



Arrêt du 5 septembre 2017

Composition

Claudia Pasqualetto Péquignot (présidente du collège),
Maurizio Greppi, Christoph Bandli, juges,
Arnaud Verdon, greffier.

Parties

A. _____,
représentée par Maîtres Daniel Meyer et Butrint Ajredini,
Etude d'avocats Meyer & Zehnder,
Rue Ferdinand-Hodler 7, 1207 Genève,
recourante,

contre

Chemins de fer fédéraux suisses CFF,
Droit & compliance Human Resources,
Hilfikerstrasse 1, 3000 Berne 65 SBB,
autorité inférieure.

Objet

Réorientation et reclassement.

Faits :**A.**

Par communiqué du 29 septembre 2016, les syndicats des transports publics ont annoncé que les Chemin de fer fédéraux suisses (ci-après : CFF ou l'autorité inférieure) allaient procéder à une réorganisation des services de leur division Infrastructure. Ainsi, le groupe Intervention (I-B-INT) – rattaché à l'unité Exploitation, elle-même dépendante de la division Infrastructure – allait supprimer 50 de ses 120 postes de travail. Selon dit communiqué, les 120 collaborateurs d'Intervention devaient envoyer une nouvelle postulation auprès de la nouvelle entité nommée Operation Center & Intervention (I-B-OCI).

B.

Le 3 et/ou 10 octobre 2016, les CFF ont informé A. _____ (ci-après : l'employée) qu'elle avait formellement perdu son poste de travail – tout comme ses cinq collègues Manager des événements du rayon de Genève (auquel appartiennent les sites de Genève et de Nyon) – et l'a invitée à déposer sa candidature pour un poste de Manager des événements dans la nouvelle entité – soit le groupe Operation Center & Intervention – dans la mesure où la sélection se ferait par le biais d'une procédure d'embauche. Il peut être précisé que la partie Intervention du groupe Operation Center & Intervention, s'agissant de la Région ouest, a la même organisation territoriale qu'avant la réorganisation, à savoir que le rayon de Genève englobe les sites de Genève et de Nyon.

C.

Le 12 octobre 2016, l'employée a postulé pour un poste de Manager en événements sur les sites de Genève et Nyon au sein du groupe Operation Center & Intervention.

D.

Par pli du 22 octobre 2016 adressé aux CFF, l'employée a déclaré, en substance, être contrainte de se porter candidate au poste auquel elle était rattachée administrativement et qu'il était exclu que le nouveau chef du rayon de Genève (qui était déjà le chef de ce rayon avant la réorganisation et à ce titre le supérieur de la requérante) procède à son entretien d'embauche. En effet, elle s'est dit être effrayée et angoissée à l'idée de devoir être jugée sur ses compétences par un "*protagoniste ayant favorisé, par son déni à tout le moins, les actes constitutifs de harcèlement sexuel commis par certains collaborateurs du Groupe Intervention*" et être protégée par l'art. 10 de la loi fédérale du 24 mars 1995 sur l'égalité entre

femmes et hommes (Loi sur l'égalité, LEg, RS 151.1). Elle a également estimé que la réorganisation des CFF ne saurait être invoquée pour justifier la perte de son poste de travail.

E.

Par pli du 2 novembre 2016, les CFF ont déclaré, en substance, que l'employée perdrait son poste au 28 février 2016 (recte : 2017), que si elle ne devait pas trouver de poste convenable au terme de la phase de prévention de six mois, elle serait transférée au Centre de marché du travail des CFF (ci-après : AMC), qu'un tel transfert ne représentait pas un reclassement et qu'il n'avait jusqu'à présent jamais été question d'une résiliation des rapports de travail par les CFF. Ceux-ci ont constaté que l'employée avait postulé uniquement pour un poste sur les sites de Genève et de Nyon, malgré la possibilité de postuler dans d'autres régions, et répété que la procédure d'embauche serait menée par le chef du rayon de Genève (soit l'ancien supérieur de l'employée). De plus, les CFF ont partagé l'avis de la recourante quant à son impossibilité d'occuper le poste sur les sites de Genève et de Nyon au vu de sa situation. Ainsi du temps lui a été accordé jusqu'au 4 novembre 2016 pour déposer sa candidature pour des postes vacants, notamment à Lausanne et Bienne, postes dans lesquels elle aurait des supérieurs avec lesquels elle n'avait pas encore travaillé.

F.

Par décision du 15 novembre 2016, l'autorité inférieure a fait siennes les conclusions d'un rapport externe du 5 mai 2015 produit par une société spécialisée dans le conseil en matière de ressources humaines et climat de travail. Les CFF ont donc constaté qu'il était vraisemblable que l'employée ait été victime d'un harcèlement sexuel – en raison de remarques ou plaisanteries sexistes – et ont écarté l'accusation de harcèlement psychologique (mobbing) et d'atteinte à la personnalité. Fondé sur ce constat, l'autorité inférieure a prononcé le versement d'une indemnité équivalent à un mois de salaire médian – soit 6'597.00 francs – sur la base des articles 3 à 5 LEg.

Contre cette décision, l'employée a interjeté recours auprès du Tribunal administratif fédéral (ci-après : le Tribunal ou le TAF) le 16 décembre 2016, lequel fait l'objet de la procédure A-7843/2016.

G.

Par courriel du 17 novembre 2016, l'employée a rappelé aux CFF qu'elle avait postulé le 12 octobre 2013 (recte : 2016) pour le groupe Intervention

à Genève et Nyon et que contrairement aux autres postulants, elle n'avait pas été convoquée à un entretien d'embauche. Selon l'employée, le chef d'Intervention aurait sélectionné les personnes qu'il entendait conserver dans le groupe Intervention en date des 10 et 11 novembre 2016.

H.

Par courrier du 21 novembre 2016, répondant au courriel de l'employée du 17 novembre 2016, les CFF ont communiqué ce qui suit au mandataire de l'employée :

"Voici notre position quant aux informations que vous nous avez exposées :

Conformément à l'information transmise à l'ensemble des collaborateurs ainsi que l'information transmise lors de la séance du 10 octobre 2016 à votre cliente, nous vous rappelons que cette dernière perdra son poste de travail au 28 février 2017.

Selon la procédure en vigueur, votre cliente [...] a posé sa candidature uniquement pour un poste de travail à Genève par courriel en date du 12 octobre 2016 - malgré la possibilité de déposer sa candidature dans les autres régions comme indiqué [...].

Etant donné la situation actuelle de votre cliente, nous partageons votre avis (réf. à votre courrier du 22 octobre 2016) quant à l'impossibilité pour elle d'occuper les postes de Genève et de Nyon. Raison pour laquelle, [l'employée] a eu la possibilité de postuler à d'autres postes vacants dans la région Ouest (Lausanne, Bienne, Brigue) ou dans la région Centre (Berne, Olten) et ceci jusqu'au 4 novembre 2016 (réf. à notre courrier du 2 novembre 2016). Nous vous avons également rappelé que l'égalité de traitement était évidemment garantie à votre cliente.

Cependant, n'ayant pas reçu de nouvelle candidature de la part de votre cliente, nous partons du principe que [l'employée] renonce à occuper un poste de Manager en événements au sein d'Intervention. Par cette renonciation, votre cliente rejoint le processus d'intégration AMC et ceci, comme pour les autres collaborateurs d'intervention concernés. Selon le processus en vigueur, nous avons effectivement mené les entretiens de recrutement pour sélectionner les collaborateurs pour la nouvelle structure d'intervention [...]."

Joint à la missive précitée, les CFF ont remis un courrier du 18 novembre 2016 à l'employée informant cette dernière, en substance, que son poste de Manager des événements à Genève serait supprimé au 28 février 2017, que la phase de prévention de six mois commencerait le 1^{er} décembre 2016, que durant cette période elle aurait le temps de se réorienter professionnellement et qu'à l'échéance de la période de prévention elle serait transférée au sein de l'AMC au 1^{er} juillet 2017.

I.

Par acte du 6 janvier 2017, l'employée (ci-après : la recourante) a interjeté un recours de 81 pages (plus 6 pages de bordereau) contre ce courrier auprès du Tribunal administratif fédéral. Elle a demandé la jonction de cette cause avec la cause A-7843/2016 (cf. let. F supra).

J.

Par décision incidente du 11 janvier 2017, le juge instructeur a invité la recourante à régulariser son recours en application de l'art. 52 al. 2 de la loi fédérale du 20 décembre 1968 sur la procédure administrative (PA, RS 172.021), notamment dans la mesure où celui-ci était trop long et la question juridique déterminante insuffisamment traitée. De même, la recourante a été rendue attentive au fait que l'octroi éventuel de dépens ne portait que sur les frais occasionnés dans la mesure où ils sont indispensables (cf. art. 64 al. 1 PA).

Suite à cette décision incidente, la recourante a déposé, par acte du 12 janvier 2017 une demande de récusation à l'endroit du collège et du greffier.

K.

Par pli du 17 janvier 2017, la recourante a toutefois déposé un nouveau mémoire de recours (60 pages).

Selon la recourante, le courrier du 21 novembre 2016 était une décision dont le dispositif était :

"[...] Cependant, n'ayant pas reçu de nouvelle candidature de la part de votre cliente, nous partons du principe que [l'employée] renonce à occuper un poste de Manager en événements au sein d'Intervention. Par cette renonciation, votre cliente rejoint le processus d'intégration AMC et ceci, comme pour les autres collaborateurs d'Intervention concernés."

L.

Par ordonnance du 24 janvier 2017, le juge instructeur en charge de la procédure de récusation a suspendu les causes A-142/2017 et A-7843/2016 jusqu'à droit connu dans la procédure de récusation.

M.

Par arrêt A-423/2017 du 13 avril 2017, le Tribunal a rejeté la demande de récusation du 12 janvier 2017.

N.

Par ordonnance du 15 mai 2017, une copie du mémoire de recours du 17 janvier 2017 a été transmise à l'autorité inférieure et cette dernière a été invitée à déposer ses observations sur la recevabilité du recours.

O.

Par pli du 14 juin 2017, la recourante a transmis un reportage de la Radio Télévision Suisse (ci-après : RTS) la concernant.

Par ordonnance du 21 juin 2017 et considérant la médiatisation de la cause par la recourante elle-même, le Tribunal l'a invitée à déclarer si elle avait un intérêt privé majeur qui s'opposerait au traitement de sa cause sous forme de "cause célèbre" au sens des directives internes du Tribunal.

P.

Par acte du 29 juin 2017, l'autorité inférieure a déposé ses déterminations sur la recevabilité du recours.

Q.

Par courrier du 5 juillet 2017, la recourante a déclaré qu'après mûre réflexion, elle ne s'opposait pas à ce que sa cause soit traitée sous forme de "cause célèbre".

Par pli du 2 août 2017, la recourante a déposé ses observations finales et annoncé au Tribunal que le collaborateur de son mandataire la représentait également.

R.

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

Droit :**1.**

Le Tribunal examine d'office et librement la recevabilité des recours qui lui sont soumis (cf. art. 7 et 52 PA ; ATF 130 II 65 consid. 1).

2.

2.1 Sous réserve des exceptions, non réalisées en l'espèce, prévues à l'art. 32 de la loi fédérale du 17 juin 2005 sur le Tribunal administratif fédéral (LTAF, RS 173.32), le Tribunal connaît, en vertu de l'art. 31 LTAF, des recours contre les décisions au sens de l'art. 5 PA, prises par les autorités

mentionnées à l'art. 33 LTAF. En l'espèce, l'autorité inférieure est une unité de l'administration fédérale au sens de l'art. 33 let. d LTAF.

2.2 Si les conditions de recevabilité relatives à la représentation, au délai de recours, à la forme et au contenu du mémoire de recours (après régularisation, même si le mémoire du 17 janvier 2017 de 60 pages – ayant remplacé le mémoire initial du 6 janvier 2017 de 81 pages – semble toujours abondant eu égard à l'objet du litige ici considéré) sont respectées.

2.3 Pour que le recours soit recevable, encore faut-il que l'acte attaqué puisse être qualifié de décision au sens de l'art. 5 PA.

3.

3.1 Au préalable, la recourante a demandé la jonction des procédures A-7843/2016 et A-142/2017.

3.2 La recourante est en litige avec son employeur en raison d'un harcèlement sexuel dont elle a souffert sur son lieu de travail. Au moment de l'annonce de la réorganisation des services des CFF (cf. let. A supra), l'expertise du 5 mai 2015 (cf. let. F supra) avait écarté les allégations de harcèlement psychologique (mobbing) et d'atteinte à la personnalité à l'endroit de la recourante, mais reconnu qu'il était vraisemblable qu'elle ait été victime d'un harcèlement sexuel (en raison de remarques ou plaisanteries sexistes) par les collègues du groupe Intervention auquel la recourante appartenait. En revanche, les experts ont écarté le grief de harcèlement psychologique soulevé par la recourante à l'endroit de son supérieur hiérarchique, soulignant toutefois que celui-ci avait commis des erreurs dans la gestion de la situation et de l'équipe. Par courrier du 17 juillet 2015, les experts ont encore relevé qu'une réintégration de la recourante au sein du groupe Intervention semblait peu souhaitable, serait sources de nombreuses tensions et pourrait mettre en péril l'équilibre et stabilité de la recourante. Suite à l'expertise et depuis le 23 décembre 2015, la recourante avait demandé une décision en constatation formelle à son employeur (cf. respectivement les ch. 181 al. 1 CCT et 5 al. 1 let. c LEg) et sa réintégration. La décision du 15 novembre 2016, et donc la cause A-7843/2016, ne portent que sur la constatation d'un harcèlement sexuel (et sa qualification dans la mesure où la recourante exige notamment la reconnaissance d'un harcèlement psychologique) et du versement d'une indemnité en vertu de la LEg (cf. let. F supra).

3.3 En septembre 2016, les CFF ont annoncé la réorganisation RailFit 20/30 de leurs services avec l'intention de supprimer 1'400 emplois jusqu'en 2020. L'annonce précisait que le groupe Intervention – rattaché à l'unité Exploitation de la division Infrastructure – devait supprimer 50 de ses 120 postes de travail. De plus, les compétences seraient centralisées et l'organisation du travail serait profondément modifiée. Les 120 collaborateurs concernés ont été invités à postuler auprès du nouveau groupe nommé Operation Center & Intervention (I-B-OCI) mais informé que seuls 70 d'entre eux seulement seraient embauchés. De même, la procédure qui s'est alors ouverte en application des ch. 162 ss CCT et de l'Annexe 8 CCT et les différentes communications afférentes relevaient d'un devoir de l'employeur. La réorganisation de l'unité exploitation (ci-après : réorganisation Effort@Betrieb), plus précisément ici la suppression du groupe Intervention (I-B-INT) et son rattachement au groupe Operation Center Infrastruktur (I-B-OCI), est totalement extrinsèque à la personne de la recourante et à une quelconque procédure relevant de la LEg introduite par elle. En effet, on ne saurait – de bonne foi – prêter l'intention à l'autorité inférieure de planifier et d'annoncer la suppression respectivement de 1'400 postes de travail à l'échelle de l'entreprise dans le but d'économiser 1,2 milliard de francs et de 120 postes de travail au sein de l'unité Exploitation dont 50 dans le groupe Intervention dans le but de ne pas donner suite aux prétentions de la recourante. Or, le courrier du 21 novembre 2016 a été rendu dans ce cadre-là, indépendamment de la procédure relevant de la LEg.

3.4 Les deux procédures présentent certes un lien mais qui ne saurait être qualifié d'étroit, ne posent pas des questions juridiques en grande partie semblables et ne portent pas sur le même acte. Dès lors, il n'y a pas lieu de joindre les deux procédures. Toutefois, dans la présente procédure, la relation litigieuse de la recourante avec son employeur reste un élément d'arrière-plan dont le Tribunal est à connaissance.

4.

4.1 Selon l'art. 5 al. 1 PA, sont considérées comme décisions les mesures prises par les autorités dans des cas d'espèce, fondées sur le droit public fédéral et ayant pour objet de créer, de modifier ou d'annuler des droits ou des obligations (let. a), de constater l'existence, l'inexistence ou l'étendue de droits ou d'obligations (let. b) ou de rejeter ou de déclarer irrecevables des demandes tendant à créer, modifier, annuler ou constater des droits ou obligations (let. c). Conformément à l'art. 5 al. 2 PA, sont aussi considérées comme des décisions les mesures en matière d'exécution

(art. 41 al. 1 let. a et b), les décisions incidentes (art. 45 et 46), les décisions sur opposition (art. 30 al. 2 let. b et 74), les décisions sur recours (art. 61), les décisions prises en matière de révision (art. 68) et d'interprétation (art. 69).

4.2 Acte de souveraineté adressé à un particulier, la décision a pour objet de régler une situation juridique, c'est-à-dire de déterminer, de manière obligatoire et contraignante, les droits et obligations de sujets de droit (cf. MOOR/POLTIER, *Droit administratif*, vol. II, 3^e éd. 2011, p. 179 ; MOSER ET AL., *Prozessieren vor dem Bundesverwaltungsgericht*, 2^e éd. 2013, n° 2.13).

La décision fixe un régime juridique individuel et concret et s'oppose en cela à la norme qui est de nature générale et abstraite. La décision est individuelle dans la mesure où elle s'adresse à un cercle déterminé de destinataires et concrète dans la mesure où elle se rattache à une situation particulière (cf. MOOR/POLTIER, *op. cit.*, p. 198 ; MOSER ET AL., *op. cit.*, n° 2.12 ss). Ses effets doivent se produire tant à l'égard des autorités qu'à celui de son destinataire (cf. ATF 135 II 38 consid. 4.3 ; 131 II 13 consid. 2.2 ; 121 II 473 consid. 2a ; 101 Ia 73 consid. 3a ; FELIX UHLMANN, in : Waldmann/Weissenberger [édit.], *Praxiskommentar zum Bundesgesetz über das Verwaltungsverfahren*, 2^e éd. 2016, art. 5 PA n° 20).

La décision se trouve assortie d'un caractère contraignant, c'est-à-dire que la relation juridique est tranchée de manière définitive et qu'elle ne peut en principe plus être remise en cause (cf. MARKUS MÜLLER, in : Auer/Müller/Schindler [édit.], *Kommentar zum Bundesgesetz über das Verwaltungsverfahren [VwVG]*, 2008, art. 5 PA n° 20). Cette nature obligatoire à l'égard de l'administration et de l'administré concerné apparaît ainsi comme une caractéristique des actes dont il est question à l'art. 5 al. 1 PA. S'ils n'étaient pas obligatoires, personne ne disposerait alors d'un intérêt suffisant à leur contestation par la voie du recours (cf. ATF 104 Ib 239 consid. 1). Ne constituent ainsi pas une décision l'expression d'une opinion, une simple communication, une prise de position, une recommandation, un renseignement, une information, un projet de décision ou l'annonce d'une décision, car il leur manque un caractère juridique contraignant (cf. ATF 2009/20 consid. 3.2 ; arrêt du Tribunal fédéral [TF] 1C_197/2008 du 22 août 2008 consid. 2.2 et réf. cit. ; UHLMANN, *op. cit.*, art. 5 PA n° 97).

4.3 Lorsqu'il s'agit de qualifier un acte de décision, il importe peu que celle-ci soit désignée comme telle ou qu'elle en remplisse les conditions

formelles fixées par la loi (cf. ATF 133 II 450 consid. 2.1 ; ATAF 2008/15 consid. 2). Est bien plutôt déterminant le fait qu'elle revête les caractéristiques matérielles d'une décision (cf. ATAF 2009/43 consid. 1.1.4 ss ; arrêt du TAF A-1672/2016 du 25 octobre 2016 consid. 1.2.1 ; MOSER ET AL., op. cit., n° 2.14), selon des critères objectifs et indépendamment de la volonté de l'autorité ou de celle de l'administré (cf. arrêt du TAF A-5161/2013 du 7 avril 2015 consid. 1.2.1 non publié dans ATAF 2015/22). Il n'y a pas de décision lorsque l'acte en question ne contient pas d'éléments visant à produire des effets juridiques et ne constate pas non plus des droits ou des devoirs individuels concrets ; dans un tel cas, le recours privé de tout objet doit être déclaré irrecevable (cf. arrêt du TAF B-2771/2011 du 9 octobre 2012 consid. 1.3 *in fine* et réf. cit.).

4.4 S'agissant du droit applicable, en sus des normes procédurales de la PA, les dispositions légales relatives aux rapports de service du personnel fédéral s'appliquent 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 art. 2 al. 1 let. d de la loi du 24 mars 2000 sur le personnel de la Confédération [LPers, RS 172.220.1]). 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 (ci-après : CCT). 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. La CCT applicable au litige est la CCT CFF 2015 (ci-après : CCT). La CCT est une convention de droit public (cf. art. 1 al. 1 CCT). Le Code des obligations du 30 mars 1911 (CO, RS 220) est applicable à titre subsidiaire (cf. art. 1 al. 3 CCT).

Les rapports de travail du recourant sont donc soumis à la LPers, à la CCT et subsidiairement au CO à titre de droit public supplétif.

5.

5.1 Selon la recourante, en substance, le courrier du 21 novembre 2016 est une décision "*dès lors qu'elle instaure, unilatéralement, un nouveau régime juridique aux relations de travail de [la recourante] qui implique une modification tant des prestations qu'elle doit fournir, son traitement salarial que son lieu de travail*" (cf. recours p. 38). De plus, la recourante ayant sollicité sa réintégration, subsidiairement son reclassement dans un poste convenable au sein des CFF en adéquation avec ses aptitudes et ses compétences professionnelles et les CFF ne s'étant pas déterminés sur

cette demande, le courrier litigieux devait *"être considéré comme une décision de rejet d'une demande émanant de [la recourante] tendant à modifier, ses droits et obligations"* (cf. recours p. 38). Selon la recourante, c'était le courrier du 2 novembre 2016 qui constituait une pré-information (cf. observations finales p. 3). Si le courrier du 21 novembre 2016 ne devait pas être qualifié de décision par le Tribunal, il devrait à tout le moins être qualifié de décision incidente lui causant un préjudice irréparable (cf. observations finales p. 4 s).

5.2 Selon l'autorité inférieure, son courrier du 21 novembre 2016 n'est pas une décision, dans la mesure où celui-ci ne met pas un terme ni modifie les rapports de travail de la recourante, mais vise à informer la recourante des différentes phases de procédure à venir. Dite autorité a également estimé qu'elle n'avait pas rendu de décision incidente et que vu l'absence d'objet du litige, le recours devait être déclaré irrecevable.

5.3 Dans un premier temps, il sied d'examiner l'allégué de la recourante selon lequel le courrier du 21 novembre 2016 serait une décision en matière de réintégration à son poste et plus précisément en rejet de sa demande réintégration.

5.3.1 Au préalable, il y a lieu de souligner que la demande de réintégration introduite – et pendante au moment de l'annonce de la réorganisation Effort@Betrieb – par la recourante concernait uniquement le fait de reprendre son activité au sein du groupe Intervention sur le site de Genève. En effet, il ne s'agissait pas d'une demande de réintégration suite à une résiliation des rapports de travail, les rapports de travail entre la recourante et son employeur n'ayant jamais été résiliés.

5.3.2 L'unité organisationnelle à laquelle était administrativement rattachée la recourante par son contrat de travail signé le 23 novembre 2012 – soit le groupe Intervention de l'unité Exploitation (I-B-INT) – a été supprimée en raison de la réorganisation Effort@Betrieb. La recourante – à l'instar de tous ses collègues du groupe Intervention – a été formellement informée de la suppression de son poste le 3 et/ou 10 octobre 2016 (cf. let. B supra). De plus, la réorganisation impliquait la conclusion d'un nouveau contrat de travail pour tous les futurs employés du nouveau groupe Operation Center & Intervention (I-B-OCI), non seulement pour déterminer leur attache administrative à la nouvelle organisation, mais également en raison de la modification de clauses essentielles des contrats de travail (p. ex. le passage à l'horaire 24h/24). Dans ce contexte, la recourante a postulé pour un poste de Manager en événements le 12 octobre 2016.

L'autorité inférieure ne pouvait plus rendre une décision de réintégration pour un poste qui n'était plus le même auprès d'un groupe qui avait été supprimé. Dès lors, la demande de réintégration était devenue sans objet en raison de la réorganisation Effort@Betrieb. La postulation de la recourante du 12 octobre 2016 souligne ce fait. En conséquence, le courrier du 21 novembre 2016 ne saurait constituer une décision sur la demande de réintégration de la recourante.

5.3.3 A titre superfétatoire, il peut encore être relevé que la postulation et la conclusion de nouveaux contrats de travail étaient exigées – à juste titre – de tous les futurs collaborateurs du nouveau groupe Operation Center & Intervention. La recourante elle-même reconnaît que tous les Manager en évènements ont dû postuler et donc eu la même marche à suivre qu'elle (cf. recours ch. 109). A l'instar de ce qui prévaut en matière de procédure LEg (cf. consid. 3.3 supra), l'on ne saurait considérer que la nécessité de postuler pour les 120 collaborateurs a été exigée pour ne pas avoir à se prononcer sur la demande de réintégration de la recourante. Enfin, même dans l'hypothèse où la recourante avait déjà été réintégrée au moment de la réorganisation, elle aurait, à l'instar de tous ses collègues, perdu son poste et aurait donc dû postuler pour un poste dans la nouvelle organisation. Il ne saurait donc être considéré que la recourante a eu un traitement différent que les autres collaborateurs résultant de sa demande de réintégration ou de la procédure relevant de la LEg.

5.3.4 Au vu de ce qui précède, le courrier du 21 novembre 2016 ne saurait être qualifié de décision statuant sur la demande de réintégration de la recourante, dite demande étant devenue sans objet.

5.4 Il sied ensuite de déterminer si le courrier du 21 novembre 2016 est une décision, dans la mesure où il instaurerait, unilatéralement, un nouveau régime juridique aux relations de travail de la recourante qui implique une modification tant des prestations qu'elle doit fournir, son traitement salarial que son lieu de travail.

5.4.1 Selon le ch. 162 CCT, les CFF offrent la possibilité de se réorienter professionnellement aux collaborateurs qui perdent leur poste de travail en raison d'un projet de réorganisation ou de rationalisation et qui ne trouvent pas immédiatement une solution convenable, pour autant qu'ils aient moins de 58 ans au moment de la perte du poste et qu'ils soient employés aux CFF depuis au moins quatre ans (al. 1). Ces personnes entrent dans l'unité organisationnelle interne mise en place pour la réorientation professionnelle (al. 2). L'objectif vise à ce que, en l'espace d'une année en

moyenne, mais de deux ans au maximum, les personnes concernées retrouvent un poste aux CFF (de durée indéterminée ou déterminée) ou une nouvelle activité hors des CFF (ch. 163). Les détails sont réglés à l'Annexe 8 CCT, laquelle est à l'instar des autres annexes une partie intégrante de la CCT (cf. ch. 167 et 198 CCT).

Au sens du ch. 4 de l'Annexe 8 CCT, l'entrée dans le programme de réorientation professionnelle (ch. 162 CCT) intervient au moment de la perte du poste (al. 1). Les CFF informent le collaborateur au moins six mois à l'avance de son transfert dans le programme de réorientation professionnelle (al. 2). Avant de rejoindre la réorientation professionnelle, les collaborateurs ont droit à une phase de prévention de six mois, accompagnée par l'AMC (al. 3).

5.4.2 Par acte du 18 novembre 2016, joint à celui du 21 novembre 2016 (cf. let. H supra), l'autorité inférieure a informé la recourante que la phase de prévention de six mois commencerait le 1^{er} décembre 2016, que durant cette période elle aurait le temps de se réorienter professionnellement et qu'à l'échéance de la période de prévention elle serait transférée au sein de l'AMC au 1^{er} juillet 2017. Ce courrier résulte clairement du devoir d'information de l'employeur au sens du ch. 4 al. 2 Annexe 8 CCT. Dans son arrêt A-3985/2016 du 9 novembre 2016 consid. 2.2, le Tribunal de céans a déjà eu l'occasion de constater que les courriers par lesquels l'employeur remplissait son obligation d'information au sens de ch. 4 al. 2 de l'annexe 8 CCT n'étaient pas des décisions au sens de l'art. 5 PA.

5.4.3 Le pli des CFF du 21 novembre 2016 a été rendu dans le cadre du processus de réorganisation Effort@Betrieb et expliquait les raisons de l'ouverture de la période préventive accompagnée par l'AMC et du transfert de la recourante dans le processus de réorientation professionnelle. Ainsi, le courrier du 21 novembre 2016, en particulier le paragraphe considéré par la recourante comme étant le dispositif d'une décision (cf. let. H supra), était une information complémentaire et personnalisée suite au courriel du mandataire du 17 novembre 2016 permettant à la recourante de comprendre pourquoi la période préventive de six mois s'ouvrait. Dès lors, à l'instar de ce qui prévaut pour le pli du 18 novembre 2016, il n'y a pas lieu de considérer que le pli du 21 novembre 2016 constitue une décision au sens de l'art. 5 PA.

5.5 En conséquence, en l'absence d'une décision réglant définitivement les droits et obligations de la recourante au sens de l'art. 5 PA et donc sujette à recours, le recours doit être déclaré irrecevable.

6.

Dans la mesure où le point de vue de la recourante devait être suivi, soit que le courrier de l'autorité précédente du 21 novembre 2016 contenait des dispositions ayant des effets juridiques, il s'agirait dans le meilleur des cas d'une décision incidente.

6.1

6.1.1 Les décisions incidentes ne sont attaquables que sous certaines conditions. Au sens de l'art. 45 al. 1 PA, les décisions incidentes, qui ne portent pas sur la compétence ou la récusation (cf. art. 45 PA), notifiées séparément peuvent faire l'objet d'un recours si elles peuvent causer un préjudice irréparable (let. a), ou si l'admission du recours peut conduire immédiatement à une décision finale qui permet d'éviter une procédure probatoire longue et coûteuse (let. b ; cf. ATF 135 II 30 consid. 1.3.4 ; 134 III 188 consid. 2.1 ; ATAF 2009/42 consid. 1.1 ; arrêts du TAF A-5468/2014 du 27 novembre 2014 consid. 1.1 ; A-372/2012 du 25 mai 2012 consid. 1.2 et A-4353/2010 du 28 septembre 2010 consid. 1.5 et les réf. cit.).

6.1.2 L'art. 46 al. 1 let. a PA ne définit pas la notion de préjudice irréparable. La jurisprudence a néanmoins précisé que, à la différence de ce qui prévaut pour l'art. 93 al. 1 let. a de la loi du 17 juin 2005 sur le Tribunal fédéral (LTF, RS 173.110) qui suppose en principe un dommage juridique, l'art. 46 al. 1 let. a PA ne subordonne la voie de recours qu'à la survenance d'un préjudice de fait (cf. arrêts du TAF A-6748/2015 du 22 février 2016 consid. 1.2 ; A-5468/2014 précité consid. 1.2 et les réf. cit. ; CLÉA BOUCHAT, L'effet suspensif en procédure administrative, 2015, n° 545). Pour attaquer une décision incidente, il n'est dès lors pas nécessaire que le dommage soit de nature juridique, un simple dommage de fait, notamment économique suffisant (cf. ATF 130 II 149 consid. 1.1 ; 120 Ib 97 et les réf. cit. ; ATAF 2009/42 consid. 1.1 ; arrêt du TAF A-6748/2015 précité consid. 1.2). La jurisprudence assouplit encore cette exigence puisqu'elle rappelle que point n'est besoin d'ailleurs que le dommage allégué soit à proprement parler "irréparable" ; il suffit qu'il soit d'un certain poids.

6.1.3 En d'autres termes, il faut que le recourant ait un intérêt digne de protection à ce que la décision incidente soit immédiatement annulée ou modifiée, sans attendre le recours ouvert contre la décision finale. Il appartient au recourant d'alléguer et d'établir les raisons pour lesquelles la décision attaquée lui cause – ou menace de lui causer – un dommage au sens de ce qui précède, à moins que celui-ci ne fasse d'emblée aucun

doute. Le préjudice doit avoir sa cause dans la décision incidente attaquée elle-même, et son caractère irréparable tient généralement au désavantage que subirait le recourant s'il devait attendre la décision finale pour entreprendre la décision incidente (cf. arrêts du TAF A-5468/2014 précité consid. 1.2 et les réf. cit ; B-4935/2009 du 31 août 2009 consid. 1.4 ; CLÉA BOUCHAT, op.cit., n° 546).

6.2

6.2.1 Il est incontestable que le courrier du 21 novembre 2016 ne porte pas sur des questions de compétence ou de récusation et qu'une application de l'art. 45 PA n'entre pas en considération.

6.2.2 Ensuite, il sied, dans la mesure où le courrier précité devait être considéré comme une décision incidente au sens de l'art. 46 PA, d'examiner si la recourante aurait subi ou subirait un dommage irréparable.

6.2.2.1 La recourante allègue, en substance, qu'elle avait été ballottée de stage en stage pendant 3 ans et n'avait aujourd'hui plus aucune garantie de se voir proposer un poste convenable au sein des CFF, qu'elle était en stage à 100% et ne disposait pas de temps pour faire des postulations, que les CFF avaient pour volonté de la maintenir dans cette situation jusqu'à la fin de la procédure de réorientation et que les CFF refusaient à s'engager à maintenir le traitement salarial actuel de la recourante en application du ch. 13 de l'Annexe 8 CCT (cf. observations finales p. 5). Dès lors, le courrier du 21 novembre 2016 lui créerait un dommage irréparable.

6.2.2.2 L'autorité inférieure a, quant à elle, uniquement déclaré que les conditions de l'art. 46 PA n'étaient pas réalisées.

6.2.2.3 En premier lieu, selon le ch. 5 let. i Annexe 6 CCT, l'employeur octroie le temps nécessaire pour la candidature à un poste. Dès lors, l'on ne saurait considérer que la recourante n'a aucune possibilité, malgré son stage à 100%, de faire ses recherches d'emploi ou se présenter à pour un entretien d'embauche. Ce d'autant plus qu'étant dans une phase préventive, elle est accompagnée par l'AMC, dont le but est justement d'aider la recourante à retrouver un poste de travail.

6.2.2.4 En deuxième lieu, le courrier du 21 novembre 2016 ne se prononce pas sur une éventuelle application du ch. 13 Annexe 8 CCT, laquelle permet aux CFF, dans des cas exceptionnels, de supprimer la réduction de salaire selon le ch. 5 l'Annexe 8 CCT. Le courrier du mandataire de la

recourante du 14 juin 2017 démontre, certes, que la recourante a demandé l'application de cet article. Cela étant, le courrier du 21 novembre 2016 ne saurait statuer sur une requête introduite le 14 juin 2017. De plus, le mandataire se borne à supputer que l'employeur refusera dite demande mais n'a ni démontré ni allégué que l'employeur se serait prononcé sur cette question. A tout le moins, certes, après 6 mois dans le programme de réorientation professionnelle, la recourante pourrait voir son salaire diminué de 10% en application du ch. 5 l'Annexe 8 CCT. Cela étant, la réorientation professionnelle a commencé le 1^{er} juillet 2017 et dès lors, un éventuel dommage économique relève actuellement de la pure hypothèse.

6.2.2.5 En dernier lieu, le 12 octobre 2016, la recourante a uniquement postulé pour un poste de Manager en événements sur le site de Genève et de Nyon. Par courrier du 22 octobre 2016, la recourante a déclaré qu'il était exclu qu'elle passe un entretien d'embauche avec le chef du rayon de Genève (soit le nouveau, qui se trouvait également déjà être le chef dudit rayon avant la réorganisation) (cf. let. F supra). Par acte du 2 novembre 2016 et en réponse à ce courrier, l'autorité inférieure a répondu que, "*au vu de la situation actuelle de votre cliente, nous partageons votre avis quant à l'impossibilité pour elle d'occuper les postes de Genève et de Nyon. [La recourante] a toutefois toujours la possibilité de postuler à d'autres postes vacants dans la région Ouest (Lausanne, Biemme, Brigue) ou dans la région Centre (Berne, Olten). Du temps lui a été accordé à cet effet jusqu'au 4 novembre 2016*" (cf. let. E supra). Par ce pli, l'autorité inférieure a clairement exprimé son refus d'embaucher la recourante sur les sites de Genève et de Nyon et l'a invitée à déposer une nouvelle postulation pour un poste équivalent auprès d'une autre région. Les alternatives proposées par l'employeur, en particulier le site Lausanne, répondaient à la définition d'un travail convenable au sens du ch. 5 l'Annexe 8 CCT. Il doit encore être relevé que dans ses courriers des 24 février 2016 (*une réintégration au sein du groupe Infrastructure Intervention n'est cependant pas recommandée et n'est, par conséquent pas une option*) et 12 avril 2016 (*Conformément au rapport établi [...], ceci n'est pas indiqué et n'est, par conséquent pas une option*), l'autorité inférieure avait déjà clairement exprimé son refus que la recourante travaille sur les sites de Genève et de Nyon et ce dans le respect des recommandations des experts, lesquelles visaient à protéger la recourante (cf. consid. 3.2 supra). Ainsi, même si la composition de l'équipe du site de Genève et Nyon n'était pas encore connue le 2 novembre 2016, force est de constater que le chef de site avait déjà été nommé et que la recourante, par son pli du 22 octobre 2016, avait clairement exprimé son refus d'être confronté à lui, soulignant, si besoin était, que son besoin de protection perdurait.

Certes, la recourante a clairement refusé de passer un entretien d'embauche avec le chef du site de Genève et Nyon, car elle était effrayée et angoissée d'être évaluée sur ses compétences par l'une des personnes mise en cause dans le rapport du 5 mai 2015. Cela étant, en exigeant d'être intégrée dans le nouveau groupe sur le site de Genève et de Nyon, elle exigeait d'être la subordonnée du chef du site concerné. Dès lors, on peine à comprendre comment la recourante pouvait être effrayée et angoissée à l'idée de faire un entretien d'embauche avec son futur supérieur, mais était prête à travailler sous ses ordres – au surplus dans des situations de stress inhérentes aux tâches des équipes d'interventions – pour une durée indéterminée et être périodiquement évaluée par lui. Ce d'autant plus que, si le rapport du 5 mai 2015 avait constaté des erreurs du chef de site dans la gestion de la situation, aucun grief de harcèlement n'avait été retenu à son endroit. Il ressortait également dudit rapport que l'intéressé évaluait positivement les compétences professionnelles de la recourante (cf. rapport du 5 mai 2015 p. 10). Au vu de ce qui précède, l'acharnement de la recourante à exiger son retour sur le site de Genève et Nyon, nonobstant les contradictions que sa postulation et son argumentaire soulèvent, a contraint l'employeur à ne pas lui octroyer le poste convoité, et ce dans le respect de son devoir de protéger ses employés, en particulier la recourante. Dans ces circonstances, l'on ne saurait reconnaître que le courrier du 21 novembre 2016, lequel ne donnait qu'une suite logique au courrier du 2 novembre 2016, a créé un dommage irréparable à la recourante. Ce d'autant plus qu'en ne postulant pas pour une autre région, la recourante s'est elle-même fermé l'espoir de réintégrer les équipes d'Intervention.

6.2.3 Enfin, toujours dans la mesure où le courrier précité devait être considéré comme une décision incidente, il y a lieu d'examiner si l'admission du recours peut conduire immédiatement à une décision finale qui permet d'éviter une procédure probatoire longue et coûteuse.

6.2.3.1 La recourante allègue, en substance, qu'en cas d'entrée en matière et admission du recours, la procédure de recours contre la décision du 15 décembre 2016 (recte : 15 novembre 2016) et la présente procédure seraient moins coûteuse qu'en cas d'irrecevabilité.

6.2.3.2 Cette hypothèse peut être brièvement écartée. En effet, comme déjà mentionné, les deux procédures – soit celles introduites contre le courrier du 21 novembre 2016 et contre la décision du 15 novembre 2016 – ne présentent aucun lien de connexité justifiant la jonction des procédures. Dès lors, il n'est pas perceptible qu'une décision au fond dans la présente

procédure aurait une quelque influence sur la procédure A-7843/2016, dans laquelle la recourante requiert qu'on lui reconnaissance, en sus du harcèlement sexuel, le harcèlement psychologique, de nombreuses indemnités plus élevées que l'indemnité accordée le 15 novembre 2016 et sa réintégration, laquelle n'est toutefois pas possible (cf. consid. 6.2.2.5 supra).

6.3 Il ressort de ce qui précède que le courrier du 21 novembre 2016 ne remplit pas non plus les conditions d'une décision incidente contre laquelle un recours peut être introduit. Dès lors, sous cet angle également, le recours est irrecevable.

7.

Il résulte de ce qui précède que le recours doit être déclaré irrecevable.

8.

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

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

(dispositif à la page suivante)

Par ces motifs, le Tribunal administratif fédéral prononce :

1.

La demande de jonction de cause est rejetée.

2.

Le recours est irrecevable.

3.

Il n'est pas perçu de frais de procédure.

4.

Il n'est pas octroyé de dépens.

5.

Le présent arrêt est adressé :

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

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

La présidente du collège :

Le greffier :

Claudia Pasqualetto Péquignot

Arnaud Verdon

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). Le mémoire doit être rédigé dans une langue officielle et doit indiquer les conclusions, les motifs et les moyens de preuve, et être signé. La décision attaquée et les moyens de preuve doivent être joints au mémoire, pour autant qu'ils soient en mains du recourant (art. 42 LTF).

Expédition :