lumière sur les relations conflictuelles entre la recourante et sa supérieure hiérarchique (consid. 4.1.4). L'argument est ainsi hors de propos.

Concernant le fait que l'auditrice n'aurait pas tenu compte de l'éventuel moyen de pression dont B._____ aurait prétendument disposé, il faut observer ce qui suit. Lorsque des accusations de mobbing se font jour, les moyens de preuve dont dispose l'autorité sont souvent limités et se réduisent généralement aux auditions de collaborateurs. L'objectivité de ceux-ci peut être impactée par différents facteurs. La subordination hiérarchique en est un, parmi d'autres. Il est dans l'essence même de l'activité consistant à réaliser un audit que de gérer ces variables parasites. Pour faire face à une potentielle influence néfaste des rapports hiérarchiques, la garantie de l'anonymat apparaissait, en l'espèce, comme un moyen efficace. Ainsi, en ayant précisément choisi cette modalité, l'auditrice a montré qu'elle était sensible à cette problématique. En outre, on observera que B._____

n'occupait sa nouvelle fonction de responsable (...) que de façon intérimaire, ce qui relativise en réalité beaucoup le potentiel moyen de pression évoqué par la recourante.

Concernant enfin le fait que B. _____ "interférait dans le processus", il s'agit d'une accusation étayée par aucune pièce.

7.

7.1 Au fond, la recourante fonde ses allégations de mobbing sur l'accumulation des actes suivants. Elle reproche d'abord à sa supérieure hiérarchique sa mauvaise notation en fin d'année 2018 ainsi que l'émission régulière de critiques infondées quant à son volume de travail (consid. 7.6 infra). Elle lui reproche ensuite d'avoir introduit, pour elle seule, l'obligation d'établir quotidiennement un rapport d'activité (consid. 7.7 infra) ainsi que celle de participer à des séances bilatérales lors desquelles elle aurait, en outre, été sans cesse rabaissée (consid. 7.8). La recourante fait enfin grief à sa supérieure hiérarchique d'avoir, selon ses propres mots, "annulé ses vacances" (consid 7.9 infra), de l'avoir chicanée concernant son horaire de travail (consid. 7.10) ainsi que d'avoir propagé des informations en public concernant son état de santé (consid. 7.11). Plus généralement, la recourante fait valoir qu'elle était sans cesse rabaissée (consid. 7.12 infra). Il convient d'examiner successivement ces griefs, sans perdre de vue que le mobbing peut consister en l'accumulation d'actes qui, pris isolément, sont supportables. Ainsi, il conviendra, après avoir analysé chacun desdits actes isolément, d'en faire la synthèse et de porter une appréciation globale (consid. 7.14 infra).

7.2 Selon la définition donnée par la jurisprudence et qui vaut tant pour le droit privé que le droit public (arrêts du TF 8C_358/2009 du 8 mars 2010 consid. 5.1 ; 1C_156/2007 du 30 août 2007 consid. 4.2), le harcèlement psychologique (communément nommé mobbing) est 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, marginaliser, voire exclure une personne sur son lieu de travail. Il arrive fréquemment que chaque acte, pris isolément, apparaisse encore comme supportable, mais que les agissements pris dans leur ensemble constituent une déstabilisation de la personnalité, poussée jusqu'à l'élimination professionnelle du travailleur visé (arrêts du TF 8C_398/2016 précité consid. 2a ; 4A_439/2016 du 5 décembre 2016 consid. 5.2). Le harcèlement psychologique s'inscrit dans un élément de durée et de répétition et ne saurait être admis en présence d'atteintes isolées à la personnalité

(RÉMY WYLER/BORIS HEINZER, Droit du travail, 3ème éd., 2014, p. 349). La jurisprudence estime que le harcèlement psychologique ne saurait résulter d'un seul acte hostile ou de quelques comportements isolés, même si ces derniers causent un préjudice ou constituent une véritable atteinte à la personnalité du travailleur. Ainsi il n'est pas arbitraire de considérer qu'un seul acte hostile, ni même deux, ne suffisent pas à former un tel enchaînement, partant un harcèlement psychologique (arrêts du TF 8C_358/2009 précité consid. 5.3 ; 2P.207/2002 du 20 juin 2003 consid. 4.3.2).

7.3 Il n'y a pas harcèlement psychologique du seul fait qu'un conflit existe dans les relations professionnelles ou qu'il règne une mauvaise ambiance de travail, ou que l'employé soit en contact avec un chef autoritaire avec une personnalité dure et désagréable (arrêts du TF 4A_439/2016 précité consid. 5.2 ; 4A_680/2012 du 7 mars 2013 consid. 5.5 ; 8C_358/2009 précité consid. 5.1).

7.4 L'examen de la jurisprudence indique que les exigences en matière de preuve sont strictes, le faisceau d'indices exigé par le Tribunal fédéral devant être non seulement convergent, mais aussi probant (TF 7 mars 2013, 4A_680/2012, consid. 5.2 et 5.5).

7.5 Il convient à présent d'examiner si les actes incriminés relèvent de la notion de mobbing telle que précisée dans les considérants qui précèdent. Les faits litigieux ayant débuté en juillet 2018, la recourante étant tombée en incapacité totale de travail en janvier 2019, la période à examiner couvre un peu plus de six mois.

7.6 Concernant son évaluation de fin d'année, la recourante fait grief à sa nouvelle supérieure hiérarchique de lui avoir attribué la note 1 (sur une échelle de 4) alors qu'au cours des années précédentes elle avait obtenu des notes bien meilleures, respectivement la note 4 en 2014, 2016 et 2017 et la note 3 en 2015.

En matière de droit du personnel, le Tribunal examine avec une certaine retenue les questions ayant trait à l'appréciation des prestations des employés et dans le doute ne substitue pas son propre pouvoir d'appréciation à celui de l'autorité administrative qui a rendu la décision, laquelle connaît mieux les circonstances de l'espèce (arrêt du TAF A-2663/2017 du 14 mars 2018 consid. 4.2).

Dans l'évaluation en question, il est rapporté que la recourante, à cette époque, s'occupait, à un taux de 50%, de 34 clients. Or, par le passé, lorsqu'elle travaillait à 100%, elle s'occupait d'environ 140 collaborateurs. Si la recourante, une fois pourvue d'un mandataire professionnel, prétend qu'une comparaison purement arithmétique ne permet pas de déterminer très exactement la réduction effective de la charge de travail dont elle bénéficiait en raison de sa maladie, elle affirmait en revanche l'inverse à l'époque. En effet, dans un mail du 11 septembre 2018 adressé à sa supérieure hiérarchique, on peut y lire : "Il me semble qu'il est très simple d'évaluer mes possibilités à 50%: on prend mon poste à 100% et on le divise par deux". Même à admettre qu'une comparaison purement arithmétique ne permette pas d'appréhender absolument rigoureusement la décharge précise accordée à la recourante, il faut observer que, dans le cas d'espèce, la différence rapportée est particulièrement importante, partant suffisamment significative.

Aussi, la feuille d'évaluation de la recourante est bien détaillée. En particulier, des exemples concrets sont donnés pour illustrer les critiques génériques. Ainsi, en lien avec la critique portant sur la productivité insuffisante de la recourante, il est mentionné, entre autres, que la recourante s'occupe, à un taux réduit de 50%, de 34 clients, ce qui est largement inférieur à la moyenne réalisée par ses collègues, de même qu'il est fait mention "d'une absence de contact avec le chef de Division Z. _____ durant plusieurs mois (sans informer sa hiérarchie de cet état de fait)". Concernant son attitude jugée peu coopérative, il est indiqué, entre autres, que la recourante "commence par refuser de faire les entretiens de fin de temps d'essai en disant que cela ne se fait plus, de même que les entretiens de départ, alors que les autres (...) font ces activités". La feuille d'évaluation comprend ainsi beaucoup d'exemples concrets illustrant la notation de la recourante. Or, cette dernière, dans son recours, se contente d'allégations générales et ne conteste de manière concrète et circonstanciée pratiquement aucun des éléments y figurants.

Enfin, le Tribunal constate que la recourante reconnaît elle-même, au détour de son argumentation, que les collaborateurs de l'équipe (...) étaient, pour moitié, insatisfaits de leur évaluation et l'avait également contesté, ce qui accredit bien la thèse que la sévère notation de la recourante s'inscrivait dans un nouveau mode managérial plus dur de la nouvelle responsable visant à redresser un service qui connaissait des heures mouvementées, et non pas dans une intention de nuire en personne à la recourante.

Ainsi, il apparaît tout au plus que la notation de la recourante était sévère, à l'instar de celle d'autres collaborateurs.

7.7 Concernant l'obligation imposée à la recourante d'établir un time-sheet, il n'est pas aisé pour le Tribunal de porter un jugement sur cette mesure. Il était reproché à la recourante son manque d'efficacité, ce qu'elle contestait. L'établissement d'un time-sheet pouvait servir de base à une discussion concrète et constructive devant permettre de remédier à un éventuel gaspillage de temps ou, au contraire, à démontrer que les critiques adressées à la recourante sur ce point étaient mal fondées. D'un autre côté, on ne saurait nier qu'une telle mesure, surtout lorsqu'elle vise exclusivement un employé, est particulièrement intrusive et peut être perçue comme infantilisante. Elle est en outre de nature à instaurer un climat de pression qui peut être déstabilisant. Ainsi, pour apprécier la pertinence d'une telle mesure, le contexte est décisif. En l'espèce, il faut observer que la nouvelle supérieure hiérarchique a introduit cette mesure deux mois après qu'elle ait pris ses nouvelles fonctions. Dans la mesure où elle était auparavant l'homologue de la recourante, elle avait une représentation précise du travail à fournir et du temps que cela pouvait nécessiter. Ce nonobstant, elle et la recourante n'ont pas réussi à se mettre d'accord sur la quantité de travail à fournir correspondant au pourcentage de travail de la recourante. La divergence était grande, puisque la recourante se disait surchargée là où sa supérieure estimait qu'elle n'avait pas assez à faire pour pourcentage travaillé. Ainsi, l'établissement d'un time-sheet pouvait permettre d'avoir une base solide de discussion. Aussi, il n'apparaît nullement au Tribunal que les reproches adressés à la recourante sur sa productivité avait pour but dissimulé de justifier fallacieusement l'instauration d'une mesure incisive devant lui nuire, de nombreux indices laissant entrevoir que la quantité de travail fourni était effectivement discutable, ainsi qu'il l'a été expliqué ci-avant (consid. 7.6 supra). En outre, il ressort du dossier que la nouvelle supérieure hiérarchique voulait d'emblée signifier à l'ensemble de ses collaborateurs qu'un nouveau cadre de travail plus rigoureux prévaudrait désormais – en témoigne le nombre important de collaborateurs insatisfaits par leur évaluation –, ce qui était d'autant moins aisé à imposer qu'elle venait de changer de statut et qu'elle dirigeait certaines personnes qui étaient auparavant ses homologues.

Au vu de ce qui précède, il n'apparaît pas que cette mesure, bien que rigoureuse, ait été introduite pour persécuter ou stigmatiser la recourante. En tout état de cause, force est de constater que cette mesure n'a pas duré. Décidée à la fin du mois d'août, elle a cessé au milieu du mois suivant déjà, soit à la mi-septembre. En effet, le directeur suppléant a décidé de

mettre un terme à cette mesure, ce qui semble infirmer la thèse selon laquelle la recourante était livrée sans autre à sa supérieure hiérarchique. La recourante en avait d'ailleurs pleinement conscience, ainsi qu'en témoigne le mail qu'elle a ensuite écrit au directeur suppléant pour le remercier de son intervention, mail qu'elle concluait par la phrase suivante "J'aurais bien aimé me joindre à vous pour le café mais comme convenu, je vous contacte prochainement pour aller boire un café et convenir d'une petite séance, afin d'avoir votre avis sur ou deux points". Ainsi, il n'apparaît pas que la recourante fût isolée, à tout le moins pas autant qu'elle le prétend. On observera encore que la recourante a tourné en dérision la mesure litigieuse en inscrivant dans son rapport d'activité journalière jusqu'à la plus petite de ses occupations, telle aller prendre en verre d'eau ou monter les stores.

En résumé, la mesure ici litigieuse était certes incisive. Il n'apparaît cependant pas qu'elle visait à nuire à la recourante, d'autres objectifs légitimes la sous-tendant. En outre et par-delà les motifs qu'elle poursuivait, dite mesure n'a duré qu'un demi-mois (il semble même que la recourante n'ait remis qu'un seul rapport d'activité à sa supérieure), la recourante n'a pas hésité à la tourner en dérision et a obtenu rapidement l'appui du directeur suppléant pour la faire cesser.

7.8 Concernant l'obligation de participer à des séances bilatérales, on ne saurait y voir là une mesure stigmatisante en elle-même. Au contraire, le dialogue apparaissait d'autant plus nécessaire que les protagonistes étaient en désaccord sur des éléments essentiels. Aussi, au dossier figure le procès-verbal, signé par la recourante, de l'une de ces séances, celle du 8 août 2018. Il en ressort que la recourante a eu l'occasion de faire valoir de manière détaillée son point de vue ainsi que de faire des propositions concrètes afin de ne plus être la répondante de la division Z._____, ce qui apparaît peu compatible avec ses allégations selon lesquelles elle aurait été sans cesse rabaissée et morigénée à ces occasions.

7.9 Concernant les vacances de la recourante, celle-ci perçoit une volonté de lui nuire dans le refus de sa supérieure hiérarchique de lui accorder la prise de trois semaines de vacances d'affilée en fin d'année comme elle avait apparemment coutume de le faire par le passé. L'autorité inférieure a expliqué que ce refus tenait à ce que le binôme de la recourante allait devenir père et qu'il serait priorisé pour la prise de vacances à ce moment-là. La raison opposée par l'autorité inférieure relève *a priori* du simple bon sens et paraît parfaitement légitime. En outre, la recourante ne dispose d'aucun droit à prendre un bloc de vacances à une période prédéterminée.

Enfin, il a été proposé à la recourante de prendre 2 semaines de vacances en décembre. La recourante, qui encore dans son recours du 10 octobre 2019 s'obstine à arguer que ses vacances ont été "annulées", n'explique aucunement en quoi la justification opposée par l'autorité ne serait pas valable ou illégitime. L'éventuelle existence d'un accord de principe entre la recourante et ses collègues n'y change rien. En effet, il est dans la nature de ce type d'accord que de s'adapter aux circonstances exceptionnelles, telles précisément la naissance d'un enfant d'un collaborateur. En outre, il faudrait que ce type d'accord soit avalisé par la hiérarchie et non pas simplement passé entre homologues.

7.10 Concernant l'horaires de travail de la recourante, il faut observer que son ancienne supérieure hiérarchique, C._____, lui adressait déjà des reproches à ce sujet – la recourante le rapportant elle-même dans le procès-verbal du 8 août 2019 – ce qui accrédite bien la thèse qu'il y avait de véritables problèmes en la matière. Ainsi, il apparaît que les critiques de B._____ à ce sujet étaient fondées.

7.11 La recourante fait également grief à sa supérieure hiérarchique d'avoir évoqué son état de santé en public. La recourante produit un mail du 15 octobre 2018 adressé à sa supérieure hiérarchique dans lequel elle évoque un incident qui se serait produit 6 jours plus tôt et lors duquel son état de santé aurait été abordé devant des collègues. Dans ce mail, la recourante prie sa supérieure hiérarchique de cesser de procéder ainsi et relève que cela s'est déjà produit par le passé. L'autorité inférieure a nié que cela se soit produit plusieurs fois et que l'état de santé de la recourante fût dévoilé, concédant seulement qu'à une occasion il a été demandé à la recourante si elle se portait mieux et si elle pouvait déposer son certificat médical. Aucun autre élément probant ne figure au dossier. Quoiqu'il en soit et considérant que la plupart des mesures ou comportements de B._____ ne relevaient pas du mobbing (consid. 7.6 à 7.10), il faudrait que les agissements ici incriminés aient été répétés systématiquement pour que le degré d'intensité requis par la notion de mobbing soit atteint, ce que les éléments en main du Tribunal n'attestent aucunement.

7.12 Concernant l'accusation selon laquelle B._____ rabaisait et morigénait sans cesse la recourante, elle n'est corroborée par aucune pièce au dossier. Il ressort au contraire de celui-ci que la recourante avait parfois une perception peu objective des faits et qu'elle tendait à surinterpréter les actes de celle qu'elle accusait de mobbing. A titre d'exemple, la recourante a toujours reproché – et ce encore par devant le Tribunal de céans – à B._____, en particulier lorsque celle-ci était son homologue,

soit avant qu'elle n'accède à la fonction, *ad intérim*, de responsable du service (...), de n'avoir pas accepté d'effectuer une rocade entre leur division respective. Or, il ressort du mail du 14 février 2018 de C. _____, la supérieure hiérarchique directe d'alors, qu'aucun homologue de la recourante n'avait souhaité opérer cette rocade, et non pas la seule B. _____. En outre, il appartenait au besoin à la hiérarchie d'imposer une rocade, ce qu'elle n'a pas jugé bon de faire, invoquant que les autres répondants entretenaient de bonnes relations avec les chefs de division concernés et que l'équipe (...) était déjà fragilisée, de sorte qu'une telle mesure n'apparaissait pas opportune. Ainsi, reprocher à B. _____ un "souverain refus" n'est pas conforme à la réalité. La persistance de la recourante dans ce reproche accrédite la thèse qu'elle avait une perception peu objective des faits et qu'elle tendait à surinterpréter les actes de celle qu'elle accusait de mobbing, ce qui ne pouvait que conduire l'autorité inférieure à appréhender avec une certaine circonspection les accusations de la recourante. Dans cette même veine, on observera que le rapport d'audit du 30 mars 2019 mentionne que le grief de la recourante envers B. _____ selon lequel celle-ci ne la conviait pas – aux fins de l'ostraciser – aux séances d'adjudication, n'était pas fondé, dès lors que, n'en étant pas l'organisatrice, B. _____ ne lançait pas les invitations.

De plus, il ressort d'une note de service du 15 janvier 2019, que 2 collaborateurs se sont plaints du comportement de la recourante qui, depuis plusieurs mois et de manière récurrente, guettait la moindre occasion de discréditer sa hiérarchie et ses collègues. Ils constataient également qu'il n'était plus possible d'échanger de manière confidentielle et constructive, que leurs propos étaient diffusés de manière déformée, parfois même mensongère, qu'ils devaient ainsi consacrer du temps et de l'énergie à se justifier et à calmer les tensions ainsi créés, qu'enfin cela se répercutait sur la santé et la productivité de certains collègues.

Le rapport d'audit, qui concluait à l'absence de harcèlement psychologique, indiquait en outre que la recourante avait agi de manière illicite et peu bienveillante à l'encontre de sa supérieure hiérarchique.

7.13 Enfin, on remarquera qu'il n'est pas aisé d'établir une corrélation entre l'évolution du taux d'incapacité de travail de la recourante et la période pendant laquelle elle a été soumise aux ordres de sa nouvelle supérieure hiérarchique, débutant en juillet 2018. En effet, dès le 19 février 2018, la recourante était en incapacité totale de travail. Ce taux diminue à 50% dès le 23 mars, puis à 30% dès le 1er décembre et enfin à 20% dès le 7 janvier 2019. Le 16 janvier 2019, la recourante retombe en incapacité complète

de travail. Certes, l'on ne saurait tirer trop de conséquences des chiffres qui précèdent, tant il est vrai que le mobbing procède souvent par usure progressive, de sorte que la victime peut résister longtemps avant de céder subitement. Il faut en tout cas observer que la recourante est tombée en incapacité de travail le 19 février 2018 en raison, selon ses propres mots, de "son rôle de (...) et les conditions dans lesquelles elle devait le remplir". Par conséquent, la recourante a rencontré des difficultés dans le cadre de son travail bien avant que B. _____ ne devienne sa supérieure hiérarchique et ne débute son prétendu harcèlement psychologique.

7.14 Au vu de ce qui précède, c'est à juste titre que l'autorité a conclu à l'absence de mobbing. Concernant les actes et mesures concrets et circonstanciés que la recourante reprochait à sa supérieure hiérarchique, le dossier fait apparaître que ceux-ci étaient objectivement justifiés, soit qu'ils étaient la réponse – certes parfois sévère – à des manquements constatés chez la recourante, soit qu'ils répondaient un nouveau mode managérial plus dur de la nouvelle supérieure hiérarchique qui ne constituait pas une atteinte à la personnalité de la recourante et qui n'était pas davantage sous-tendu par une volonté de nuire à sa personne. L'instruction n'a pas davantage mis à jour les reproches plus généraux que la recourante faisait valoir – être sans cesse rabaissée, morigénée, dépréciée. Or, en ces circonstances, l'on ne saurait reprocher à l'autorité inférieure de n'avoir pas continué ses investigations. Par conséquent, c'est à juste titre que l'autorité a rendu la décision attaquée qu'il convient de confirmer.

8. En conséquence, le recours, mal fondé, est rejeté.

8.1 Conformément à l'art. 34 al. 2 LPers, la procédure de recours en matière de litiges liés aux rapports de travail est gratuite, de sorte qu'il n'est pas perçu de frais de procédure.

8.2 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, 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.

(dispositif à la page suivante)

Par ces motifs, le Tribunal administratif fédéral prononce :

1.

Le recours est rejeté.

2.

Il n'est pas perçu de frais de procédure.

3.

Il n'est pas alloué de dépens.

4.

Le présent arrêt est adressé :

- à la recourante (acte judiciaire)
- à l'autorité inférieure (acte judiciaire)

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

La présidente du collège :

Le greffier :

Claudia Pasqualetto Péquignot

Manuel Chenal

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 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 :