



---

Cour I  
A-4876/2020

## Arrêt du 28 juin 2021

---

Composition

Claudia Pasqualetto Péquignot, (présidente du collège)  
Alexander Misic, Jürg Marcel Tiefenthal, juges ;  
Manuel Chenal, greffier.

---

Parties

**A.** \_\_\_\_\_,  
(...),  
représenté par  
Maître Nathalie Bornozy, MENTHA Avocats,  
Rue de l'Athénée 4,  
Case postale 330,  
1211 Genève 12,  
recourant,

contre

**Département fédéral de l'intérieur DFI,**  
Inselgasse 1,  
3003 Berne,  
autorité inférieure.

---

Objet

Décision disciplinaire.

**Faits :****A.**

A.\_\_\_\_\_ (ci-après : l'employé), né le (...), a été engagé par la Confédération suisse, représentée par l'Office fédéral (nom de l'office) (l'employeur, l'autorité inférieure), par contrat de travail de durée déterminée le (...), en qualité de (intitulé de la fonction).

Le (date), il a été mis au bénéfice d'un contrat à durée indéterminée et promu chef suppléant des trois groupes – francophone, italophone et germanophone – du (nom du service). Depuis le (date), il dirige le service linguistique.

**B.**

Par courrier du 23 septembre 2019, M. Lukas Bruhin, ancien Secrétaire général du Département fédéral de l'intérieur (DFI) a informé l'employé de l'ouverture d'une enquête disciplinaire à son encontre et l'a suspendu de ses fonctions avec effet immédiat. Cette décision a été prise à la suite des entretiens, en date des 17 et 18 septembre 2019, de deux de ses collaboratrices, Madame B.\_\_\_\_\_, suppléante du groupe francophone, et Madame C.\_\_\_\_\_, (fonction) francophone, avec le Service des ressources humaines (RH) de (nom de l'office). Les deux collaboratrices précitées (les plaignantes) ont dénoncé certains agissements prétendument commis par leur supérieur hiérarchique Monsieur A.\_\_\_\_\_.

Le mandat d'enquête a été confié à M.\_\_\_\_\_, avocat à Berne. Madame Christine Magnin, avocate, cheffe du service juridique du département fédéral de l'intérieur (DFI), l'a rejoint par la suite dans une codirection d'enquête afin d'assurer sa conduite en français.

Cette enquête devait établir si les faits reprochés à l'employé sont avérés et s'ils pouvaient constituer des manquements à ses devoirs professionnels.

**C.**

En date du 23 septembre 2019 également, l'employé a été convoqué par Monsieur X.\_\_\_\_\_, ancien Directeur de (nom de l'office), et par Madame Y.\_\_\_\_\_, cheffe des RH de ce même office. Il a été informé de la décision susmentionnée. Un procès-verbal a été établi et soumis à l'employé.

**D.**

Entre le 16 octobre et le 17 décembre 2019, l'employé et neuf autres personnes du Service (...) – y compris Mesdames C. \_\_\_\_\_ et B. \_\_\_\_\_ - ont été auditionnés.

**E.**

Par lettre du 26 novembre 2019, l'employé a adressé une "plainte" au Directeur de (nom de l'Office) concernant Mesdames B. \_\_\_\_\_ et C. \_\_\_\_\_ et a également déclaré envisager le dépôt d'une plainte pénale à leur encontre.

**F.**

Avec l'accord de l'employé, de Madame B. \_\_\_\_\_ et de Madame C. \_\_\_\_\_, l'Office fédéral de l'informatique et de la télécommunication (OFiT) a transmis aux chargés d'enquête les échanges instantanés entre les trois personnes concernées pour la période du 13 août au 5 septembre 2019. Ces personnes ont également transmis leurs conversations WhatsApp.

**G.**

En date du 1<sup>er</sup> mars 2020, l'employé a été intégré, provisoirement, en tant que (...) auprès du service (...). Il a accepté ce transfert et occupe actuellement encore ce poste.

**H.**

En date du 23 juin 2020, le rapport d'enquête final a été remis à M. Lukas Gresch-Brunner, Secrétaire général du DFI, avec différentes recommandations.

**I.**

Le 9 juillet 2020, le rapport d'enquête final a été transmis à l'employé.

**J.**

En date du 14 août 2020, le projet de décision de mesures disciplinaires a été adressé à l'employé, qui s'est déterminé sur celui-ci le 24 août 2020.

**K.**

Par décision du 31 août 2020, l'autorité inférieure a prononcé un avertissement à l'encontre de l'employé.

L'autorité inférieure reproche à l'employé d'avoir adopté des comportements devant être qualifiés de harcèlement sexuel au sens de la loi à l'en-

contre de Mesdames B. \_\_\_\_\_ et C. \_\_\_\_\_. En particulier, l'autorité inférieure lui reproche, sur le long terme, une trop grande proximité physique à l'endroit des précitées – en particulier à l'occasion des activités des relectures –, d'avoir été excessivement tactile, d'avoir étreint Madame B. \_\_\_\_\_, ainsi qu'il l'avait fait avec d'autres employées, et d'avoir donné à Madame C. \_\_\_\_\_ un baiser sur la joue à deux reprises, à l'instar de ce qu'il a fait à l'endroit d'autres subordonnées. L'autorité inférieure reproche également au recourant d'avoir tenu à plusieurs reprises des propos déplacés sur le physique de certaines collaboratrices.

**L.**

En date du 29 septembre 2020, le recourant a signé un nouveau contrat de travail pour le 1<sup>er</sup> janvier 2021 en qualité de (...) au sein du service (...). Il n'y exerce plus de fonction de chef. Sa classe salariale n'a pas changé.

**M.**

Par acte du 1<sup>er</sup> octobre 2020, l'employé (le recourant) a interjeté recours auprès du Tribunal administratif fédéral (le Tribunal ou le TAF) contre la décision du 31 août 2020. Il conclut principalement à ce que celle-ci soit réformée en ce sens qu'aucun avertissement n'est prononcé à son encontre.

Au niveau formel, le recourant invoque différentes violations du droit d'être entendu. Au fond, il fait valoir que les faits reprochés ne sont pas établis à suffisance, qu'ils ne sont en tout état de cause pas constitutifs de harcèlement sexuel au sens de la loi, qu'enfin la sanction prononcée viole le principe de la proportionnalité.

**N.**

Dans sa réponse du 6 novembre 2020, l'autorité inférieure est restée sur sa position.

**O.**

Par acte du 1<sup>er</sup> février 2021, le recourant a déposé ses observations finales. Il a maintenu ses conclusions, détaillant certains de ses arguments.

**P.**

Par acte du 4 février 2021, le recourant a déposé des observations spontanées.

**Q.**

Les autres faits pertinents seront examinés 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 l'art. 5 PA prises par l'employeur fédéral. En l'espèce, l'acte attaqué du 31 août 2020, rendu par l'employeur du recourant, satisfait aux conditions prévalant à la reconnaissance d'une décision au sens de l'art. 5 PA, de sorte que le présent Tribunal est compétent pour connaître de la contestation portée devant lui.

**1.3** Le recourant a pris part à la procédure devant l'autorité inférieure. Etant le destinataire de la décision querellée, il est particulièrement atteint et a un intérêt digne de protection à requérir son annulation ou sa modification (art. 48 al. 1 PA). Il a donc qualité pour recourir.

**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 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). En matière de droit du personnel, le Tribunal examine avec retenue les questions ayant trait à l'appréciation des prestations des employés, à l'organisation administrative ou de problèmes liés à la collaboration au sein du service et des relations de confiance. Il ne substitue pas sans motifs impérieux son propre pouvoir d'appréciation à celui de l'autorité administrative. Cette réserve n'empêche pas le Tribunal d'intervenir lorsque la décision attaquée semble objectivement inopportune (cf. ATAF 2007/34 consid. 5 ; arrêt du TAF A-3750/2016 du 7 février 2017 consid. 1.4.1 ; MOSER ET AL., *Prozessieren vor dem Bundesverwaltungsgericht*, 2<sup>ème</sup> éd., Bâle 2013, n° 2.160).

**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.).

### **3.**

**3.1** L'objet du présent litige consiste à déterminer si la décision disciplinaire du 31 août 2020 est conforme au droit.

**3.2** C'est le lieu de préciser que l'avertissement entrepris sanctionne le comportement adopté par le recourant envers Madame B. \_\_\_\_\_ et Madame C. \_\_\_\_\_. Les comportements du recourant envers d'autres collaboratrices – en particulier avoir donné un baiser sur la joue de Madame H. \_\_\_\_\_ et, à plusieurs reprises, sur celle de Madame I. \_\_\_\_\_ ainsi qu'avoir acculé Madame G. \_\_\_\_\_ contre le mur d'une pièce exigüe – ont certes été considérés comme établis par l'autorité inférieure. Ils ont cependant été retenus en ce qu'ils accréditent les déclarations de deux plaignantes, soit à des fins probatoires. En revanche, ces faits n'ont pas été directement sanctionnés par l'avertissement objet du présent recours, bien que cela ne ressorte pas toujours très clairement de la décision entreprise. A cet égard, on précisera que la responsabilité disciplinaire du recourant

est en tout état de cause prescrite quant aux comportements adoptés à l'encontre de Madame G.\_\_\_\_\_, celle-ci ayant quitté l'office en janvier 2017, le délai de 3 ans de l'art. 100 al. 1 OPers est à l'évidence échu. Concernant Madame I.\_\_\_\_\_, faute de précision temporelle, il est tout à fait concevable que les faits soient également prescrits, de sorte que, dans le doute, il faudrait retenir que tel est le cas. La responsabilité disciplinaire vis-à-vis du comportement du recourant adopté à l'encontre de Madame H.\_\_\_\_\_, en revanche, ne serait pas prescrite.

**3.3** A des fins de clarté, il convient encore de préciser le contexte organisationnel dans lequel s'inscrit la présente affaire. Le service (...) est composé de trois groupes, soit le groupe des francophones, des italophones et des germanophones. Au moment des faits litigieux, le groupe francophone était composé de huit collaborateurs, y compris le recourant et les deux plaignantes, Madame C.\_\_\_\_\_ et Madame B.\_\_\_\_\_. Le recourant assurait non seulement la direction du groupe francophone mais également celle du service (...) dans son entier, réunissant les trois groupes linguistiques. Madame E.\_\_\_\_\_ et Monsieur D.\_\_\_\_\_ étaient ses suppléants. La première assurait la conduite du groupe germanophone – composé de deux collaborateurs – et le second du groupe italophone – composé de cinq collaborateurs. Madame I.\_\_\_\_\_ assurait le secrétariat.

#### **4.**

**4.1** Le recourant fait valoir différentes violations du droit d'être entendu (consid. 4.2 à 4.4).

**4.2** Il prétend d'abord que le droit d'être entendu stricto sensu a été violé en ce qu'il lui aurait été accordé pro forma. A cet égard, il fait valoir que la possibilité de se déterminer sur le pré-rapport d'enquête du 11 mai 2020 lui a été accordé à un moment où ledit rapport était en réalité déjà définitif.

**4.2.1** Le droit d'être entendu comprend avant tout le droit pour les parties de faire valoir leur point de vue avant que l'autorité ne rende sa décision (THIERRY TANQUEREL, Manuel de droit administratif, 2011, p 509, n 1528). Pour que le droit d'être entendu soit concrètement respecté, l'autorité administrative doit donner à connaître le contenu prévisible de sa décision – au moins les éléments essentiels – dans le mesure où les parties ne peuvent le prévoir (arrêt du TAF A-2391/2009 du 23 novembre 2009 consid. 5.3).

**4.2.2** La décision attaquée a été rendue le 31 août 2020. Or, l'autorité inférieure a fait parvenir au recourant un projet de décision en date du 14 août 2020 en lui impartissant simultanément un délai échéant au 24 août 2020 pour se déterminer. Le recourant a par ailleurs fait usage de dudit droit en déposant, en date du 24 août 2020, ses déterminations. Il est vrai que l'autorité, dans son courrier du 14 août 2020 par lequel elle impartissait au recourant un délai pour prendre position, indiquait que "[...] je dois d'ores et déjà vous communiquer par la présente que j'ai décidé de prononcer, sur la base du rapport précité, un avertissement à l'encontre [du recourant]", de sorte que l'on pourrait se demander si le droit d'être entendu conféré à cette occasion ne l'a pas été à titre purement formel. Même si l'on devait répondre par l'affirmative à cette question, il faudrait nier que le droit d'être entendu du recourant ait été violé, puisque celui-ci s'est déterminé de manière détaillée, en date du 23 juillet 2020, sur le rapport d'enquête précité, de sorte qu'il a en tout état de cause eu l'occasion d'exercer valablement son droit d'être entendu avant que l'autorité inférieure ne rende sa décision. Par conséquent, le droit d'être entendu au sens strict a été pleinement respecté.

**4.2.3** Il paraît douteux qu'en vertu du droit d'être entendu, l'autorité inférieure ait dû donner au recourant non seulement l'occasion de se déterminer sur l'affaire avant qu'elle ne rende sa décision – ce qu'elle a fait ainsi qu'il l'a été expliqué ci-avant – mais également avant que les enquêteurs n'établissent leur rapport final comme le prétend le recourant. En tout état de cause, cette occasion a été effectivement accordée par les enquêteurs, ceux-ci ayant remis au recourant un "projet de rapport d'enquête" en date du 11 mai 2020 afin qu'il puisse se déterminer avant l'établissement du rapport d'enquête final. Le recourant a pris position le 9 juin 2020. On ne saurait prétendre que cette occasion ait été conférée de manière artificielle et simplement pour la forme. En effet, au-delà du fait que les enquêteurs dépassaient vraisemblablement les exigences auxquelles était tenue l'autorité en accordant au recourant cette possibilité, le rapport d'enquête final du 23 juin 2020 traite de manière détaillée – sur neuf pages – des déterminations que le recourant a déposées le 9 juin 2020. D'ailleurs, ultérieurement, soit dans son courrier du 3 juillet 2020 adressé à l'autorité inférieure, le recourant indiquait que "[...] s'il a eu l'opportunité de se déterminer sur le projet de rapport d'enquête [...], ce projet de rapport a été ultérieurement complété pour répliquer à la détermination [...] du 9 juin 2020, par neuf nouvelles pages. [Le recourant] vous prie donc de prendre note qu'il souhaite pouvoir s'exprimer par écrit à ce sujet et exercer ainsi son droit constitutionnel à la réplique. Il vous demandera donc de lui accorder un bref

délai pour ce faire". Ainsi, le recourant était d'avis que son droit d'être entendu avait été valablement exercé en date du 9 juin 2020 et il demandait que l'occasion lui soit donnée de répliquer, respectivement de se déterminer cette fois-ci sur le rapport d'enquête final, ce qu'il a effectivement fait en date des 23 juillet 2020 et 24 août 2020. Ainsi, le recourant se comporte de manière contradictoire et contraire à la bonne foi en prétendant qu'il n'a pas eu la possibilité effective de se déterminer sur le projet de rapport d'enquête du 11 mai 2020, indépendamment de la question de savoir si l'institution du droit d'être entendu lui conférait effectivement un telle possibilité.

**4.2.4** Finalement, on observera que le recourant a pu participer à toutes les auditions et, à cette occasion, poser des questions. Il a consulté le dossier à mesure que celui-ci se constituait. Très proactif dans sa défense, il a été continuellement en contact avec les enquêteurs. En date du 26 novembre 2019, le recourant a fait parvenir aux chargés d'enquêtes une copie de sa plainte déposée contre Madame C. \_\_\_\_\_ auprès de l'autorité inférieure et dans laquelle il détaille sa version des faits. Par courrier du 7 novembre 2019, le recourant a fait parvenir aux chargés d'enquête ses déterminations concernant les deux plaintes dont il est l'objet. En date du 24 février 2020, le recourant a fait parvenir un courrier à l'autorité inférieure dans lequel il explique en quoi le témoignage de Madame G. \_\_\_\_\_ n'est pas crédible. Il s'est déterminé en date du 9 juin 2020 sur le projet du rapport d'enquête du 11 mai 2020, en date du 23 juillet 2020 sur le rapport d'enquête final du 23 juin 2020 et en date du 24 août 2020 sur le projet de décision du 14 août 2020. Ainsi, il apparaît évident que le droit d'être entendu a été pleinement respecté. Enfin, le grief clairement formulé par le recourant dans ses observations finales du 1<sup>er</sup> février 2021 et selon lequel il n'aurait pas eu l'occasion de se déterminer après chaque audition, mais uniquement de poser des questions, ce qui serait insuffisant sous l'angle du droit d'être entendu, relève d'une compréhension exorbitante de ce dernier. Le droit d'être entendu ne confère à l'évidence pas le droit de se déterminer après chaque audition sur celles-ci, mais bien, comme rappelé plus haut, de se déterminer sur l'affaire une fois l'instruction terminée – en ayant accès à l'ensemble du dossier – et avant que l'autorité ne prenne sa décision.

**4.3** Le recourant prétend encore que son droit d'être entendu aurait été violé en ce sens que l'art. 25 al. 3 LPers n'aurait pas été respecté. Il fait valoir que, par l'effet de l'art. 34 al. 1 LPers, les mesures prévues à l'art. 25 LPers ne peuvent être prononcées par l'employeur sous forme de décision qu'en cas de désaccord entre les parties. Ainsi, l'employeur était

tenu, selon le recourant, d'entamer des pourparlers avec lui visant à la conclusion d'une convention portant sur les mesures disciplinaires.

**4.3.1** L'art. 25 al. 1 LPers prévoit que l'employeur prend les mesures nécessaires à l'exécution correcte des tâches, mesures listées, à titre exemplatif, à l'alinéa 2. L'alinéa 3 prévoit quant à lui que si la mesure concerne le contrat de travail, l'employeur la définit par écrit en accord avec l'employé. En cas de désaccord, la procédure prévue aux art. 34 et 36 est applicable. L'art. 34 al. 1 LPers stipule que si, lors de litiges liés aux rapports de travail, aucun accord n'intervient, l'employeur rend une décision.

**4.3.2** En l'espèce, et ainsi que le fait valoir à juste titre l'autorité inférieure, les rapports de travail ne sont pas touchés au sens de l'art. 34 al. 1 LPers, puisque la décision attaquée prononce comme unique mesure un avertissement. Le déplacement du recourant au sein d'une autre entité a, quant à lui, fait l'objet d'un accord, puisqu'un nouveau contrat a été signé entre les parties le 29 septembre 2020 (consid. L). Par conséquent, l'argument du recourant, d'emblée mal fondé, doit être rejeté.

**4.4** Le recourant fait encore valoir que l'autorité inférieure a violé son droit d'être entendu en ce qu'elle n'a pas donné suite à ses requêtes de preuve visant à l'audition de différents témoins. Il réitère en outre lesdites requêtes par-devant le Tribunal de céans.

Ainsi qu'il le sera démontré ci-après, l'autorité inférieure a correctement établi l'état de fait. Les auditions demandées ne sont pas de nature à impacter ce dernier – ainsi qu'il le sera expliqué dans la partie traitant des griefs du recourant à ce sujet et auquel il est renvoyé (consid. 6.16) – de sorte que les mesures d'instructions requises apparaissent d'emblée inutiles et doivent, à ce titre, être rejetées.

## **5.**

Le recourant se prévaut ensuite d'une constatation inexacte et incomplète des faits pertinents. Il reproche à l'autorité inférieure d'avoir omis certains éléments factuels accréditant à suffisance la thèse d'un complot. Ainsi, deux versions s'opposent, celle des plaignantes retenue par l'autorité inférieure (consid. 5.1) et celle du complot dont se prévaut le recourant (consid. 5.2).

**5.1** L'autorité inférieure, faisant siennes les déclarations de Madame C. \_\_\_\_\_ et, pour partie, celle de Madame B. \_\_\_\_\_, a retenu que le recourant avait adopté à l'encontre de celles-ci des comportements devant

être qualifiés de harcèlement sexuel au sens de la loi. En particulier, l'autorité inférieure reproche au recourant, sur le long terme, une trop grande proximité physique à l'endroit des précitées – en particulier à l'occasion des activités des relectures –, d'avoir été excessivement tactile, d'avoir étreint Madame B. \_\_\_\_\_, ainsi qu'il l'avait fait avec d'autres employées, et d'avoir donné à Madame C. \_\_\_\_\_ un baiser sur la joue à deux reprises, à l'instar de ce qu'il a fait à l'endroit d'autres subordonnées. L'autorité inférieure reproche également au recourant d'avoir tenu à plusieurs reprises des propos déplacés sur le physique de certaines collaboratrices.

En revanche, l'autorité inférieure n'a pas retenu que le recourant ait pincé la hanche de Madame B. \_\_\_\_\_, ni qu'il lui ait porté la main aux fesses, ainsi que celle-ci l'a déclaré. A cet égard, le rapport d'enquête du 23 juin 2020 sur lequel s'est appuyé l'autorité inférieure indique que la commission de ces actes est certes plausible mais que, dans le mesure où aucun témoin n'y avait assisté et que, surtout, ces agissements allaient plus loin que ceux qui avaient également été subi par d'autres collaboratrices, il y avait lieu, "in dubio pro reo", de retenir qu'ils n'étaient pas établis à suffisance.

**5.2** Le recourant conteste quant à lui avoir adopté les comportements incriminés. Il prétend que les deux plaignantes se sont accordés pour l'accuser afin de se prémunir de conséquences qu'elles pouvaient craindre en raison, pour Madame B. \_\_\_\_\_, de l'insuffisance de ses prestations de travail et, pour Madame C. \_\_\_\_\_, des carences dans son comportement. Redoutant l'entretien de fin d'année, elles seraient allées se plaindre les 17 et 18 septembre 2019, à 24 heures d'intervalle, du comportement de leur supérieur hiérarchique, devançant ainsi une mauvaise évaluation de ce dernier et les conséquences qui pouvaient s'ensuivre.

**5.3** Autant l'autorité inférieure que le recourant fondent leur version respective sur un faisceau d'indices prétendument convergent. Aucun d'eux ne prétend qu'un seul élément factuel suffirait à l'établir. Ainsi, il convient de présenter succinctement les éléments probants retenus par l'autorité inférieure pour établir l'état de fait (consid. 5.4 et suivant) ainsi que ceux que le recourant avance pour accréditer la thèse du complot (consid. 5.5 suivant), pour ensuite les confronter (consid. 6 et suivant).

**5.4** L'autorité inférieure s'est essentiellement fondée sur le rapport d'enquête disciplinaire du 23 juin 2020 précisément commandé afin de déterminer si les griefs formulés par les deux plaignantes sont avérés. L'autorité

inférieure a retenu que les déclarations des deux plaignantes étaient crédibles (consid. 5.4.1 à 5.4.3), crédibilité renforcée tant par le témoignage d'autres collaboratrices rapportant avoir subi des actes similaires de la part du recourant (consid. 5.4.4) que par la confrontation au seul moyen de preuve objectif disponible, à savoir le message de Madame C. \_\_\_\_\_ destiné à Madame B. \_\_\_\_\_ mais envoyé par mégarde au recourant et qui a pu être retrouvé et sécurisé par l'OFIT en cours d'instruction (consid. 5.4.5). Enfin, la crédibilité du recourant aurait été mise à mal sous différents aspects (consid. 5.4.6).

**5.4.1** L'autorité inférieure retient d'abord que les deux plaignantes ont été constantes dans leur déclaration autant auprès des RH qu'auprès des personnes chargées de l'enquête. Elles n'ont aucunement donné l'impression de jouer la comédie. Les deux co-suppléants du recourant, Madame E. \_\_\_\_\_ et Monsieur D. \_\_\_\_\_, n'ont pas mis en doute la crédibilité des plaignantes, que ce soit concernant les contacts physiques trop rapprochés ou les baisers sur la joue.

**5.4.2** Concernant Madame B. \_\_\_\_\_ en particulier, l'autorité inférieure a retenu, à titre d'éléments probants, qu'elle s'est, durant l'année 2019, confiée à plusieurs collègues de travail concernant les agissements du recourant.

En outre, l'autorité inférieure a constaté une corrélation entre la chronologie des actes dénoncés par Madame B. \_\_\_\_\_ d'une part et, d'autre part, la dégradation tant de sa relation avec le recourant que de son état émotionnel. En effet, Madame B. \_\_\_\_\_ a indiqué que la proximité physique du recourant devenait de plus en plus intolérable pour elle, que cela s'est encore accentué en 2019, le recourant l'ayant notamment pincé aux hanches en mars 2019, touché aux fesses en juin 2019 et serré fort le 5 juillet 2019; or, à partir du printemps 2019, le ton amical et personnel qui caractérisait les échanges – WhatsApp notamment – qu'entretenaient Madame B. \_\_\_\_\_ et le recourant s'est considérablement dégradé, de même que c'est à cette période que Madame B. \_\_\_\_\_ a commencé à se confier à certaines collaboratrices, notamment Madame I. \_\_\_\_\_. Aussi, dès l'été 2019, Madame B. \_\_\_\_\_ a commencé à porter un casque à sa place de travail afin de s'isoler et d'éviter les contacts avec le recourant. Par ailleurs, Madame B. \_\_\_\_\_ a rendu inutilisable le meuble sur lequel elle et le recourant procédaient aux relectures de ses (tâches) afin que les situations de proximité physique induites par ce dernier et favorisées par la configuration des lieux ne se reproduisent plus.

**5.4.3** Concernant Madame C.\_\_\_\_\_, l'autorité inférieure a mentionné que celle-ci se serait comportée de manière irritée, ce qui accrédirait la thèse qu'elle aurait été effectivement atteinte dans son intégrité.

**5.4.4** L'autorité inférieure, se rapportant notamment au rapport d'enquête du 23 juin 2020, a également considéré que plusieurs collaborateurs ont rapporté avoir subi de la part du recourant des actes similaires à ceux dénoncés par les deux plaignantes et en avoir ressenti un certain malaise. Ainsi, Madame G.\_\_\_\_\_, qui a quitté l'institution en janvier 2017, a rapporté que le recourant, à une occasion, était entrée dans la pièce exigüe consacrée aux impressions où elle se trouvait et l'a acculé contre le mur, sans contact, en prononçant une phrase du type "ah tu vois je te pousse contre le mur et tu es coincée". Sur question des enquêteurs, elle a répondu n'avoir rien ressenti sur le moment mais en avoir éprouvé une "peur rétrospective". Madame I.\_\_\_\_\_, dont l'audition a été demandée par le recourant, a indiqué que ce dernier lui avait donné un baiser sur la joue à plusieurs occasions, qu'elle avait trouvé cela désagréable et qu'elle était, sur le moment, comme pétrifiée ("versteinert"). Elle a également mentionné, par le terme "Umarmung" – cf. consid. 6.8 à ce sujet – que le recourant l'avait à plusieurs reprises pris dans ses bras, les parties s'écharpant sur la question de savoir s'il s'agissait d'accolades ou d'étreintes. Monsieur D.\_\_\_\_\_, pour sa part, a indiqué avoir vu le recourant donner à Madame H.\_\_\_\_\_ un baiser lors d'une pause et qu'il avait l'impression qu'elle n'avait pas apprécié.

**5.4.5** L'autorité inférieure s'est également basée sur la teneur d'un message que l'OFIT a pu récupérer en cours d'instruction et qui accrédirait la version des plaignantes. En particulier, le recourant a affirmé qu'au mois d'août 2019, lorsqu'il préparait des feuilles dans le couloir, la porte du bureau de Madame B.\_\_\_\_\_, qui s'entretenait alors avec Madame C.\_\_\_\_\_, était close; il a reçu peu après un message skype de cette dernière dont la teneur accrédirait la thèse du complot. En effet, ce message, qui était destiné à Madame B.\_\_\_\_\_ mais qui, par erreur, a été envoyé au recourant, avait, selon ce dernier, la teneur suivante: "J'espère qu'il ne nous a pas entendues, il était en train de ranger des feuilles sur la table, on fait comme on a dit". Interrogées sur ce point, aucune des deux plaignantes n'a nié l'envoi de ce message. Toutefois, Madame C.\_\_\_\_\_ a déclaré qu'elle ne se rappelait pas du membre de phrase "on fait comme on a dit". Or, il ressort de l'extraction réalisée par l'OFIT que le message du 19 août 2019 avait la teneur suivante "Il était en train d'étaler des trucs sur la table, j'espère qu'il n'a pas écouté ce qu'on disait", soit que le membre

de la phrase rapporté par le recourant et qui eût été de nature à étayer sa thèse est en réalité une invention de celui-ci.

**5.4.6** Concernant enfin le recourant, l'autorité inférieure a rapporté que certains de ses comportements en audition laissaient perplexes, se référant notamment à sa véhémence réaction lorsqu'il a appris que les enquêteurs envisageaient d'entendre Madame G. \_\_\_\_\_ ou encore au fait qu'il ait tenté de la joindre le jour de son audition – il s'agissait en réalité de Monsieur J. \_\_\_\_\_, qui se décrivait comme l'homme de confiance du recourant, et non du recourant lui-même, ce que l'autorité inférieure a admis et que le rapport d'enquête du 23 juin 2020 rapportait correctement. En outre, le recourant n'a jamais remis en cause son comportement durant l'enquête, que ce soit envers les plaignantes ou d'une manière plus générale, et ce nonobstant les différents témoignages.

**5.5** Le recourant, pour sa part, est d'avis que l'autorité inférieure a méconnu ou mésestimé certains éléments factuels qui accréditent pourtant à suffisance la thèse d'une concertation entre les plaignantes.

**5.5.1** Concernant tout d'abord Madame B. \_\_\_\_\_, le recourant fait valoir que leurs échanges WhatsApp infirment l'allégation de celle-ci selon laquelle elle aurait été mal à l'aise dès les premiers jours de son engagement, de sorte que ses déclarations auraient dû être appréhendées avec une certaine circonspection.

Aussi, l'autorité inférieure aurait admis à tort que Madame B. \_\_\_\_\_ a été constante dans ses déclarations, puisque celle-ci, à l'occasion des confidences concernant les prétendus agissements du recourant, a évoqué une main aux fesses auprès de Madame F. \_\_\_\_\_ et Madame I. \_\_\_\_\_, une main aux fesses et un pincement de hanche auprès du service personnel de (nom de l'office) et une main aux fesses et à la poitrine auprès de Madame E. \_\_\_\_\_. En outre, les déclarations de Madame B. \_\_\_\_\_ seraient très vagues, sans date et sans description claire des circonstances. Enfin, les déclarations de Madame B. \_\_\_\_\_ ne seraient pas compatibles avec les propos qu'elle tenait envers le recourant à l'occasion de ses évaluations annuelles réalisées par ce dernier.

**5.5.2** Concernant Madame C. \_\_\_\_\_, l'autorité inférieure n'aurait pas justement considéré que le comportement de celle-ci – arrogant, houleux, contestataire – était depuis longtemps inadéquat, ce qui avait finalement abouti à une discussion houleuse le 5 septembre 2019 entre elle et le re-

courant. Aussi, celle-ci ne s'est jamais plainte des agissements du recourant auprès de qui que ce soit avant de se rendre au RH le 18 septembre 2019. Enfin, l'autorité inférieure n'aurait pas tenu compte des propos élogieux de Madame C. \_\_\_\_\_ envers le recourant à l'occasion de l'évaluation annuelle de la première par le second.

**5.5.3** Le recourant reproche également à l'autorité inférieure de ne pas avoir pris en compte que les deux plaignantes sont allées se plaindre à moins de 24 heures d'intervalle et ce après que le recourant ait adressé un ultimatum à Madame B. \_\_\_\_\_ en date du 12 août 2019 et après qu'il ait eu une discussion houleuse avec Madame C. \_\_\_\_\_ en date du 5 septembre 2019. En outre, Madame B. \_\_\_\_\_ a affirmé qu'elle avait peur de perdre son emploi.

**5.5.4** Concernant les témoignages de tiers, l'autorité inférieure aurait exclu sans aucune appréciation les déclarations de Monsieur J. \_\_\_\_\_ et K. \_\_\_\_\_ qui estiment que Mesdames C. \_\_\_\_\_ et B. \_\_\_\_\_ ont monté un dossier contre le recourant pour éviter un licenciement. Elle aurait en revanche accordé crédit aux déclarations de Monsieur D. \_\_\_\_\_ et Madame E. \_\_\_\_\_, sans considérer qu'il y avait des tensions entre ces derniers et le recourant et que Monsieur K. \_\_\_\_\_, dans son évaluation de 2016 déjà, a rapporté que Madame E. \_\_\_\_\_ et Monsieur D. \_\_\_\_\_ sont alliés contre le recourant. Le recourant reproche à l'autorité inférieure un "deux poids deux mesures".

Concernant le témoignage de Madame G. \_\_\_\_\_, ancienne collaboratrice, qui accrédirait la version des deux plaignantes, l'autorité inférieure aurait ignoré que celles-ci sont allées la chercher afin de la faire témoigner à charge, d'une part, et que, d'autre part, ses déclarations sont incompatibles avec les propos élogieux qu'elle tenait à l'endroit du recourant à l'occasion de sa dernière évaluation réalisée précisément par ce dernier.

**5.5.5** Concernant les agissements eux-mêmes, le recourant reproche principalement à l'autorité inférieure d'avoir admis qu'il les avait commis. Subsidièrement, il lui reproche d'avoir retenu que certains d'entre eux étaient des "baisers" et des "étreintes", alors qu'il faudrait tout au plus les qualifier de "bises" et "d'accolades", de même qu'il conteste la qualification d'harcèlement sexuel, dès lors que Madame B. \_\_\_\_\_ l'a elle-même réfuté et que Madame C. \_\_\_\_\_ a dit avoir ressenti les deux bises comme une marque d'affection paternelle. En outre, celles-ci n'auraient manifestement subi aucune atteinte à leur santé, dès lors qu'elles n'accusent aucun jour d'incapacité de travail en lien avec les événements et qu'elles n'ont fait état

d'aucun suivi psychologique, à l'inverse du recourant, qui a perdu beaucoup de poids, a été en incapacité de travail totale et qu'il est, près d'une année plus tard, toujours partiellement incapable de travailler.

Concernant Madame I. \_\_\_\_\_, celle-ci a interprété "la bise" du recourant comme un "geste d'amitié" et n'a jamais pensé qu'il ait fait cela avec une arrière-pensée. Elle a précisé qu'elle ne croyait pas qu'il pensait que cela lui était désagréable, auquel cas il n'aurait vraisemblablement par recommencé. Elle a outre indiqué que ces comportements étaient toujours liés à un événement et n'avaient pas lieu de manière inattendue.

**5.5.6** Le recourant fait encore grief à l'autorité inférieure d'avoir omis qu'il est chaleureux, tactile et humain avec tout le monde et non pas seulement avec les femmes ou les plaignantes. En outre, il n'a, depuis son entrée en fonction en 2006 au sein de (nom de l'Office), jamais été l'objet de la moindre plainte d'aucun collaborateur. Il reproche également à l'autorité inférieure de n'avoir pas pris en considération ses qualités humaines et d'écoute pourtant attestés, ainsi que ses bonnes évaluations annuelles.

**5.5.7** Finalement, le recourant pointe de grossières erreurs comprises dans l'état de fait établi par l'autorité inférieure. Ainsi, il est mentionné que le recourant a tenté de joindre Madame G. \_\_\_\_\_ le jour de son audition, alors qu'il ressort du dossier que c'est Monsieur J. \_\_\_\_\_ qui a procédé à cette tentative. La décision mentionne que Madame B. \_\_\_\_\_ aurait commencé à mal traduire dès le printemps 2019 alors qu'il serait établi que ses prestations n'ont jamais été bonnes. Aussi, l'autorité inférieure aurait retenu que Madame C. \_\_\_\_\_ serait devenue irritable à la suite de l'atteinte à son intégrité causée par les prétendus agissements du recourant alors qu'elle est devenue en réalité peu aimable dès l'annonce des horaires en bloc, soit en décembre 2018 déjà ainsi qu'elle l'a elle-même rapporté. Enfin, la décision attaquée retient que des propos déplacés ont été tenus par le recourant sur le physique de certaines collaboratrices, ce qui ne serait pas conforme au résultat de l'instruction.

## **6.**

**6.1** Il convient à présent de confronter la version de l'autorité inférieure avec celle du recourant, à l'aune des griefs de celui-ci.

**6.2** Il faut en premier lieu admettre que la déclaration de Madame B. \_\_\_\_\_ selon laquelle elle se serait sentie, dès son début d'activité à (nom de l'Office), mal à l'aise vis-à-vis du recourant, n'est guère compatible

avec la teneur des échanges WhatsApp figurant au dossier. A cet égard, il faut observer que Madame B. \_\_\_\_\_ a plusieurs fois écrit spontanément au recourant sur des sujets privés, sans autre besoin apparent que celui d'engager la conversation avec lui. A titre d'exemple, elle a spontanément écrit, le 17 août 2017, au recourant en lui envoyant une photo de sa nièce et de son neveu. Le 13 janvier 2018, elle a écrit au recourant "Il y a exactement un an (me revoilà avec mes dates fétiches, mais elles sont bientôt terminées), tu m'appelais pour me dire que tu me prenais dans l'équipe... Un vendredi 13 qui est devenu un vendredi 13 à l'italienne, c'est dire qui porte bonheur". Elle poursuivait par un second message "Chouette ta photo de profil". A juste titre le recourant ne déduit pas de cette contradiction que la parole de Madame B. \_\_\_\_\_ est définitivement décrédibilisée. Il peut en effet s'agir d'une déformation de l'objectivité de la victime résultant précisément des événements qu'elle dénonce et qui l'amène à réapprécier les faits passés à l'aune de ses dispositions actuelles. Ainsi, il convient de poursuivre l'analyse afin de déterminer si l'autorité inférieure a fait preuve de la circonspection requise, ou si elle s'est au contraire trop hâtivement ralliée à la version de la plaignante.

**6.3** Concernant la prétendue inconstance de Madame B. \_\_\_\_\_ alléguée par le recourant, il faut observer ce qui suit. Que ce soit dans sa déclaration du 17 septembre 2019 ou lors de son audition du 27 novembre 2019, Madame B. \_\_\_\_\_ a déclaré que le recourant l'avait serrée très fort contre lui, au point qu'elle s'est demandée s'il ne souhaitait pas, ce faisant, lui toucher les seins. Madame E. \_\_\_\_\_ a quant à elle déclaré dans son audition du 5 décembre 2019 que Madame B. \_\_\_\_\_ lui avait rapporté que le recourant lui avait touché les fesses et les seins. Il n'apparaît pas invraisemblable qu'il y ait eu un malentendu sur ce point dans le cadre d'une discussion. Il n'est pas invraisemblable non plus que Madame B. \_\_\_\_\_ ait voulu signifier que le recourant l'avait serrée au point de presque lui toucher les seins et que Madame E. \_\_\_\_\_ ait compris qu'il les lui avait effectivement touchés, d'autant plus qu'il est admis que la première a rapporté à la seconde avoir été touchée aux fesses.

**6.4** Concernant le fait que Madame B. \_\_\_\_\_ ait rapporté un attouchement aux fesses et un pincement de hanche au service du personnel de (nom de l'Office) alors qu'elle n'aurait confié à Madame F. \_\_\_\_\_ et Madame I. \_\_\_\_\_ que le premier de ces agissements, on ne saurait y voir là une inconstance. En effet, un pincement de hanche est un fait clairement moins marquant que celui qui consiste à toucher les fesses. Ainsi, il n'apparaît pas invraisemblable ni même surprenant, dans une discussion entre collaboratrices dont on ne connaît pas la tournure mais qui n'avait pas pour

vocation d'être exhaustive et complète – à l'inverse d'une audition menée dans le cadre d'une enquête disciplinaire – que ce fait ait été relégué au second rang, soit dans la mémoire de la locutrice qui ne l'aurait pas rapporté, soit dans celle de la confidente qui aurait retenu le fait le plus marquant.

Enfin, si Madame B. \_\_\_\_\_ avait échafaudé avec Madame C. \_\_\_\_\_ un plan afin de nuire au recourant, on peut penser que les agissements reprochés à ce dernier eussent été arrêtés très précisément et rapportés aux confidents, déjà conçus comme futurs témoins, selon un ordre, une structure et une forme préméditée, relativement identiques de fois en fois, ce qui n'a pas manifestement pas été le cas.

**6.5** Concernant l'allégation selon laquelle les déclarations de Madame B. \_\_\_\_\_ seraient vagues, sans date et sans descriptions claires des circonstances, on peine à comprendre le recourant. En effet, Madame B. \_\_\_\_\_ a précisé que c'est en juin 2019 que le recourant lui aurait mis la main aux fesses – fait que l'autorité inférieure n'a pas retenu (consid. 5.1) – et a décrit précisément comment cela s'était passé. Concernant l'allégation selon laquelle le recourant lui aurait pincé les hanches – fait que l'autorité n'a au demeurant pas retenu (consid. 5.1) – elle a indiqué qu'elle ne savait plus exactement quand cela avait eu lieu, mais à la même période que celle de la discussion qu'elle avait eue avec deux collaboratrices et qui s'était déroulée en mars 2019. Elle a en outre précisé que c'était sur le côté gauche, qu'elle était dans son bureau ou dans celui du recourant, qu'ils discutaient des mandats ou de la suppléance. Elle a également précisé que le recourant l'a serrée très fort dans ses bras avant de partir en vacance vers le 5 juillet 2019. Pour le reste, elle lui reproche d'avoir été constamment trop tactile (tapes sur l'épaule ou sur le bras) et trop proche physiquement, soit des comportements qui pèsent de par leur répétition davantage qu'en eux-mêmes, pris isolément, de sorte que l'on ne s'étonnera pas qu'ils n'aient pas été datés séparément ou davantage circonstanciés. D'ailleurs, ni le recourant – ni son mandataire – qui se plaint pourtant de ce que les faits reprochés ne sont pas suffisamment circonstanciés, n'a posé de question à Madame B. \_\_\_\_\_ à ce sujet lors de son audition. A cet égard, on observera que les enquêteurs ont, eux, fait préciser à Madame B. \_\_\_\_\_ le contexte des relectures, en particulier concernant la taille des interlignes, précision qui a permis, par recoupement avec d'autres déclarations, d'accréditer la version de cette dernière. En effet, le recourant justifiait la nécessité de se rapprocher de Madame B. \_\_\_\_\_ à l'occasion des relectures en raison de prétendus obstacles imputables à celle-ci, notamment le fait qu'elle réduisait les interlignes du texte de 1,5 à 1, rendant

ainsi le texte difficilement lisible, ce que cette dernière a, sur demande des enquêteurs, contesté. Or, les autres collaborateurs ont indiqué qu'ils ne rencontraient aucun obstacle particulier avec Madame B. \_\_\_\_\_ lorsqu'ils effectuaient des relectures avec elle.

**6.6** Concernant enfin les propos que Madame B. \_\_\_\_\_ aurait tenus sur le recourant à l'occasion des évaluations annuelles menées par ce dernier, c'est à juste titre que le rapport d'enquête du 23 juin 2020 a retenu qu'il s'agit là d'éléments pourvus d'une faible valeur probante. En effet, en raison du rapport de subordination hiérarchique, il paraît évident que les collaborateurs concernés auront des résistances à documenter d'éventuels griefs à l'encontre de leur supérieur.

**6.7** Concernant Madame C. \_\_\_\_\_, il est acquis que celle-ci s'est exprimée de manière relativement véhémement et inadéquate à l'endroit du recourant, à plusieurs reprises. Bien qu'il ne s'agisse pas ici de faire son procès, il apparaît au Tribunal que le comportement de celle-ci souffrait effectivement la critique. Il apparaît ainsi vraisemblable que si elle ne se corrigait pas après la séance du 5 septembre 2019, son maintien au sein de l'office puisse s'en trouver compromis. Simultanément, il n'est pas contesté que ses prestations de travail étaient, sous l'angle technique, de très bonne qualité. En définitive, si elle concevait véritablement le licenciement comme un risque se rapprochant, il lui suffisait, pour en éviter la survenance, de corriger ses excès dans son comportement, ce qui apparaît plus aisé que de mettre en œuvre une machination telle que celle que le recourant lui prête. Ainsi, et même à admettre que Madame C. \_\_\_\_\_ se soit sentie menacée, la thèse d'un complot avec Madame B. \_\_\_\_\_ n'apparaît guère plausible, Madame C. \_\_\_\_\_ ayant à sa disposition un moyen d'action, à savoir adapter son comportement, objectivement plus simple – un complot présuppose en effet une soigneuse planification qui n'exclut jamais le risque d'être démasqué – et subjectivement moins coûteux – les accusations mensongères nécessitant de passer outre les injonctions de sa conscience.

En revanche, c'est à juste titre que le recourant reproche à l'autorité inférieure d'avoir établi un lien de cause à effet entre les agissements du recourant et l'état d'irritation de Madame C. \_\_\_\_\_. A cet égard, il suffit d'observer que celle-ci, dans son audition du 27 novembre 2019, a rapporté que sa "phase d'admiration" vis-à-vis du recourant a cessé lorsque celui-ci a introduit des système d'horaires imposés en décembre 2018. Ainsi, l'état d'irritation de Madame C. \_\_\_\_\_ n'est en aucune manière un indice accédant sa version, ce qu'elle n'a au demeurant jamais soutenu.

**6.8** Le recourant reproche également à l'autorité inférieure un "deux poids deux mesures". En effet, celle-ci aurait systématiquement donné du crédit aux déclarations des personnes qui étaient en conflit avec le recourant et/ou dont les plaignantes étaient proches, à savoir Mesdames E. \_\_\_\_\_ et G. \_\_\_\_\_ et Monsieur D. \_\_\_\_\_, d'une part, et aurait, d'autre part, écarté sans appréciation critique les dépositions des personnes proches du recourant, à savoir Messieurs J. \_\_\_\_\_ et K. \_\_\_\_\_ qui estiment que Mesdames C. \_\_\_\_\_ et B. \_\_\_\_\_ auraient monté un dossier contre le recourante pour éviter un licenciement. Le recourant omet de préciser que les éléments rapportés par les personnes du premier groupe dont s'est servie l'autorité inférieure pour établir l'état de fait concernant des faits concrets – qui s'inscrivent en conséquence dans la dialectique vérité/mensonge – alors que les éléments rapportés par les personnes du second groupe dont se prévaut le recourant pour étayer la thèse d'un complot concernant leurs impressions personnelles – qui relèvent elles de l'opposition pertinent/non pertinent. Ainsi, Madame G. \_\_\_\_\_ a rapporté avoir été accusée par le recourant contre le mur d'une pièce exigüe, celui-ci lui disant "ah tu vois je te pousse contre le mur ou tu es coincée". Monsieur D. \_\_\_\_\_ a quant à lui rapporté avoir vu le recourant donner un bisou sur la joue de Madame H. \_\_\_\_\_ et que cela lui avait été désagréable. Il s'agit de faits concrets. S'ils n'ont pas eu lieu, alors les précités ont menti. En outre, l'affirmation de Monsieur D. \_\_\_\_\_ était vérifiable, ce qui rend d'autant plus improbable qu'il ait menti – il suffisait d'entendre Madame H. \_\_\_\_\_, ce que l'autorité a semble t'il refusé en raison de ses problèmes de santé, audition qui n'est au demeurant pas demandée par le recourant. Concernant en revanche Messieurs J. \_\_\_\_\_ et K. \_\_\_\_\_, il ne s'agit que de leurs impressions personnelles. Ces dernières ne sont par ailleurs pas étayées par des éléments concrets. Aussi, si Monsieur K. \_\_\_\_\_, dans son évaluation de 2016, prétend que Madame E. \_\_\_\_\_ et Monsieur D. \_\_\_\_\_ sont alliés contre le recourant, il affirme aussi, dans la phrase qui suit, ce que le recourant omet de préciser, que "[...] la direction ne semble pas vouloir corriger ce dysfonctionnement mais l'aggrave en désavouant les décisions du [recourant] pour donner raison à ses suppléants.", de sorte qu'il apparaît que la direction elle-même était de l'avis de Madame E. \_\_\_\_\_ et de Monsieur D. \_\_\_\_\_. Concernant Monsieur J. \_\_\_\_\_, qui se présente tantôt comme un ami du recourant tantôt comme un homme de confiance de celui-ci, on s'étonnera – bien que ce point ne soit nullement décisif – qu'il ait appelé Madame G. \_\_\_\_\_ le jour de l'audition de cette dernière, audition qui, au moment où elle avait été décidée par les enquêteurs, avait suscité une véhémence réaction de la

part du recourant. Concernant enfin l'allégation selon laquelle les plaignantes seraient allées chercher Madame G. \_\_\_\_\_ pour la faire témoigner à charge, il s'agit d'une allégation qui n'est étayée par aucun élément.

En revanche, il faut admettre avec le recourant que le fait que Madame E. \_\_\_\_\_ et Monsieur D. \_\_\_\_\_ n'aient aucunement mis en doute la crédibilité des propos des plaignantes n'est pas un véritable indice accréditant la version de ces dernières, puisqu'il s'agit d'impressions personnelles qui sont très subjectives et contrebalancées par celles des Messieurs K. \_\_\_\_\_ et J. \_\_\_\_\_ mentionnées ci-dessus. Ainsi, c'est à tort que l'autorité inférieure a vu dans les impressions générales de Madame E. \_\_\_\_\_ et Monsieur D. \_\_\_\_\_ l'existence d'un indice étayant la thèse des plaignantes.

**6.9** Le recourant s'en prend également à la description des actes retenus. Selon lui, s'il fallait admettre que les agissements reprochés aient été commis – ce qu'il conteste – il faudrait alors parler de "bisou" sur la joue et d'"accolade", non pas de "baiser" ou d'"étreinte". Ces termes sont synonymes. Dans le langage courant, le terme de "bisou", plus familier, évoque d'avantage une marque d'affection et le terme de "baiser" – hors ses acceptions d'embrées non pertinentes pour le cas d'espèce – charrie avec lui des idées de tendresse, de séduction ou de romantisme. Aussi, le terme de "bisou" laisse envisager un contact plus furtif entre la bouche et la joue que celui de "baiser". Dans la mesure où le fait d'apposer ses lèvres sur la joue d'une personne subordonnée hiérarchiquement n'est pas admissible – des circonstances très particulières étant réservées – il n'est pas nécessaire de s'adonner à une analyse sémantique plus poussée pour déterminer lequel de ces vocables couvrirait le plus parfaitement la réalité dénoncée, et ce de d'autant plus que l'intention de l'auteur, ainsi que l'a jugé à juste titre l'autorité inférieure, n'est dans le cas d'espèce pas décisive (consid. 7 et suivant). Concernant les termes "d'accolades" et "d'étreintes", ils impliquent – sous réserve d'acceptions d'embrée non pertinentes dans le cas d'espèce – que l'auteur passe ses mains autour d'un tiers tout en favorisant une forme de rapprochement. Le premier terme évoque la manifestation d'une marque d'affection alors que le second indique que l'auteur serre fortement le tiers contre lui, exerçant ainsi une certaine pression sur son corps. Ainsi, un même acte pourra parfois, selon que le locuteur veuille focaliser l'attention de son auditeur sur l'un ou l'autre de ses aspects, être désigné par l'un ou l'autre de ces termes, qui ne sont par conséquent pas exclusifs. Dans la mesure où Madame B. \_\_\_\_\_ a indiqué que le recourant l'avait serrée au point qu'elle s'était demandée s'il voulait lui faire peur ou lui toucher les seins, le terme "d'étreinte" est parfaitement adéquat.

Quant à Madame I.\_\_\_\_\_, elle a utilisé le terme "Umargumg" pour décrire le comportement du recourant à son endroit. Ce terme est tantôt traduit par les dictionnaires spécialisés par embrassade, étreinte ou accolade. Elle n'a pas décrit le geste en lui-même mais a indiqué que "c'était toujours lié à un évènement et pas de manière inattendue". Par-delà toute querelle sémantique, ce qu'il importe est que les contacts physiques initiés par le recourant, en soi inhabituels dans une relation de travail, plus encore lorsqu'il s'agit d'un supérieur envers une subordonnée, la gênaient, respectivement qu'elle trouvait cela désagréable, bien qu'elle pensait que, ce faisant, celui-ci manifestait son amitié. Elle en a d'ailleurs parlé à Madame E.\_\_\_\_\_, lui confiant son étonnement, ainsi que cela ressort de l'audition de cette dernière. Elle s'est en outre déclarée "pétrifiée" par les baisers du recourant sur sa joue. L'instruction a fait ressortir qu'une même gêne, induite par des comportements similaires du recourant, se retrouvait, à des différents degrés, chez plusieurs collaboratrices lui étant hiérarchiquement subordonnées. Ainsi, outre les deux plaignantes, Madame I.\_\_\_\_\_, Madame G.\_\_\_\_\_ et Monsieur D.\_\_\_\_\_ (concernant Madame H.\_\_\_\_\_) ont fait état de gestes provoquant tantôt une gêne tantôt un malaise, voir un mal-être, plus profond.

**6.10** Le recourant fait également valoir qu'il était tactile avec tout le monde et pas seulement avec des femmes. Pourtant, les comportements clairement répréhensibles que l'instruction a révélé – bisous, forte étreinte, grande proximité physique – concernaient essentiellement des femmes. En outre, s'il fallait retenir que les comportements en cause avaient pour destinataires indifférenciés femmes et hommes, cela eut éventuellement pu se répercuter sur la qualification juridique, soit celle de harcèlement sexuel, mais non pas sur la légitimité de l'avertissement, qui demeurerait justifié, les comportements incriminés ne devenant pas admissible du seul fait qu'ils aient été également dirigés à l'encontre de la gent masculine (consid. 7).

**6.11** L'impact de l'affaire sur la santé du recourant n'est en aucune manière un indice accréditant ni la thèse du complot ni celle, contraire, de harcèlement sexuel, puisque l'une comme l'autre sont de natures à troubler la personne concernée, tantôt en sa qualité de victime d'une diffamation injurieuse, tantôt en sa qualité désormais révélée d'auteur d'actes répréhensibles.

**6.12** Concernant la chronologie des évènements, le recourant fait valoir que Madame B.\_\_\_\_\_ et Madame C.\_\_\_\_\_ ont déposé leur plainte après que le recourant leur aurait adressé un ultimatum, afin d'éviter de

néfastes conséquences qui s'annonçaient. L'entretien lors duquel le recourant prétend avoir mis Madame B. \_\_\_\_\_ en demeure de s'améliorer a eu lieu le 12 août 2019. Or, Madame I. \_\_\_\_\_, dont l'audition a été demandée par le recourant lui-même, a rapporté que celle-ci s'était plainte auprès d'elle du comportement de ce dernier au printemps 2019 déjà. Ce constat temporel affecte considérablement la plausibilité de la thèse selon laquelle Madame B. \_\_\_\_\_ se serait plainte du recourant par anticipation d'un éventuel licenciement qu'elle souhaitait devancer, puisque précisément ses reproches sont antérieurs au prétendu ultimatum qui lui aurait été adressé. Certes, un ultimatum est un dernier avertissement, ce qui présuppose en principe qu'un mécontentement ait déjà été communiqué à l'employée. Aussi le recourant prétend-il que s'est précisément au moment où les insuffisances de Madame B. \_\_\_\_\_ ont été évoquées pour la première fois qu'elle s'est plainte à une tierce personne, ce qui accrédirait, selon lui, l'hypothèse d'une machination. Cet argument n'est guère convaincant. En effet, selon l'expérience de la vie, la mise en scène d'une stratégie consistant à inventer de toutes pièces des accusations par anticipation d'une conséquence est d'autant moins plausible que cette dernière est moins probable, tant il est vrai qu'un stratagème de cet ordre nécessite, chez l'auteur, de s'affranchir de règles morales intériorisées par chacun. En outre, une pareille manœuvre comporte un risque important, celui d'être démasqué, ou simplement celui de ne pas convaincre et de finalement se retrouver à devoir continuer de travailler sous les ordres de celui qu'on a faussement accusé. Ainsi, dans une optique froide et purement calculatrice, la mise en œuvre d'une telle machination n'est vraiment avantageuse pour son auteur que lorsque le désavantage craint a atteint une probabilité de survenance élevée. Or, en l'espèce, avant que l'ultimatum prétendu ait été adressé à Madame B. \_\_\_\_\_, soit avant le 12 août 2019, la conséquence d'un licenciement n'apparaissait pas suffisamment concrète pour pouvoir véritablement étayer la thèse d'une machination. En d'autres termes, au moment où Madame B. \_\_\_\_\_ s'est plainte pour la première fois auprès de Madame I. \_\_\_\_\_ (printemps 2019), et même à admettre que ses prestations de travail étaient déjà insuffisantes, la conséquence d'un licenciement paraissait encore trop peu probable pour rendre crédible la thèse du recourant. A cet égard, on observera que Madame B. \_\_\_\_\_ n'avait reçu aucun avertissement. En outre, si la lecture de certaines auditions laisse effectivement apparaître que les prestations de Madame B. \_\_\_\_\_ souffraient des améliorations déjà au moment où elle s'est confiée à Madame I. \_\_\_\_\_, d'autres documents nuancent ce constat, ou plutôt laissent apparaître que la situation n'était pas critique pour l'employée. Ainsi dans le document intitulé "entretien de développement du personnel (EDP)", année 2018, sous la rubrique évaluation globale des

compétences par rapport au profil requis, la note 3, soit "bien", est attribuée par le recourant à Madame B.\_\_\_\_\_, note qu'il lui attribue également concernant l'évaluation globale de tous les objectifs. S'il est vrai que des points à améliorer sont clairement relevés, ils sont souvent associés au temps et à l'énergie requis par la formation parallèle suivie par Madame B.\_\_\_\_\_. Aussi, dans le même document, on peut lire de la plume du recourant "L'exercice de la suppléance n'est pas facile, mais [Madame B.\_\_\_\_\_] a toutes les compétences pour continuer de l'assurer. J'espère pouvoir compter sur sa collaboration encore quelques années". Ainsi, l'hypothèse d'un possible futur licenciement que Madame B.\_\_\_\_\_ aurait voulu éviter apparaissait en fin d'année 2018 d'autant moins probable et concret que le recourant, en plus d'avoir globalement bien noté celle-ci, manifestait son avis de prolonger leur collaboration quant à la suppléance pour les années à venir. Quant au document fixant les objectifs pour l'année 2019, signé par Madame B.\_\_\_\_\_ le 26 février 2019, il comprend des objectifs qui sont formulés dans des termes qui laissent penser qu'il s'agit davantage d'objectifs intrinsèques au poste plutôt que mis en perspective par rapport aux points forts et faibles de Madame B.\_\_\_\_\_. En tout état de cause, on ne saurait percevoir dans ces lignes une quelconque menace de licenciement pesant sur Madame B.\_\_\_\_\_ en raison de ses prestations de travail. Aussi, le fait que le recourant ait pu confier à certains tiers que les prestations de Madame B.\_\_\_\_\_ n'étaient pas toujours bonnes n'ait pas décisif. En effet, d'une part il faudrait démontrer que les prestations aient été mauvaises au point que celle-ci ait pu véritablement craindre un licenciement et, d'autre part, que cela lui ait été communiqué. Or, ainsi qu'il l'a été relevé ci-avant, les documents consignant l'évaluation de Madame B.\_\_\_\_\_ par le recourant ne laissent aucunement entrevoir que tel fût le cas, au contraire. Par conséquent, même s'il fallait admettre, notamment par l'audition requise de Madame L.\_\_\_\_\_, que le recourant ait, au printemps 2019 déjà, rapporté à des tiers que les prestations de Madame B.\_\_\_\_\_ étaient insuffisantes, cela ne ferait qu'accréditer la thèse de celle-ci selon laquelle le recourant lui aurait dit en septembre 2019 qu'elle ne faisait pas du bon travail en ajoutant, après que celle-ci lui ait objecté qu'il lui avait récemment dit l'inverse " je t'ai menti pour te motiver". Ainsi, l'audition de Madame L.\_\_\_\_\_ n'est pas de nature à influencer l'état de fait retenu et doit être rejetée.

Le fait que Madame B.\_\_\_\_\_ ait confié à Madame I.\_\_\_\_\_ qu'elle craignait de perdre son emploi n'infirme en rien ce qui précède. En effet, Madame B.\_\_\_\_\_ a indiqué qu'elle craignait que le recourant veuille se venger du fait qu'elle lui avait clairement manifesté qu'il était allé trop loin – et non pas en raison de ses prestations de travail – ce qui présuppose la

commission des agissements en question. Madame I. \_\_\_\_\_ a d'ailleurs précisé dans son audition du 5 décembre 2019 que Madame B. \_\_\_\_\_ lui avait confié qu'elle ne savait pas comment réagir face aux agissement du recourant, respectivement qu'elle avait peur des réactions de ce dernier si elle lui faisait une remarque, notamment peur de perdre son emploi. Il est vrai que Madame I. \_\_\_\_\_ a également déclaré que Madame B. \_\_\_\_\_ lui aurait "soudainement" confié que ses (tâches) étaient insatisfaisantes du point de vue du recourant et qu'elle s'inquiétait de cela. Cette déclaration semble toutefois devoir être rattachée non pas aux premières confidences de Madame B. \_\_\_\_\_ (au printemps 2019), mais à celle subséquentes (août/septembre 2019). En effet, Madame I. \_\_\_\_\_ a rapporté ce fait en audition après qu'on lui ai demandé si elle avait également été contactée par Madame B. \_\_\_\_\_ en août ou septembre 2019. Par ailleurs, le terme de "soudainement" ("plötzlich") laisse entendre que ça n'était pas lors des premières confidences que Madame B. \_\_\_\_\_ a évoqué la qualité de ses prestations mais lors des confidences ultérieures de août/septembre.

En résumé, il apparaît qu'au moment où Madame B. \_\_\_\_\_ s'est confiée pour la première fois à Madame I. \_\_\_\_\_ concernant les agissements du recourant, ses prestations de travail n'étaient pas telles qu'un licenciement paraissait imminent ou même simplement comme une suite probable. Ainsi, il paraît hautement invraisemblable que lesdites confidences aient eu lieu dans le cadre d'une machination visant à se prémunir d'un licenciement.

**6.13** Concernant finalement le fait que Mesdames C. \_\_\_\_\_ et B. \_\_\_\_\_ sont allées se plaindre à moins de 24 heures d'intervalles, il faut observer ce qui suit. Madame C. \_\_\_\_\_ a indiqué qu'au moment de se rendre au RH, elle savait que Madame B. \_\_\_\_\_ y était allée la veille. Madame B. \_\_\_\_\_, dans son audition du 27 novembre 2019, a nié qu'il y ait eu entre elles "concertation", sans que l'on sache avec certitude si elle voulait signifier par là qu'elles ne s'étaient pas consultées ou simplement qu'il n'y avait pas eu "entente" entre elles. La seconde hypothèse est beaucoup plus vraisemblable puisque, d'une part, la dénégation de Madame B. \_\_\_\_\_ est une réponse à la question du conseil du recourant qui laissait clairement entendre qu'il y avait eu complot entre elle et Madame C. \_\_\_\_\_ et que, d'autre part, le terme de "concertation" a été fréquemment utilisé par le recourant en ce sens. Ainsi, il apparaît fort probable que les deux concernées se soient consultées avant de se rendre au RH, ce qu'elles n'ont pas nié, Madame C. \_\_\_\_\_ l'ayant même expressément reconnu. Cependant, ce fait n'est guère étonnant. En effet, il ressort du

dossier que les deux plaignantes étaient relativement proches, qu'elles avaient des doléances communes vis-à-vis du recourant, qui était leur chef et que l'équipe des (fonction) francophones était composée de seulement 8 collaborateurs. Ainsi, il eût même été étonnant qu'elles ne se soient pas parlé avant d'aller au RH. Il était également probable que l'une ait donné le courage à l'autre de s'y rendre, par l'exemple ou par les mots, tant il est évident que ce type de démarche nécessite qu'on s'y résolve au préalable, soit que l'on franchisse une première résistance. Enfin, on remarquera que les plaignantes ont agi pendant que le recourant était en vacances. Il n'est là encore guère surprenant que ce soit durant cette fenêtre temporelle qu'elles se soient rendues au RH, puisque l'absence du recourant était à l'évidence de nature à leur faciliter l'entreprise d'une démarche émotionnellement coûteuse. Ainsi, au vu de l'ensemble de ces circonstances, le fait que Madame B. \_\_\_\_\_ et Madame C. \_\_\_\_\_ se soient plaintes à moins de 24 heures d'intervalles n'est pas un élément accréditant la thèse du complot.

**6.14** Le recourant fait encore valoir que l'état de fait contient de grossières erreurs. Concernant tout d'abord le lien de cause à effet établi par l'autorité entre les faits dénoncés par Madame C. \_\_\_\_\_ et son état d'irritation, il faut admettre qu'il s'agit là d'une conclusion hâtive, ainsi qu'il l'a déjà été expliqué (consid. 6.7). Concernant le fait que ce n'est pas le recourant mais Monsieur J. \_\_\_\_\_ qui a tenté de joindre Madame G. \_\_\_\_\_ le jour de son audition, l'autorité a reconnu s'être trompée. Ces éléments ne sont toutefois pas de nature à impacter les conclusions auxquelles est arrivée l'autorité. En particulier, les erreurs soulevées n'accréditent aucunement la thèse d'un complot ni n'altèrent la crédibilité des plaignantes.

Concernant les prestations de Madame B. \_\_\_\_\_ qui n'auraient pas été bonnes depuis le début de son engagement, on observera que c'est le recourant lui-même qui avait noté positivement cette dernière par le passé.

**6.15** En résumé, les arguments du recourant pour étayer la thèse d'un complot à son encontre sont extrêmement faibles. En revanche, la version des deux plaignantes est étayée par différents éléments probants convergeant qui ont été évoqués ci-dessus et dont il convient très brièvement de faire la synthèse en apportant quelques précisions.

**6.16** Tout d'abord, plusieurs collaboratrices ont rapporté que le recourant s'était comporté en d'autres occasions d'une manière similaire. Madame I. \_\_\_\_\_ a mentionné des baisers sur la joue et des contacts physiques indésirés; Monsieur D. \_\_\_\_\_ a rapporté avoir vu le recourant donner un

bisou sur la joue de Madame H.\_\_\_\_\_; Madame G.\_\_\_\_\_ a déclaré avoir été acculée à dessein contre le mur d'une pièce exigüe par le recourant (consid. 5.4.4).

Ensuite, différents éléments ont mis à mal la crédibilité du recourant et, parfois simultanément, renforcé la crédibilité des plaignantes. Ainsi, l'extraction réalisée par l'OFIT a mis en exergue que le recourant a en réalité inventé une partie du message que Madame C.\_\_\_\_\_ lui aurait envoyé par inadvertance, soit précisément la partie qui était censée démontrer l'existence d'un complot (consid. 5.4.5). La teneur du message est en outre conforme à ce qu'a rapporté Madame C.\_\_\_\_\_. Aussi, les collaborateurs auditionnés et ayant effectué des relectures avec Madame B.\_\_\_\_\_ ont indiqué qu'ils n'avaient jamais été confrontés à des obstacles tels que ceux rapportés par le recourant pour justifier un rapprochement physique avec celle-ci, confirmant ainsi les déclarations de cette dernière (consid. 6.5).

Aussi, le recourant ne s'est jamais remis en question, n'a concédé aucun faux pas, n'a jamais émis de doute quant à son comportement en cours d'instruction, et ce alors même que différents collaborateurs ont fait état, lors d'auditions auxquelles le recourant ou son conseil ont participé, de situation de malaise engendrée par les agissements de ce dernier. A cet égard, l'argument du recourant selon lequel un manque d'introspection avait été retenu par les enquêteurs avant même qu'il n'ait l'occasion de se déterminer – en particulier sur le projet du rapport d'enquête (consid. 4.2.4) –, et donc avant même qu'il ait l'occasion de faire la démonstration de son aptitude à se remettre en question, est mal fondé. En effet, en sa qualité de chef, il était attendu de lui qu'il se remette en question avant qu'il soit acculé par un rapport d'enquête et non pas après. En outre, il s'est exprimé à différentes reprises sur le fond de l'affaire avant que le projet en question lui soit remis, sans jamais concéder quoi que ce soit, de sorte que les occasions ne lui ont en réalité pas manqué.

Enfin, si la chronologie des faits peut paraître servir la thèse du complot, une analyse plus poussée démontre que tel n'est pas le cas, dès lors qu'au moment où Madame B.\_\_\_\_\_ a confié à une collaboratrice avoir été victime des agissements du recourant, il ressort de différentes pièces que les prestations de celles-ci n'étaient pas telles qu'un licenciement apparaisse imminent ou même simplement probable (consid. 6.12). Au contraire, ainsi que l'a retenu l'autorité inférieure, il y a bien une corrélation entre la chronologie des actes dénoncés par Madame B.\_\_\_\_\_ d'une part et, d'autre part, la dégradation tant de sa relation avec le recourant – attestée par la détérioration des échanges WhatsApp entre eux – que l'état émotionnel de

cette dernière – attestée par le fait qu'elle ait commencé à porter des écouteurs à l'été 2019 et qu'elle ait rendu le meuble de relecture inutilisable (consid. 5.4.2).

**6.17** Au vu de ce qui précède, l'autorité inférieure a correctement établi les faits et les griefs du recourant à ce sujet doivent être rejetés.

C'est le lieu de préciser que les auditions requises à titre de moyen de preuve par le recourant ne sont pas de nature à modifier l'état de fait. En effet, le recourant motive l'audition de différents collaborateurs par le fait qu'ils pourraient attester que le recourant avait toujours eu de bon comportement avec les femmes, que le comportement de Madame C. \_\_\_\_\_ était problématique ou encore de l'existence de tensions entre le recourant d'un côté et Madame E. \_\_\_\_\_ et Monsieur D. \_\_\_\_\_ de l'autre. Or, le fait que certaines personnes n'aient pas vu les faits reprochés par différentes collaboratrices n'atteste aucunement que les faits dénoncés par ces dernières n'aient pas eu lieu. Concernant le comportement problématique de Madame C. \_\_\_\_\_, celui-ci est avéré en l'état du dossier (consid. 6.7). Les tensions entre le recourant et Madame E. \_\_\_\_\_ et Monsieur D. \_\_\_\_\_ sont également établis et ne suffisent pas à accréditer la thèse qu'ils auraient mentis en audition sur des faits concrets, mais tout au plus que leur impression personnelle étaient empreintes d'un parti pris, ce qui a déjà été considéré par le Tribunal de céans (consid. 6.8). Le recourant demande également à ce que l'audition de Monsieur K. \_\_\_\_\_ soit reprise. Or, on voit mal ce qu'elle pourrait apporter. Monsieur K. \_\_\_\_\_ a indiqué qu'il pensait que le recourant était victime d'une machination; s'il avait des éléments concrets à avancer, il paraît évident qu'il les aurait rapporté à cette occasion. Enfin, le fait que certaines personnes aient pu attester des problèmes de (prestations de travail) rencontrées par Madame B. \_\_\_\_\_ n'ait pas davantage pertinent pour les raisons déjà évoquées ci-dessus en lien avec l'audition demandée de Madame L. \_\_\_\_\_ et auxquelles il est renvoyé (consid. 6.12).

## 7.

**7.1** Le recourant reproche encore à l'autorité inférieure d'avoir qualifié les actes retenus de harcèlement sexuel au sens de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg, RS 151.1).

**7.2** La LEg définit, à son article 4, le harcèlement sexuel comme un "comportement importun de caractère sexuel ou tout autre comportement fondé sur l'appartenance sexuelle, qui porte atteinte à la dignité de la personne

sur son lieu de travail, en particulier le fait de proférer des menaces, de promettre des avantages, d'imposer des contraintes ou d'exercer des pressions de toute nature sur une personne en vue d'obtenir d'elle des faveurs de nature sexuelle".

L'énumération de l'art. 4 LEg n'est pas exhaustive (cf. Message du Conseil fédéral du 24 février 1993 relatif à la loi sur l'égalité, FF 1993 I 1163, spéc. 1219). Il est admis que la définition comprend d'autres actes contribuant à rendre le climat de travail hostile quand bien même ils ne relèveraient pas d'un abus d'autorité, comme les plaisanteries déplacées (cf. ATF 126 III 395 consid. 7 b.bb ; arrêt du TAF A-7843/2016 du 3 décembre 2018; voir ég. arrêt du Tribunal cantonal du canton de Vaud du 19 septembre 2012 consid. 6.1.1, publié in : Jahrbuch des Schweizerischen Arbeitsrecht [JAR] 2013, p. 571, spéc. 574). Les comportements suivants sont qualifiés de harcèlement sexuel par la doctrine et la jurisprudence : remarques concernant les qualités ou les défauts physiques, propos obscènes et sexistes, regards qui déshabillent, actes consistant à dévisager ou siffler, avances, gestes non désirés et importuns, etc. (cf. RÉMY WYLER/BORIS HEINZER, Droit du travail, 3<sup>ème</sup> éd., Berne 2014, p. 873 s. et réf. cit.).

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

Selon la forme et le type de harcèlement sexuel, la fréquence des comportements incriminés peut jouer un rôle important. En particulier, lorsque le harcèlement consiste à créer un climat de travail hostile et, selon les procédés utilisés, plusieurs incidents peuvent être nécessaires pour que l'atteinte soit reconnue, sans toutefois que la répétition d'actes ou que l'accu-

mulation d'incidents soient une condition cumulative de cette forme de harcèlement sexuel (cf. arrêt du Tribunal cantonal du canton de Vaud précité consid. 6.1.1, in : JAR 2013 p. 574 ; CLAUDIA KAUFMANN, in : Bigler-Eggerberger/Kaufmann [éd.], Commentaire de la Loi sur l'égalité, Lausanne 2000, n. 59 ad art. 4 LEg).

**7.3** L'autorité inférieure est d'avis qu'un baiser sur la joue d'une collaboratrice de même que des rapprochements physiques indésirés sont importuns au sens de l'art. 4 LEg et constitutifs de harcèlement sexuel. L'autorité inférieure insiste sur le fait que l'intention de l'auteur n'est pas déterminante sous l'angle de la qualification de harcèlement sexuel. C'est la manière dont la personne concernée perçoit et ressent le comportement qui importe. L'autorité inférieure estime que Madame B. \_\_\_\_\_ et Madame C. \_\_\_\_\_ ont été atteintes dans leur dignité. Enfin, l'autorité inférieure est d'avis qu'il est incontestable que le comportement du recourant ne correspond pas à celui qu'un responsable doit avoir vis-à-vis de ses collaborateurs.

**7.4** Le recourant fait valoir que les plaignantes elles-mêmes ne considèrent pas les agissements litigieux comme étant du harcèlement sexuel. Ainsi, les actes dénoncés n'ont pas été vécus comme des comportements importuns de nature sexuelle. A cet égard, Madame C. \_\_\_\_\_ a d'ailleurs affirmé qu'elle avait pris les deux bises, sur le moment, comme des marques d'affection paternelle, de sorte qu'il n'est pas admissible qu'elle revisite deux ans plus tard sa sensibilité subjective en les qualifiant autrement. Madame B. \_\_\_\_\_ a, elle, déclaré, dans son audition du 27 novembre 2019, que le "harcèlement sexuel est un mot que je ne voulais pas employer, je ne me suis pas sentie menacée corporellement". Quant à Madame I. \_\_\_\_\_, elle a rapporté que les comportements du recourant étaient toujours liés à évènement particulier et qu'elle ne pensait pas qu'il avait des arrières pensées. Elle a en outre interprété les "bises" du recourant sur sa joue comme "un geste d'amitié".

**7.5** En outre, le recourant aurait été proche et tactile indifféremment avec les hommes et les femmes, de sorte que sa manière d'approcher ses collaborateurs n'aurait aucun caractère sexuel. De plus, les actes en cause n'étaient aucunement couplés à un dénigrement. Enfin, les actes reprochés n'ont pas de caractère répétitif ou durable, de sorte qu'ils ne présentent pas l'intensité ou la fréquence suffisante pour que le caractère importun puisse être retenu.

**7.6** Finalement, l'autorité inférieure aurait omis de qualifier la faute.

**7.6.1** En l'espèce, il n'est pas déterminant de savoir si les actes du recourant – avoir donné un baiser sur la joue de Madame C. \_\_\_\_\_ à deux reprises, avoir serré fortement contre lui Madame B. \_\_\_\_\_ et s'être excessivement rapproché de celles-ci à répétées reprises (consid. 3.2, 5.1 et 6.17) – doivent être qualifiés de harcèlement sexuel au sens de la loi ou non. En effet, ces actes sont en tout état de cause inadéquats dans un contexte professionnel. Ils le sont d'autant plus qu'ils ont été commis par un supérieur à l'endroit de collaboratrices lui étant subordonnées. Le fait que les collaboratrices en cause n'aient, par hypothèse, pas manifesté de signes de contrariété perceptibles n'y change rien. En effet, le recourant ne pouvait partir du principe que ses actes étaient voulus par elles. Le fait que certains de ces actes – en particulier les bisous sur la joue – aient pu être interprétés comme des marques d'affection ne signifie aucunement qu'ils étaient souhaités. Il ressort au contraire du dossier que tel n'était pas le cas, que ce soit concernant les plaignantes, Madame H. \_\_\_\_\_ ou Madame I. \_\_\_\_\_. Ainsi, cette dernière – dont les déclarations servent uniquement à des fins probantes (consid. 3.2) – a déclaré simultanément avoir interprété les bisous du recourant comme un geste d'amitié et en avoir été pétrifiée. Quand à Madame C. \_\_\_\_\_, elle a certes interprété, dans un premier temps, les baisers du recourant sur sa joue comme une marque d'affection paternelle, mais elle a également éprouvé le besoin d'en parler à son compagnon. En tout état de cause, il n'est pas admissible qu'un supérieur hiérarchique adopte le comportement d'un père vis-à-vis de sa fille donnant à celle-ci des baisers sur la joue. Ainsi, même à admettre que les intentions du recourant n'aient pas été, en elles-mêmes, répréhensibles, ses agissements n'en demeurent pas moins inacceptables.

**7.6.2** Concernant la qualification de la faute en revanche, l'intention du recourant est un élément pertinent. Bien qu'il soit difficile d'appréhender ce fait intérieur, il faut exclure que le recourant ait souhaité obtenir des faveurs sexuelles. Ainsi qu'il l'a été rappelé ci-dessus, Madame I. \_\_\_\_\_ et Madame C. \_\_\_\_\_ ont rapporté qu'elles avaient interprété le comportement du recourant comme un signe d'affection. Madame B. \_\_\_\_\_ a outre précisé en audition qu'elle ne s'était pas sentie menacée corporellement et que le terme de harcèlement sexuel – qui dans le langage ordinaire évoque la sexualité – était un terme très fort. En outre, les conversations WhatsApp entre le recourant et Madame B. \_\_\_\_\_ ne laissent pas entrevoir de pareilles intentions chez le premier, et ce malgré une évidente proximité en partie entretenue par la seconde (consid. 6.1). Toutefois, il reste que le recourant, en sa qualité de chef du service linguistique, devait savoir que son comportement était inadmissible. Pourtant, il l'a adopté à plusieurs reprises et envers différentes collaboratrices, nonobstant le malaise ainsi provoqué.

Ainsi, le prononcé d'un avertissement est une mesure disciplinaire pour le moins adéquate au regard de la faute commise, sans qu'il y ait besoin de qualifier plus précisément cette dernière.

Au vu de ce qui précède, il est manifeste que le recourant a manqué à ses obligations professionnelles de par ses agissements à l'encontre des plaignantes, sans qu'il y ait lieu de qualifier plus précisément ces derniers.

## **8.**

**8.1** Le recourant se prévaut finalement d'une violation du principe de la proportionnalité. A cet égard, il fait valoir que ce sont en réalité plusieurs mesures disciplinaires qui lui ont été infligées à l'issue de l'enquête disciplinaire, à savoir non seulement un avertissement mais également un changement de lieu de travail et un changement du domaine d'activité avec perte de charges d'encadrement d'une équipe. Le procédé de l'autorité inférieure consistant à avoir traité le changement du lieu de travail et du domaine d'activité hors la procédure disciplinaire, dans le cadre de mesures organisationnelles, serait artificiel et inique. Le recourant fait également valoir que son état de santé et sa réputation professionnelle ont été considérablement affectés.

**8.2** Pour satisfaire au principe de la proportionnalité (art. 5 al. 2 Cst), il faut que la décision prononcée soit apte à produire les résultats escomptés (règle de l'aptitude), que ceux-ci ne puissent être atteints par une mesure moins incisive (règle de la nécessité) et qu'il existe un rapport raisonnable entre le but d'intérêt public recherché par cette mesure et les intérêts privés en cause, en particulier la restriction à la liberté personnelle qui en résulte pour la personne concernée (principe de la proportionnalité au sens étroit ; cf. ATF 136 IV 97 consid. 5.2.2 et réf. cit.).

**8.3** En l'espèce, il convient d'abord d'observer que le recourant, en date du 29 septembre 2020 – déjà représenté par son mandataire actuel – a signé un nouveau contrat de travail relatif à son nouveau lieu de travail et son nouveau domaine d'activité (consid. L). Ainsi, le recourant a expressément donné son accord à ces modifications qu'il conteste désormais. Au moment de signer ce nouveau contrat de travail, la décision disciplinaire présentement attaquée avait déjà été rendue. Ainsi, le recourant n'était pas dans une situation où il pouvait légitimement craindre que s'il ne consentait pas aux modifications contractuelles proposées, l'autorité décide finalement, à l'issue de l'enquête disciplinaire, de le licencier. Par conséquent, la manière de procéder de l'autorité inférieure ne prête pas flanc à la critique et la

question consiste uniquement à savoir si l'avertissement prononcé le 31 août 2020 est conforme au principe de la proportionnalité.

**8.4** Dans la mesure où les comportements du recourant ne sont, en eux-mêmes, pas admissibles dans une relation de travail, et moins encore entre un chef et ses collaboratrices subordonnées, l'autorité inférieure se devait de le sanctionner, non seulement afin qu'il se corrige – étant à préciser que le recourant s'est obstiné à contester avoir commis la moindre faute jusqu'à ce qu'il soit véritablement acculé par le rapport d'enquête – mais également pour signifier clairement que ce type de comportement n'est pas acceptable au sein de l'administration en général et en particulier lorsqu'il provient d'un cadre. Aussi, on voit mal quelle mesure moins incisive aurait pu atteindre ces buts, le recourant n'en indiquant au demeurant aucune. Ainsi, ladite mesure respectait le principe de la proportionnalité sous l'angle de l'aptitude et de la nécessité.

**8.5** Concernant la proportionnalité au sens étroit, le recourant fait d'abord valoir qu'il s'est retrouvé en congé du 23 septembre 2019 au 29 février 2020, et que cette mise à l'écart a considérablement affecté sa réputation professionnelle et sa santé. A cette époque, l'enquête disciplinaire était en cours. Ainsi, un retour du recourant à sa place de travail paraissait difficilement concevable. En effet, premièrement, tant que les chargés d'enquêtes n'avaient pas terminé la phase des auditions, on voit mal que le recourant ait pu regagner sa place de travail et côtoyer ainsi des collaborateurs qui devaient encore être auditionnés, et ce d'autant plus qu'il s'agit d'un service composé d'un nombre restreint d'employés et que le recourant en est le chef. Les dernières auditions ont eu lieu le 17 décembre 2019. Secondement, au vu du résultat des auditions, il est apparu que deux groupes se distinguaient nettement entre ceux qui soutenaient le recourant et ceux qui le désapprouvaient. Des tensions au moins latentes étaient manifestes. Réintégrer le recourant à un moment où l'enquête était encore en cours, c'était prendre le risque de faire implorer le service. C'était à tout le moins prendre le risque d'exacerber lesdites tensions et de diviser irrémédiablement le service, soit en définitive d'entraver considérablement son bon fonctionnement, bon fonctionnement qui doit rester la priorité de l'administration. Ainsi, la mise en congé du recourant apparaît comme une conséquence inéluctable de l'enquête déclenchée en raison du comportement fautif de ce dernier. Aussi, en trouvant au recourant une place de travail, temporaire, au sein d'une autre entité au 1<sup>er</sup> mars 2020, et en sachant que celui-ci a été en incapacité totale de travail du 15 octobre au 17 novembre 2019 puis en incapacité de travail partielle, l'autorité inférieure n'a pas négligé les intérêts du recourant en cours d'instruction.

Pour le reste, l'avertissement est l'une des mesures disciplinaires les moins incisives. Les effets sur la santé et la réputation professionnelle du recourant ne tiennent pas tant à l'avertissement qu'à ce que ses agissements aient été révélés. En tout état de cause, il y a un intérêt public important à ce que les personnes exerçant une fonction de cadre au sein de l'administration aient un comportement irréprochable vis-à-vis de leur subordonné, de sorte que l'intérêt public au prononcé de l'avertissement contesté l'emporte sur les intérêts personnels contraires du recourant.

**8.6** Il résulte de ce qui précède que la décision attaquée respecte pleinement le principe de la proportionnalité.

## **9.**

Demeure la question des frais et dépens.

**9.1** Conformément à l'art. 34 al. 2 LPers, la procédure de recours est gratuite, de sorte qu'il n'est pas perçu de frais de procédure.

**9.2** Le Tribunal peut allouer d'office ou sur requête à la partie ayant entièrement ou partiellement gain de cause une indemnité pour les frais indispensables et relativement élevés qui lui ont été occasionnés (art. 64 al. 1 PA et art. 7 ss du règlement du 21 février 2008 concernant les frais, dépens et indemnités fixés par le Tribunal administratif fédéral [FITAF ; RS 173.320.2]). En l'espèce, le recourant, qui succombe, n'a pas droit à une indemnité à titre de dépens. L'autorité inférieure n'y a elle-même pas droit (art. 7 al. 3 FITAF).

(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 :

- au recourant (acte judiciaire)
- à l'autorité inférieure (acte judiciaire)

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

La présidente du collègue :

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 ne court pas du septième jour avant Pâques au septième jour après Pâques inclus (art. 46 al. 1 let. a LTF). Ce délai ne court pas du 15 juillet au 15 août inclus (art. 46 al. 1 let. b LTF). Ce délai ne court pas du 18 décembre au 2 janvier inclus (art. 46 al. 1 let. c LTF). Ce délai est réputé observé si les mémoires sont remis au plus tard le dernier jour du délai, soit au Tribunal fédéral soit, à l'attention de ce dernier, à La Poste Suisse ou à une représentation diplomatique ou consulaire suisse (art. 48 al. 1 LTF). Le mémoire doit être rédigé dans une langue officielle et doit indiquer les conclusions, les motifs et les moyens de preuve, et être signé. La décision attaquée et les moyens de preuve doivent être joints au mémoire, pour autant qu'ils soient en mains de la partie recourante (art. 42 LTF).

Expédition :