



Cour I
A-3758/2021

Arrêt du 13 mai 2022

Composition

Jérôme Candrian (président du collège),
Jürg Marcel Tiefenthal, Maurizio Greppi, juges,
Manon Progin, greffière

Parties

A. _____,
représentée par
Syndicat du personnel des transports (SEV),
recourante,

contre

Chemins de fer fédéraux suisses CFF,
autorité inférieure.

Objet

Droit du personnel (résiliation ordinaire des rapports
de travail).

Faits :

A.

A.a A._____ (ci-après : l'employée) travaille pour les Chemins de fer fédéraux suisses CFF (ci-après : les CFF ou l'employeur) depuis le (...) 1989. Elle y a d'abord effectué son apprentissage, avant d'exercer diverses fonctions. Depuis le (...) 2019, elle est « collaboratrice spécialiste ». Le contrat actuel de travail, valable dès le (...) 2019, prévoit son engagement en tant que « spécialiste de régulation du matériel roulant TCC ».

A.b Lors d'un entretien agendé le 19 juin 2019, l'employée a fait part à son supérieur hiérarchique qu'elle pensait subir du mobbing de la part de collègues. Suivant le conseil de ce dernier, elle a pris contact avec une assistante sociale le 3 juillet 2019, qu'elle a rencontrée le lendemain.

En substance, l'employée a expliqué lors de cet entretien qu'elle avait sollicité elle-même un changement de poste fin 2018. Suite à des problèmes dorsaux, elle a été en incapacité de travail durant les trois derniers mois de son activité précédente. Peu après son arrivée dans sa nouvelle fonction, elle a subi des « choses inconfortables » de la part de deux de ses collègues de team, B._____ et C._____. Elle a avoué qu'elle ne se sentait pas soutenue ni entendue par sa hiérarchie et a invoqué du mobbing de la part de son supérieur lorsqu'elle l'a rencontré en juin. L'employée a confessé qu'elle était physiquement et psychologiquement impactée par la situation. Enfin, elle exprime son impression que, durant les dernières semaines, l'ensemble du team se sentait mal pris avec elle.

A.c Le 7 novembre 2019, l'employée a rencontré la responsable de son dossier des ressources humaines, son supérieur hiérarchique ainsi qu'une personne du syndicat du personnel des transports (SEV). L'employée a confirmé les faits déjà évoqués lors de son premier entretien avec l'assistante sociale, les précisant parfois. Elle a notamment expliqué qu'elle avait cherché un nouvel emploi durant sa période de formation, au motif que les conditions de travail ne correspondaient pas à ses attentes. B._____ lui aurait dit « tu es une catastrophe », C._____ « comment c'est possible de poser des questions pareilles ? on dirait que tu débarques ». Un autre collègue lui aurait rapporté que ce dernier aurait dit d'elle qu'elle était une « nana à problèmes ». Elle a confessé qu'elle se sentait tellement critiquée qu'elle n'arrivait plus à travailler et qu'elle avait perdu confiance en elle. Elle a exposé qu'elle n'avait pas eu de formateur, mais qu'elle remplissait sa feuille de formation de manière autonome au fur et à mesure des tâches qu'elle accomplissait. Ladite feuille était par ailleurs presque entièrement

complétée. Quant aux éléments non-acquis, elle les justifiait par les nombreux et constants changements dans le domaine. Elle n'avait eu ni bilan, ni feedback, qu'elle n'avait pas requis non plus. L'employée a contesté qu'elle ait parlé de mobbing en relation avec son entretien du 19 juin 2019 avec son supérieur.

A.d Le 25 juin 2020, un « rapport d'enquête concernant les allégations de mobbing formulée en mai 2019 » a été rendu. Diverses personnes ont été entendues dans le cadre de l'enquête menée, notamment C._____ et B._____. Le premier a confirmé avoir été pendant quatre jours le formateur de l'employée. Il a expliqué qu'à chaque fois qu'il essayait de l'aider, cette dernière le rembarrait. A l'une de ces occasions, il reconnaît lui avoir dit « va te faire foutre », déclaration qu'il a replacée dans son contexte. Il a nié lui avoir lancé des piques et lui avoir dit « on dirait que tu débarques ». Le second considère que les échanges avec l'employée se sont humainement bien passés. Il a été son formateur environ trois semaines. Professionnellement, il confirme lui avoir dit qu'il lui avait déjà donné l'information et qu'elle devait être plus autonome. L'employée lui aurait répondu qu'elle n'était plus une enfant. Il a admis avoir discuté avec deux collègues du fait qu'il s'inquiétait des difficultés d'apprentissage de l'employée, inquiétudes partagées par ses collègues. Il réfute les autres propos qui lui sont attribués. Du résumé des autres personnes entendues, il ressort qu'un collaborateur aurait demandé à d'autres d'être « plus cool » avec l'employée. Celle-ci est décrite comme ne supportant pas la critique. L'une d'entre elle a également affirmé que B._____ était autoritaire et rabaissant et qu'il était très exigeant envers l'employée. La dernière a affirmé que l'employée était une personne sensible.

En conclusions, le rapport retenait que les deux collaborateurs avaient été honnêtes et transparents, reconnaissant avoir eu des paroles vives à l'encontre de l'employée. Il est également mentionné qu'ils ont tenté de la former au mieux afin qu'elle puisse être autonome dans un délai raisonnable. L'employée a pu se tourner vers son supérieur, qui l'a redirigée vers les services sociaux. Sur le vu de tout ce qui précède, il a été retenu que l'employée n'avait pas subi de harcèlement ou de mobbing. En particulier, le peu de jours passés en présence des collaborateurs dénoncés rendait difficilement perceptible une volonté de nuire à l'employée.

A.e Depuis le 4 juillet 2019 jusqu'au 29 février 2020, l'employée a été en incapacité totale de travail. Durant les mois de mars et d'avril 2020, son incapacité s'élevait à 80%, puis à 60% en mai et juin 2020, à 40% de juillet à octobre 2020, et, enfin, à 20% en novembre 2020.

A.f Le 25 septembre 2019, l'employeur a fait parvenir un plan de réinsertion à l'employée. Il y était notamment mentionné que le droit au maintien du salaire avait débuté le 4 juillet 2019 et, selon l'aide-mémoire annexé, que le salaire était maintenu sur deux ans (à 100% la première année, à 90% la seconde).

A.g Le 1^{er} octobre 2019, le médecin traitant de l'employée a fait parvenir à Health Medical Service AG des renseignements sur la situation médicale de cette dernière. Dans son courrier, il expliquait qu'elle présentait des « troubles de l'adaptation sur mobbing dans le cadre de son service », des « signes importants de la lignée dépressive et surtout anxieuse » et que la mise en œuvre d'un traitement psychiatrique était en cours. Y étaient également évoqués ses problèmes de dos et les traitements de sa patiente. Enfin, il expliquait que l'employée n'envisageait pas de pouvoir retourner à son ancien poste de travail en raison des conflits et qu'elle se projetait dans un autre poste de travail interne à l'employeur.

A.h Le 8 octobre 2019, Health Medical Service AG a rédigé un rapport, dans lequel il confirmait la situation médicale telle que connue. Il excluait un retour possible de l'employée à sa fonction actuelle. Une autre activité pourrait être tentée, si elle était adaptée à ses problèmes dorsaux notamment.

A.i Depuis la fin de l'année 2019 (septembre selon l'employeur et décembre selon l'intimée) et jusqu'en juillet 2021 en tout cas, l'employée, désireuse de retrouver une activité lucrative, a été en contact avec une *case manager*. Avec le soutien de cette dernière, l'employée a postulé à plusieurs offres au sein des CFF, mais également à l'externe. Dans ce cadre, elle a effectué deux stages internes, le but du premier étant de lui permettre de reprendre contact avec le milieu professionnel et de la mettre en confiance, tout en lui permettant d'acquérir de nouvelles expériences et d'augmenter peu à peu son taux d'activité. La *case manager* a soutenu l'employée dans ses démarches, lui octroyant également des conseils, notamment quant à la présentation de son curriculum vitae, de sa lettre de motivation, en simulant des entretiens d'embauche ou encore en l'inscrivant à des formations.

A.j Le 3 mai 2021, l'employeur a informé l'employée du fait que, vu la situation, une réinsertion professionnelle au sein des CFF d'ici à l'échéance du droit au maintien du salaire n'était ni possible, ni prévisible. En conséquence, il envisageait de résilier les rapports contractuels conformément à

l'art. 135 de la Convention collective de travail des CFF 2019 (CCT CFF 2019) et laissait à l'employée la possibilité de s'exprimer.

A.k L'employée, par l'intermédiaire du SEV, a exercé son droit d'être entendue par courriel du 5 mai 2021. En substance, il y était relevé que l'incapacité de travail pour cause de maladie de la recourante avait pour cause le comportement de ses deux collègues à son poste de travail. Quand bien même l'employeur est arrivé à la conclusion qu'il ne s'agissait pas de mobbing, cela ne devait pas exclure que les comportements aient pu occasionner l'atteinte dont souffrait l'employée. La conclusion du rapport de Health Medical Service AG était trop rapide, étant donné que l'employée a recouvré une totale capacité de travail en 10 mois. Hormis le fait qu'elle ne peut pas se retrouver confrontée aux deux collègues précités, l'employée n'a aucune restriction dans sa fonction. La résiliation pour raison de santé est dès lors infondée.

B.

Par décision du 23 juin 2021, l'employeur a résilié au 31 juillet 2021 les rapports de travail de l'employée pour raison de santé sur le fondement de l'art. 135 al. 1 CCT CFF 2019. En substance, il a retenu que l'échéance du droit au salaire était passée et qu'il n'y avait pas de possibilité de réinsertion professionnelle de l'employée. En outre, il a considéré qu'elle ne remplissait pas les conditions pour une prolongation du droit au salaire.

C.

C.a Le 24 août 2021, l'employée a recouru contre la décision susmentionnée auprès du Tribunal administratif fédéral, concluant à ce qu'il soit reconnu l'absence de motifs objectifs à l'appui du licenciement, à ce qu'elle soit réintégrée dans l'entreprise conformément à l'art. 184 al. 1 let. b CCT CFF 2019, subsidiairement à l'application de l'art. 183 al. 1 let. a CCT CFF 2019 en lui octroyant l'indemnité maximale prévu à l'art. 183 al. 2 CCT CFF 2019. Elle invoque une violation du droit et une constatation inexacte ou incomplète des faits pertinents.

C.b Dans sa réponse le 26 novembre 2021, l'autorité inférieure a conclu au rejet du recours.

C.c La recourante a répliqué par écriture du 20 décembre 2021. L'autorité inférieure a dupliqué le 13 janvier 2022. Le 31 janvier 2022, la recourante a indiqué maintenir ses conclusions et renoncer à déposer des observations complémentaires.

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

Droit :

1.

La procédure de recours est régie par la loi fédérale du 20 décembre 1968 sur la procédure administrative (PA, RS 172.021), à moins que la loi du 17 juin 2005 sur le Tribunal administratif fédéral (LTAF, RS 173.32) n'en dispose autrement (cf. art. 37 LTAF).

Le Tribunal examine d'office et librement sa compétence (cf. art. 7 PA) et la recevabilité des recours qui lui sont soumis.

1.1 Conformément à l'art. 31 LTAF, et sous réserve des exceptions prévues à l'art. 32 LTAF et, en particulier, à la lettre c de son alinéa 1, non pertinentes en l'espèce, le Tribunal connaît des recours contre les décisions au sens de l'art. 5 PA prises par les autorités mentionnées à l'art. 33 LTAF, dont la lettre e est applicable en l'espèce. Le Tribunal est en outre compétent, en vertu des art. 2 al. 1 let. d et 36 al. 1 de la loi du 24 mars 2000 sur le personnel de la Confédération (LPers, RS 172.220.1), pour connaître des recours contre les décisions au sens de l'art. 5 PA prises par un employeur fédéral au sens de l'art. 3 al. 2 LPers. Cette compétence est également énoncée à l'art. 182 CCT CFF 2019.

1.2 Conformément à l'art. 48 al. 1 PA, la recourante possède la qualité pour recourir en tant que destinataire de la décision attaquée qui lui fait grief.

1.3 Déposé dans le délai (cf. art. 50 al. 1 PA) et les formes (cf. art. 52 al. 1 PA) légaux, 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). En matière de droit du personnel, le Tribunal examine toutefois avec une certaine retenue les questions ayant trait à l'appréciation des prestations des employés, à l'organisation administrative ou à la collaboration au sein du service 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 (cf. ATF 131 II

680 consid. 2.3.3 ; ATAF 2007/34 consid. 5 p. 422 s. ; arrêt du Tribunal administratif fédéral [TAF] A-3750/2016 du 2 février 2017 consid. 1.4.1 et les réf. cit. ; ANDRÉ MOSER/MICHAEL BEUSCH/LORENZ KNEUBÜHLER, *Prozessieren vor dem Bundesverwaltungsgericht*, 2^{ème} éd., Bâle 2013, n. 2.160; JÉRÔME CANDRIAN, *Introduction à la procédure administrative fédérale*, Bâle 2013, n. 191 p. 113 s.).

2.2 Le Tribunal vérifie d'office les faits constatés par l'autorité inférieure (cf. art. 12 PA), sous réserve du devoir de collaborer des parties (cf. 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 (cf. MOSER/BEUSCH/KNEUBÜHLER, 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).

3.

L'objet du présent litige porte sur le point de savoir si la résiliation des rapports de travail par l'autorité inférieure en date du 23 juin 2021 est intervenue valablement. Dans la mesure où la recourante se plaint de l'inexactitude du motif de licenciement sur lequel l'autorité inférieure affirme s'être fondée, il conviendra d'examiner si ce motif de résiliation ordinaire est donné.

4.

Les parties sont divisées par les arguments suivants.

4.1 La recourante critique la version des faits retenue par l'autorité inférieure. Elle invoque en particulier que le comportement de ses deux collègues est la cause de sa maladie. Son médecin traitant n'aurait pas établi une inaptitude basée sur un diagnostic médical. Le médecin de Health & Medical Service AG tire de fausses conclusions du rapport de son médecin traitant et, partant, aurait prononcé son inaptitude définitive à sa fonction trop rapidement. La recourante n'a pas contesté cet énoncé lorsqu'elle en a eu connaissance n'étant pas en mesure, vu son état de santé, d'en apprécier les conséquences quant à ses relations contractuelles à ce moment-là. Elle estime qu'une réévaluation de son état de santé aurait dû être faite à la fin de l'année 2020, vu la rapide récupération de sa capacité de travail. Elle distingue ensuite entre la perte de son poste de travail et la poursuite des rapports contractuels, qui ne prennent pas fin avant l'expiration du délai de deux ans conformément aux articles 128 et 129 CCT CFF 2019. Selon elle, dès la constatation de son inaptitude à exercer dans sa

fonction précédente, son poste de travail peut être remis au concours et attribué à une tierce personne. Toutefois, les rapports de travail perdurent jusqu'à l'expiration du délai de deux ans. Ainsi, ayant retrouvé une capacité totale dès le 7 décembre 2020, le droit à la réinsertion, fondé sur l'art. 148 al. 3 let. a CCT CFF 2019, ne prenait fin que le 6 juin 2021. En outre, elle considère par-là que les conditions d'une résiliation pour raison de santé n'étaient plus remplies, puisqu'elle avait recouvré une capacité totale de travail.

4.2 L'autorité inférieure a relevé que le rapport d'enquête avait conclu, avec une vraisemblance confinante à la certitude, à l'absence de mobbing ou de harcèlement. En outre, la recourante avait elle-même affirmé que le poste et/ou l'environnement de travail ne lui correspondait pas. Dès que la recourante s'est adressée à son supérieur, le processus CFF contre le mobbing et le harcèlement a débuté, des mesures de soutien ont été mises en place et l'enquête a été menée. Outre l'analyse faite par le médecin de Health & Medical Service AG, la recourante avait par ailleurs confirmé, lors de l'entretien du 9 juin 2021 avec sa case manager, qu'un retour dans sa fonction précédente n'était pas envisageable. Dès lors, un réexamen de la situation par Health & Medical Service AG n'était pas nécessaire. L'autorité inférieure sépare encore l'inaptitude à exercer le poste précédemment occupé de la capacité de travail. Selon elle, la recourante n'a jamais bénéficié d'une productivité à 100%, ayant toujours conservé la possibilité durant ses stages de s'absenter selon ses besoins en recherche d'emploi. Enfin, les mesures de soutien de la recourante sont restées sans succès. Partant, conformément à l'art. 135 CCT CFF 2019, la résiliation pour des raisons de santé était fondée.

5.

Les arguments des parties s'inscrivent dans le cadre légal suivant.

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

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

Sur cette base, plusieurs conventions collectives de travail ont été successivement conclues, notamment les CCT CFF 2004, 2007, 2011, 2015, 2019. Une nouvelle convention collective de travail (CCT CFF 2021) est entrée en vigueur le 1^{er} mai 2021. Tous les faits pertinents de la cause se sont déroulés et la décision de résiliation a été prononcée alors que la CCT CFF 2019 était en vigueur. Selon les principes généraux du droit applicables (cf. arrêts du TAF A-1532/2019 du 20 novembre 2019 consid. 4.1, A-682/2019 du 30 septembre 2019 consid. 3), il y a lieu d'appliquer cette dernière. La CCT CFF 2019 est une convention de droit public (cf. art. 1 al. 1 CCT 2019). La loi fédérale du 30 mars 2011 complétant le Code civil suisse (Livre cinquième : Droit des obligations ; CO, RS 220) est applicable à titre subsidiaire (cf. art. 1 al. 3 CCT 2019).

5.2

5.2.1 Dans le cadre de la fonction publique, l'art. 4 al. 2 let. g LPers et l'art. 28 CCT CFF 2019 régissent les obligations de protection de la personnalité et des données du travailleur par l'employeur public (cf. PETER HELBLING in : Portmann/Uhlmann [éd.], Bundespersonalgesetz (BPG), Handkommentar, 2013, art. 4, n° 42 ss).

L'art. 328 CO s'applique par analogie aux relations de travail de droit public (selon l'art. 6 al. 2 LPers et l'art. 1 al. 3 CCT CFF 2019). Il prévoit également les obligations de l'employeur, notamment la protection de la personnalité du travailleur (cf. JÉRÔME CANDRIAN, La double pertinence du principe de la bonne foi dans l'exécution des contrats de travail conclus par la Confédération in : Boillet/Favre/Largey/Martenet [éd.], La contractualisation en droit public, 2021, p. 120). Le premier est ainsi chargé de protéger et de respecter la personnalité du second. Il manifeste les égards voulu pour la santé de ce dernier et veille au maintien de la moralité (cf. al. 1). En outre, il prend, pour protéger la vie, la santé et l'intégrité personnelle du travailleur, les mesures commandées par l'expérience, applicables en l'état de la technique, et adaptées aux conditions de l'exploitation ou du ménage, dans la mesure où les rapports de travail et la nature du travail permettent équitablement de l'exiger de lui (cf. al. 2). L'employeur qui n'empêche pas que son employé subisse un mobbing contrevient à l'art. 328 CO (cf. arrêts du Tribunal fédéral [TF] 4A_439/2016 du 5 décembre 2016 consid. 5.2, 4A_680/2012 du 7 mars 2013 consid. 5.2).

La doctrine précise que la portée de l'art. 328 CO dépasse de loin celle de l'art. 28 du Code civil suisse du 10 décembre 1907 (CC, RS 210), car elle impose à l'employeur non seulement le respect, par abstention, de la personnalité du travailleur, mais aussi la prise de mesures concrètes en vue

de la protection de sa vie, de sa santé et de son intégrité personnelle (cf. GABRIEL AUBERT, Code des Obligations I, art. 1-529 CO, Commentaire romand, 2^e éd. 2012, art. 328 CO n° 2).

5.2.2 Selon la définition donnée par la jurisprudence et qui vaut tant pour le droit privé que le droit public (cf. arrêts du TF 8C_590/2020 du 8 juillet 2021 consid. 4.1, 8C_41/2017 du 21 décembre 2017 consid. 3.5, 8C_358/2009 du 8 mars 2010 consid. 5.1), 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, discréditer, 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 (cf. arrêts du TF 8C_590/2020 précité consid. 4.1, 8C_398/2016 du 17 mai 2017 consid. 4.1.1 ; 4A_310/2019 du 10 juin 2020 consid. 4.1.1). 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, ni partant un harcèlement psychologique (cf. arrêts du TF 8C_1033/2010 du 10 juin 2011 consid. 5.2.2, 8C_358/2009 précité consid. 5.3 ; 2P.207/2002 du 20 juin 2003 consid. 4.3.2 ; RÉMY WYLER/BORIS HEINZER, Droit du travail, 4^e éd. 2019, p. 448). Il n'y a pas non plus 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 (cf. arrêts du TF 8C_590/2020 précité consid. 4.1, 4A_310/2019 précité consid. 4.1.1, 8C_107/2018 du 7 août 2018 consid. 5). Le harcèlement est généralement difficile à prouver, si bien qu'il faut savoir admettre son existence sur la base d'un faisceau d'indices convergents (cf. arrêt du TF 4A_680/2012 du 7 mars 2013 consid. 5.2 et 5.5).

5.3 S'agissant ensuite de l'appréciation de l'état de fait tel que retenu par l'autorité inférieure, il y a lieu de préciser ce qui suit. En soi, le seul point litigieux porte sur la conclusion à laquelle est arrivée le médecin de Health & Medical Service AG, à savoir que la recourante était définitivement inapte à exercer sa fonction. Cependant, cette dernière reconnaît elle-même qu'elle ne peut plus – qu'elle ne veut plus – exercer en présence de ses

deux collègues. Même après une année et la récupération de ses capacités à 100 %, elle émet une réserve, à savoir « ne pas se retrouver en face des deux personnes dont les agissements sont à l'origine de l'arrêt de travail » (cf. recours p. 3). La problématique se situe, ainsi, finalement sur un autre plan, à savoir si son incapacité à reprendre son poste, parallèle à sa capacité totale de travail, justifie un licenciement selon l'art. 135 CCT CFF 2019 ou non. Il convient dès lors de se pencher sur cette question.

5.3.1 L'art. 128 al. 1 CCT CFF 2019 prévoit le maintien du droit au salaire durant deux ans, mais au plus tard jusqu'à la fin des rapports de travail en cas d'empêchement de travailler pour des raisons de santé. Toute limitation de la prestation de travail pour des raisons de santé est considérée comme un empêchement de travailler (cf. art. 128 al. 2 CCT CFF 2019). Si le collaborateur retrouve temporairement une pleine capacité de travail dans la fonction qu'il exerçait jusqu'ici et qu'il est victime d'un nouvel empêchement de travailler dû à la même cause, le droit au maintien du salaire est prolongé en conséquence (cf. art. 130 al. 1 CCT CFF 2019). Si, à l'échéance du droit au maintien du salaire, il est constaté que la pleine capacité de travail dans la fonction exercée jusqu'ici sera retrouvée dans un délai prévisible, le droit au maintien du salaire est prolongé en conséquence (cf. art. 130 al. 2 CCT CFF 2019). Si un collaborateur ne peut plus exercer la fonction qu'il occupait jusqu'alors pour des raisons de santé et qu'il peut être réinséré aux CFF au plus tard à l'échéance du droit au maintien du salaire, les rapports de travail sont adaptés au début de la nouvelle activité (cf. art. 134 al. 1 CCT CFF 2019). Si la réinsertion professionnelle n'est pas possible ou prévisible d'ici à l'échéance du droit au maintien du salaire, les CFF résilient les rapports de travail pour des raisons de santé (cf. art. 135 al. 1 cum art. 173 al. 1 let. d CCT CFF 2019).

5.3.2 La CCT CFF 2019 ne distingue pas entre une incapacité liée au poste de travail ou une incapacité générale de travail. Cela étant, les dispositions susmentionnées reprennent la systématique prévue dans la LPers, à son article 10 al. 3 let. c, ainsi qu'à l'art. 31a de l'ordonnance du 3 juillet 2001 sur le personnel de la Confédération (OPers, RS 172.220.111.3). La jurisprudence relative à ces dispositions peut donc être reprise ici.

5.3.2.1 Selon l'art. 31a al. 1 OPers, en cas d'incapacité de travailler pour cause de maladie ou d'accident, l'employeur peut, une fois la période d'essai écoulée, résilier les rapports de travail au plus tôt deux ans après le début de l'incapacité de travailler. L'art. 31a al. 2 OPers évoque le cas permettant de résilier les rapports de travail avant la fin du délai fixé à l'alinéa 1. Fait exception la résiliation au sens de l'art. 10 al. 3 let. c LPers,

pour autant que l'aptitude ou la capacité insuffisante soit due à la santé de l'employé (cf. art. 31a al. 2 OPers).

Lorsque l'incapacité de travail pour maladie est liée à la place de travail, l'art. 31a al. 1 OPers ne s'applique pas (cf. ATAF 2017 I/1 consid. 9.1.3 ; arrêt du TAF A-2752/2019 du 15 avril 2020 consid. 6.3.2). En effet, le but de cette disposition et du délai qu'elle prévoit est de protéger le travailleur, afin que ce dernier ne court pas le risque d'être licencié au cours d'une période dans laquelle il ne pourrait pas retrouver un autre emploi, parce que le nouvel employeur, ayant connaissance de son incapacité, ne voudrait pas l'engager pour ce motif (cf. arrêt du TAF A-3627/2018 du 14 mars 2019 consid. 6.2.1 et les références citées). En présence d'une incapacité liée au poste de travail, le travailleur n'est empêché de travailler que dans la mesure de ses tâches concrètes. Il reste tout à fait apte à exercer une fonction, sous la seule réserve que ce ne soit pas celle qui est prévue contractuellement. Il n'est par ailleurs bien souvent que peu limité dans sa vie extra-professionnelle également. C'est ainsi qu'il dispose généralement des pleines capacités pour chercher et trouver un autre emploi. De telles constellations se présentent souvent dans des situations de contraintes psychiques au travail, par exemple en cas de mobbing, de conflit ou encore de stress (cf. STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, *Arbeitsvertrag*, *Praxiskommentar zu Art. 319-362 OR*, 7^e éd. 2012, art. 336c n° 8 ; RUDOLPH/VON KAENEL, *Arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit*, RSJ 106/2010, p. 361 ; PORTMANN/RUDOLPH, in: Widmer Lüchinger/Oser [édit.], *Basler Kommentar, Obligationenrecht I*, 7^e éd. 2020, art. 336c n° 6 ; cf. ég. arrêts du TAF A-3627/2018 précité consid. 6.2.2, A-5819/2016 du 22 novembre 2017 consid. 4.5.3 et ATAF 2017 I/1 consid. 9.1.3). Pour déterminer si l'incapacité est liée au poste de travail ou si elle est générale, il est nécessaire de prendre en considération les circonstances concrètes de chaque cas d'espèce. S'agissant d'une question médicale avant tout, il convient d'y répondre en premier lieu essentiellement à l'aide de rapports et d'expertises médicaux (cf. RUDOLPH/VON KAENEL, *Arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit: Entgegnungen zum Beitrag von Luginbühl/Brühlmann* in : Jusletter vom 19. August 2013, n° 5).

5.3.2.2 L'art. 173 al. 1 let. c CCT CFF 2019 prévoit que les rapports de travail de durée indéterminée peuvent être résiliés de manière ordinaire pour des motifs objectifs suffisants, en particulier, des capacités ou aptitudes insuffisantes ou un manque de volonté du collaborateur pour accomplir les tâches convenues dans le contrat de travail. Cet article correspond, dans sa teneur, à l'art. 10 al. 3 let. c LPers.

L'employeur peut résilier un contrat de durée indéterminée en cas de motifs objectivement suffisants au sens de l'art. 10 al. 3 LPers. Si cette disposition ne définit pas ce qu'il faut comprendre par motifs objectivement suffisants, elle énumère à titre exemplatif différents motifs en ses lettres a à f. Les rapports de travail peuvent ainsi être résiliés notamment en raison des aptitudes ou capacités insuffisantes pour effectuer le travail convenu dans le contrat ou la mauvaise volonté de l'employé à accomplir ce travail (let. c). Par la notion d'aptitudes ou capacités insuffisantes au sens de l'art. 10 al. 3 let. c LPers, il faut comprendre tous les motifs qui sont en lien avec la personne de l'employé et qui l'empêchent totalement ou en partie de fournir les prestations convenues. Les problèmes de santé, les compétences professionnelles insuffisantes, le manque d'intégration ou de dynamisme, ou encore le défaut d'intelligence sont des indices clairs de l'existence d'incapacités ou d'inaptitudes (cf. arrêts du TAF A-4921/2018 du 11 juin 2019 consid. 4.2.1, A-4913/2016 du 26 juillet 2017, consid. 4.2.1). Pour sa part, l'art. 173 al. 1 let. d CCT CFF 2019 prévoit expressément la résiliation pour des raisons de santé.

Alors que les motifs figurant à l'art. 10 al. 3 let. a et b LPers requièrent un avertissement préalable de l'employé, les motifs de la lettre c n'exigent un tel avertissement que pour le cas de mauvaise volonté de l'employé à accomplir son travail, mais pas pour le cas d'aptitudes ou capacités insuffisantes. En effet, ces deux derniers manquements ne peuvent être influencés par l'employé (cf. ATAF 2016/11 consid. 7.3 ; cf. également TANIA HUOT, in : R. Wyler, Panorama III en droit du travail, 2017, p. 484).

En cas de maladie, il n'est possible de partir du principe que les aptitudes et capacités sont insuffisantes au sens de l'art. 10 al. 3 let. c LPers que lorsque cet état au moment de la résiliation dure déjà depuis une longue période et que les circonstances ne permettent pas de s'attendre à une amélioration prochaine de l'état de santé de l'employé concerné. Il n'est toutefois pas nécessaire que la maladie puisse être considérée comme définitive. Ceci dit, de jurisprudence constante, ce n'est en principe qu'au plus tôt après une durée de deux ans que l'on peut parler d'une maladie durable (cf. ATAF 2016/11 consid. 8.5 ; arrêts du TAF A-4921/2018 précité consid. 4.2.2, A-2650/2018 du 1^{er} mai 2019 consid. 3.1, A-5488/2016 du 9 décembre 2016 consid. 4.2 ; cf. également RÉMY WYLER / MATTHIEU BRIGUET, la fin des rapports de travail dans la fonction publique, 2017, p. 78, ainsi que TANIA HUOT, in : R. Wyler, op. cit., pp. 482 à 484).

6.

Sur ce vu, il convient de retenir ce qui suit au cas d'espèce.

6.1 Il n'est pas contesté entre les parties que la recourante n'a pas été victime de mobbing. Cela étant, l'exclusion de cette qualification sur le plan juridique n'empêche pas qu'un comportement déterminé puisse causer une importante atteinte à la santé d'un collaborateur, lequel réagira selon une sensibilité qui lui est propre. Ainsi, le Tribunal ne nie pas que la recourante ait pu être profondément affectée par le déroulement des événements litigieux. Toutefois, l'autorité inférieure a pris les mesures nécessaires à faire la lumière sur cette affaire et a apporté toute la protection dont aurait pu avoir besoin la recourante. Elle a ainsi mené une enquête, interrogé les personnes concernées et encouragé la recourante à prendre contact avec une assistante sociale au sein des CFF, laquelle l'a soutenue dans cette épreuve. Dans son rapport du 25 juin 2020, l'autorité inférieure proposait des mesures à mettre en place afin de soutenir la recourante dès la reprise de sa fonction et de garantir que les relations entre collègues se passent au mieux. Ainsi, l'on ne peut que constater que tout a été mis en œuvre pour gérer cette situation et que, partant, une violation du devoir de diligence de l'employeur n'est pas donnée en l'espèce.

Ceci posé, il convient encore de considérer ce qui suit. L'enquête menée par l'autorité inférieure a permis d'établir qu'il n'y avait pas de tensions apparentes au sein de l'équipe, que si parfois des échanges un peu plus vifs avaient lieu entre collègues, ceux-ci étaient principalement dus aux situations de stress inhérentes à leurs fonctions et que l'ambiance restait malgré tout bonne (cf. également l'enquête réalisée auprès du personnel en 2020 à ce propos). Les autres collègues semblent en outre ne pas souffrir de troubles liés à la situation. De plus, la recourante admet elle-même qu'elle n'était pas satisfaite du poste et que, très vite, elle a entendu trouver un nouvel emploi. Ses responsables ont relevé qu'elle avait de la peine à s'adapter à la fonction et ont émis des doutes quant à ses capacités professionnelles eu égard à l'emploi concerné. Cela étant, elle a pris ses fonctions en connaissance de cause, puisqu'elle avait préalablement pu effectuer deux journées de stage, qui lui ont permis de déterminer si le poste l'intéressait ou non. Cet ensemble d'éléments pouvait amener l'autorité inférieure à raisonnablement conclure que la recourante avait une sensibilité propre, ce qui rendait certes le comportement de ses collaborateurs plus difficiles à supporter et faisait que la situation du travail pouvait être perçue plus difficilement, sans toutefois que l'autorité inférieure n'en soit à blâmer ou qu'on ne puisse lui en reprocher un quelconque manquement.

6.2 Partant, c'est bien à juste titre qu'il a été retenu que la maladie de la recourante n'était pas due à un manquement de l'autorité inférieure. De même, il n'est pas contesté que l'incapacité est liée au poste de travail, la

recourante disposant d'une pleine capacité de travail pour tout autre poste disponible. Il n'est à cet égard pas déterminant que la recourante puisse, selon ses affirmations, exercer sa fonction et que ce soit la seule présence des deux collaborateurs concernés qui l'empêche de le faire. En effet, outre que, vu les éléments relevés, l'on pourrait déjà mettre en doute sa capacité à exercer la fonction prévue contractuellement, la situation de contrainte psychique subie par la recourante rend impossible pour cette dernière d'exercer concrètement la fonction telle que prévue dans le contrat de travail, ce qui suffit à admettre l'incapacité liée au poste (cf. à ce sujet *supra* consid. 5.3.2.1). Par conséquent, l'art. 135 CCT CFF 2019 ne trouvait pas application au cas d'espèce et le seul point qu'il demeure à trancher est de savoir si l'incapacité durait depuis suffisamment longtemps pour justifier une résiliation fondée sur l'art. 173 al. 1 let. c CCT CFF 2019 (correspondant à l'art. 10 al. 3 let. c LPers).

La recourante n'est plus en mesure d'exercer à son poste de travail depuis le 4 juillet 2019. Elle a recouvré une capacité de travail progressive depuis les mois de mars et avril 2020 (20%) jusqu'à décembre 2020 (100% ; mai-juin 2020 : 40% puis 60% juillet à octobre 2020 et enfin 80% en novembre 2020), sans qu'elle ne puisse toutefois reprendre son ancien poste. Par décision du 23 juin 2021, les rapports de travail ont été résiliés pour le 31 juillet 2021. Force est dès lors de constater que l'incapacité de travail de la recourante pour le poste jusqu'alors occupé durait depuis près de deux ans au moment de la résiliation des rapports de travail et qu'il n'était pas envisagé, de part et d'autre, une reprise des activités à ce même poste. Partant, un motif était bien présent au sens de l'art. 173 al. 1 let. c CCT CFF 2019 (correspondant à l'art. 10 al. 3 let. c LPers) et l'autorité inférieure était fondée à résilier les rapports de travail sur la base de cette disposition. Le grief de la recourante est ainsi rejeté.

6.3 Pour le surplus, il y a lieu de mentionner les efforts consentis par l'autorité inférieure, conformément à l'obligation qui lui est faite par l'art. 148 CCT CFF 2019, pour organiser la réintégration professionnelle de la recourante. L'autorité inférieure, par le biais de sa *case manager*, a ainsi échangé avec la recourante, au moyen de téléphones et de nombreux courriels, l'a coachée pour les entretiens d'embauche agendés ainsi que pour la préparation de son dossier de postulation. Elle lui a également proposé deux stages à l'interne. Le soutien s'est de plus inscrit dans la durée et un véritable lien de confiance a été créé entre les deux parties.

6.4

6.4.1 Finalement, il y a encore lieu de relever ce qui suit. L'autorité inférieure a appliqué les art. 135 et 173 let. d CCT CFF 2019. Or, on l'a vu, la résiliation était justifiée sur la base de l'art. 173 let. c CCT CFF 2019. Cela étant, cela ne suffit pas à annuler la décision querellée. En effet, le raisonnement juridique de l'autorité inférieure fait partie de la motivation de la décision (cf. JACQUES DUBEY, *Droits fondamentaux Volume II – Libertés, garanties de l'Etat de droit, droits sociaux et politiques*, 2017, n° 4077). Partant, si cette dernière s'avère être incorrecte, la situation est assimilable à un vice de motivation – soit un vice de nature formelle (cf. KNEUBÜHLER/PEDRETTI, in : Auer/Müller/Schindler [édit.], *VwVG Kommentar*, 2^e éd. 2019, art. 35 n° 21). Le Tribunal de céans doit – après avoir appliqué la base légale pertinente – examiner si la décision, dans son résultat, est contraire au droit matériel. Si tel n'est pas le cas, la décision ne souffre que d'un vice formel (cf. arrêt du TAF A-2630/2020 du 17 février 2022 consid. 5.2).

6.4.2 Vu les considérants qui précèdent, il suit que la décision, dans son résultat, n'est pas contraire au droit matériel et qu'elle ne souffre que d'un vice formel. Le défaut de motivation juridique ici constaté peut cependant être considéré comme guéri. En effet, la recourante a pu faire valoir tous ses moyens de droit et de fait devant une autorité disposant d'un plein pouvoir de cognition. Le Tribunal de céans a ainsi pu contrôler et corriger la légalité formelle et matérielle de la décision.

6.5 Cela scelle le sort du recours, qui sera intégralement rejeté. La décision attaquée est ainsi confirmée.

7.

Reste à trancher la question des frais et dépens.

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

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 (cf. 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 (cf. art. 7 al. 3 FITAF).

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

(le dispositif est porté à la page suivante)

Par ces motifs, le Tribunal administratif fédéral prononce :

1.

Le recours est rejeté.

2.

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

3.

Le présent arrêt est adressé à la recourante et à l'autorité inférieure.

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

Le président du collège :

La greffière :

Jérôme Candrian

Manon Progin

Indication des voies de droit :

Les décisions du Tribunal administratif fédéral concernant les rapports de travail de droit public peuvent être contestées auprès du Tribunal fédéral, pourvu qu'il s'agisse d'une contestation pécuniaire dont la valeur litigieuse s'élève à 15'000 francs au minimum ou qui soulève une question juridique de principe (art. 85 al. 1 let. b et al. 2 LTF). S'il s'agit d'une contestation non pécuniaire, le recours n'est recevable que si celle-ci touche à la question de l'égalité des sexes (art. 83 let. g LTF). Si le recours en matière de droit public est ouvert, il doit être déposé au Tribunal fédéral, Schweizerhofquai 6, 6004 Lucerne, dans un délai de 30 jours dès la notification de la décision contestée (art. 82 ss, 90 ss et 100 LTF). Ce délai 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 :

Le présent arrêt est adressé :

- à la recourante (Acte judiciaire)
- à l'autorité inférieure (n° de réf. ; Acte judiciaire)