



---

Cour I  
A-7843/2016

## Arrêt du 3 décembre 2018

---

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

Accusation de harcèlement sexuel et mobbing ; indemnité.

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

A. \_\_\_\_\_, née (en) 1977 (ci-après : l'employée), est entrée au service des Chemins de fer fédéraux (ci-après : CFF ou l'employeur) le 22 août 1994, en qualité d'apprentie agente du mouvement ferroviaire. Par la suite, elle suivra de multiples formations et occupera de nombreuses fonctions auprès du même employeur.

**B.**

**B.a** Le 1<sup>er</sup> novembre 2010 et à sa demande, l'employée a été transférée dans le groupe Intervention de l'unité Exploitation de la division Infrastructure (I-B-INT), comme collaboratrice à la gestion des événements.

**B.b** Par contrat de travail du 28 avril 2011, l'employée a été définitivement engagée dans le groupe Intervention de la division Infrastructure à partir du 1<sup>er</sup> mai 2011, comme collaboratrice à la gestion des événements (ci-après : Manager d'évènements) à Nyon.

**B.c** Le 27 octobre 2011, l'employée est témoin d'un braquage alors qu'elle était de piquet à la gare de Nyon.

**B.d** Par contrat de travail du 1<sup>er</sup> novembre 2011, le lieu de travail a été déplacé à Genève dès le 1<sup>er</sup> janvier 2012.

**C.**

**C.a** Suite à des plaintes de l'employée, qui s'estimait être victime d'acharnement de la part de ses collègues du groupe Intervention, adressées à la cheffe du groupe Intervention, une rencontre a été organisée par cette dernière le 17 mai 2013 (cf. expertise p. 39 [let. K infra] ou en mars 2013 selon son mandataire lors de l'audience du 18 octobre 2018).

**C.b** Le 30 mai 2013, une entrevue a été organisée entre l'employée, son supérieur (soit le nouveau chef de rayon Genève) et un responsable en ressources humaines. Il y a notamment été constaté que l'employée avait vu sa santé affectée suite au braquage précité (cf. let. B.c supra) ; qu'elle s'était tournée vers ses collègues pour chercher de l'aide mais que ceux-ci n'avaient pas su lui apporter le soutien nécessaire ; que l'employée voulait parler de sa situation mais que peu de monde voulait l'écouter ; que, face

à l'incompréhension pour le traumatisme qu'elle avait vécu, le comportement de l'employée s'était modifié ; que l'entente de l'employée avec plusieurs collaborateurs en avait pâti ; et que les démarches entreprises par l'employeur et par l'employée n'avaient pas eu le succès escompté. En conséquence, il a été décidé que l'employée prendrait contact avec un psychologue du Groupe Care CFF, qu'elle éviterait d'aborder le sujet de sa situation avec les personnes qui ne désiraient pas l'écouter, que le supérieur sensibiliserait l'ensemble des collaborateurs à cette mesure et qu'un bilan intermédiaire aurait lieu un mois plus tard.

**C.c** Au cours de ce bilan du 10 juillet 2013, il a été constaté que la situation ne s'était pas améliorée, que l'employée n'avait pas pris contact avec le psychologue précité et qu'en l'état, il devenait difficile d'envisager une amélioration de la situation sans une implication personnelle de sa part.

**C.d** Le 31 juillet 2013, l'employée et son supérieur ont conclu une convention de coaching par laquelle elle s'engageait notamment à prendre des mesures en lien avec sa santé et à avoir des entretiens réguliers avec son supérieur. Son supérieur s'engageait à sensibiliser ses collaborateurs à la situation, à organiser les entretiens avec l'employée et la soutenir, et à développer un esprit critique et constructif dans le service. Les objectifs fixés étaient une amélioration de l'état de santé de l'employée, de son état d'esprit et de son attitude globale. Si les objectifs ne devaient pas être atteints, une convention d'objectifs serait alors établie.

**D.**

Le 20 septembre 2013, l'employée a pris contact avec le syndicat du personnel des transports SEV.

**E.**

Le 7 février 2014, l'employée et son supérieur ont constaté que la convention de coaching avait permis d'atteindre partiellement les objectifs et avait eu l'effet voulu. Toutefois, la convention n'avait pas tout résolu et il avait dès lors été décidé que des entretiens réguliers auraient lieu pour prendre les mesures nécessaires et poursuivre la pente positive.

**F.**

Par courriel du 20 février 2014, l'employée a, en substance, informé son supérieur que la violence des propos tenus durant des entretiens des 3 et 4 février avaient été de trop et qu'elle devait prendre de la distance. Elle a également remis un certificat médical, attestant d'une incapacité de travail.

Par réponse de courriel, son supérieur a accusé réception.

**G.**

Le 10 avril 2014, l'employée, son supérieur, un gestionnaire de santé et un conseiller RH ont conclu un plan de réinsertion.

**H.**

Par pli(s) du(es) 9 et/ou 11 avril 2014, le SEV s'est adressé au "Human Resources Gendermanagement" de l'employeur. Il a notamment expliqué les problèmes rencontrés par l'employée, notamment sa confrontation à des propos misogynes et des problèmes spécifiques au genre en raison de son statut de femme (p. ex. l'absence d'un vestiaire pour les femmes à Nyon) et requis l'intervention de ce service.

**I.**

**I.a** Dès le 1<sup>er</sup> mai 2014, l'employée, à nouveau en capacité de travailler, a effectué des travaux administratifs à Lausanne, puis, le 22 mai 2014, a commencé un stage auprès de l'unité Gestion du trafic de la division Voyageurs (P-VM).

**I.b** Le 24 septembre 2014, l'employée, son supérieur, son responsable de stage et une gestionnaire de santé ont fait un bilan de ce stage et de la situation personnelle de l'employée.

**I.c** Le 6 octobre 2014, l'employée, son supérieur, son responsable de stage, une conseillère en ressources humaines et une gestionnaire de santé ont convenu d'un retour dans le groupe Intervention.

**I.d** Entre le 6 octobre 2014 et le 10 octobre 2014, le nouveau responsable du dossier de l'employée au sein de l'unité Ressources humaines de la division Infrastructure a pris connaissance du dossier et, considérant les mentions faites par l'employée en matière de harcèlement ou de mobbing, a arrêté, à une date indéterminée, le processus de réintégration convenu le 6 octobre 2014.

**J.**

**J.a** Le 17 novembre 2014, l'employée, son représentant syndical et les ressources humaines ont convenu de procéder à une enquête sur la situation de harcèlement sexuel et psychologique alléguée par l'employée. De même, il a été convenu que l'employée ne retournerait pas sur son lieu

de travail pendant l'enquête et que la confidentialité de la procédure devait être maintenue.

**J.b** Le 8 décembre 2014, Z.\_\_\_\_\_ (ci-après : l'experte), société spécialisée dans le conseil en matière de ressources humaines et climat de travail, a soumis une offre pour procéder à l'enquête, laquelle se déroulerait entre le 1<sup>er</sup> janvier 2015 et le 30 avril 2015.

**K.**

Le 5 mai 2015, l'experte a produit son rapport d'enquête (ci-après : l'expertise), dite enquête étant menée par une responsable qualité, une juriste spécialisée dans les ressources humaines et un psychologue-sociologue et psychothérapeute. Il en ressort en substance que, s'agissant du supérieur de l'employée, la notion de harcèlement psychologique sur le lieu de travail ne pouvait être retenue. L'experte a cependant relevé des défaillances dans son management et sa gestion des ressources humaines ainsi que des comportements inadéquats sur le plan professionnel. S'agissant du commandant de caserne, les notions de harcèlement psychologique et d'atteinte à la personnalité ne pouvaient pas être retenues. Enfin, concernant les huit collègues mis en cause par l'employée, l'experte a estimé que la notion de harcèlement psychologique ne pouvait pas être retenue. Toutefois, des dysfonctionnements dans leur manière d'interagir et de communiquer, ainsi que des comportements inadéquats et difficilement admissibles ont été relevés. De même, il apparaissait vraisemblable que l'employée avait été confrontée à des remarques et plaisanteries sexistes, les comportements et la manière de communiquer étant constitutifs de harcèlement sexuel. Enfin, l'analyse de l'experte soulignait plutôt la dérive d'une attitude maladroite et incongrue de ces personnes sur le plan professionnel ou relationnel qu'une réelle volonté de leur part de nuire à autrui.

**L.**

**L.a** Par pli du 19 juin 2015, l'employée, par l'entremise de son nouveau mandataire, a estimé que les mesures préconisées par l'employeur étaient inappropriées au regard des faits constatés dans l'expertise. Elle a également reproché à l'employeur de ne pas avoir pris de mesures à l'encontre des personnes incriminées par l'expertise. Enfin, elle a considéré que l'employeur avait, eu égard au statut de victime de l'employée, fait montre d'une brutalité indigne en refusant de la réintégrer dans le groupe Intervention et en lui annonçant qu'il n'était pas possible de trouver un autre poste au sein de l'entreprise et qu'elle serait en conséquence licenciée.

Toutefois, il n'en ressort aucune critique de l'expertise ni de la manière dont elle a été faite.

**L.b** Par pli du 22 juin 2015, l'employeur a confirmé par écrit que, partant d'une vue d'ensemble, une réintégration de l'employée sur son lieu de travail ou au sein des CFF ne lui semblait pas raisonnable et envisageable. Il a dès lors invité l'intéressée à lui faire une proposition concrète pour un montant d'indemnisation de sortie.

**M.**

Par courrier du 3 juillet 2015 adressé au directeur de l'unité Ressources humaines de la division Infrastructure, le mandataire de l'employée, faisant siennes les constatations et conclusions de l'expertise, a estimé que la non réintégration de l'employée dans le groupe Intervention constituait une sanction envers l'employée qui était la victime, qu'il était inacceptable que le conseiller RH ait minimisé les faits lors de la présentation des résultats de l'expertise et qu'il était insoutenable que seule une mesure – de coaching externe avec convention d'objectifs pour améliorer le comportement relationnel entre les collaborateurs du groupe Intervention – soit mise en place à l'égard des fautifs.

**N.**

Par courrier du 17 juillet 2015, l'experte a notamment conseillé à l'employeur de mettre place un coaching ou monitoring du supérieur de l'employée afin d'améliorer ses compétences de management et un travail sur la culture d'équipe au sein de l'équipe intervention. De même, l'experte a précisé qu'une réintégration de l'employée au sein du groupe Intervention semblait peu souhaitable et qu'il semblait plus facile et constructif qu'elle puisse rejoindre une nouvelle équipe. Enfin, selon l'experte, il serait opportun de proposer à l'employée un poste correspondant à ses aspirations et lui permettant de mettre en valeur ses compétences.

**O.**

**O.a** Par pli du 12 août 2015, la cheffe du groupe Intervention, se référant au courrier du 3 juillet 2015 précité (cf. let. M supra) et à l'expertise, a considéré qu'une réintégration de l'employée sur son lieu de travail semblait peu raisonnable et envisageable et invité l'employée à un entretien.

**O.b** Par pli du 2 septembre 2015, l'employée a pris bonne note du fait que l'employeur n'avait plus l'intention de résilier les rapports de travail et qu'il

lui proposerait soit de travailler dans une équipe du groupe Intervention autre que celle de Genève ou éventuellement un autre poste de travail. De même, elle a déclaré être particulièrement sensible aux excuses qui lui avaient été formulées.

**P.**

Du 3 au 27 septembre 2015, l'employée a été en incapacité de travail à 100%.

**Q.**

Par pli du 15 octobre 2015, l'employée a indiqué avoir de l'intérêt pour deux fonctions (coach de sécurité spécialisé dans la formation et cheffe d'escale).

**R.**

**R.a** Le 23 novembre 2015, l'employée, le collaborateur de son mandataire, la cheffe du groupe Intervention pour la Suisse et trois conseillers en ressources humaines ont fait un état des lieux et ont parlé de la procédure de réinsertion. Il en ressort notamment que la procédure de réinsertion serait prolongée jusqu'à la fin 2016 au plus tard, qu'en cas d'échec, la sortie se ferait au 31 décembre 2016, qu'en cas de sortie, l'employée percevrait une indemnité de départ à convenir, que les parties s'engageaient à préserver la confidentialité de la procédure de réinsertion et enfin, qu'un cadre régissant la communication avec l'ancienne équipe de l'employée serait mis en place début 2016.

**R.b** Suite à cet entretien, l'employeur a fait parvenir un projet de convention portant sur la continuation de la procédure de réintégration jusqu'au 31 décembre 2016 au plus tard (une réintégration dans le groupe Intervention étant toutefois exclue) et les conditions de sortie en cas d'échec de la procédure de réintégration.

**S.**

Par pli du 15 décembre 2015, le mandataire de la recourante a refusé le projet de convention, notamment parce qu'il estimait que l'employeur n'avait pas fait d'effort pour trouver un autre poste de travail à l'employée ni pris en considération les propositions de cette dernière.

**T.**

Par courrier du 21 décembre 2015, l'employeur s'est étonné que le mandataire de la recourante contredise les affirmations faites par

l'employée et le collaborateur du mandataire au cours de la séance du 23 novembre 2015, a renoncé à prendre position sur les thématiques déjà abordées au cours des séances et a rappelé le devoir de confidentialité de l'employée.

**U.**

Par pli du 23 décembre 2015, le MedicalService a attesté de la capacité de travail de l'employée à 100%.

**V.**

**V.a** Par pli du 23 décembre 2015, l'employée a informé le SEV de sa volonté d'ouvrir une procédure suite à l'échec des négociations et l'a invité à lui confirmer la prise en charge des frais d'avocat qui seraient occasionnés par ladite procédure lorsqu'une décision formelle sera rendue par les CFF.

**V.b** Par pli du même jour, l'employée a requis une décision de l'employeur, le paiement d'une indemnité de 24'756.- francs (4 mois de salaire médian brut) ainsi que la réintégration au sein des CFF à un poste en adéquation avec ses qualités et compétences.

**W.**

**W.a** Par courriel du 13 janvier 2016, le mandataire de l'employée a déclaré qu'elle avait dû interrompre ses vacances pour remplir ses obligations dans la procédure de réinsertion et exigé que les heures de travail soient approuvées.

**W.b** Par retour de courriel du même jour, l'employeur a constaté que l'employée avait décidé de son propre chef d'aller consulter ses médecins pendant ses vacances, que la garantie que ses heures seraient comptées lui avait déjà été donnée par écrit et que dès lors le sens du courriel du mandataire n'était guère compréhensible.

**X.**

Par courriel du 27 janvier 2016, le gestionnaire de santé a remis le procès-verbal d'une séance ayant eu lieu à Lausanne le 25 janvier 2016 faisant le point sur le processus de réinsertion de l'employée. Il ressort, en substance, que l'employée a été informée que le MedicalService avait constaté sa pleine capacité de travail, une copie du pli précité du 23 décembre 2015 lui étant remise (cf. let. U supra). Il a également été rapporté à l'employée que celle-ci – par des propos agressifs et négatifs –

avait parlé de sa situation au local de pause P-VS (division Voyageurs unité Distribution et service), alléguant que son employeur la contraignait à aller chez le médecin pendant ses vacances, refusant de lui noter ces visites comme temps de travail, et qu'elle en avait pour 30'000 francs de frais d'avocats. L'employée a confirmé ses dires, l'employeur lui rappelant alors son devoir de confidentialité et l'invitant à ne plus répandre de fausses informations.

#### **Y.**

Par pli du 2 février 2016, l'employée a réitéré sa demande du 23 décembre 2015 précitée (cf. let. V supra). De plus, en substance, elle s'est plainte de ses conditions de travail auprès du bureau de change et de ne plus avoir de téléphone portable de fonction. De même, elle a estimé qu'en étant affectée à un poste de travail dévalorisant et inadéquat au vu de sa formation et ses compétences, elle était « mise au placard » en vue de son licenciement, qu'il s'agissait d'une stratégie délibérée de l'employeur, laquelle relevait manifestement du mobbing.

#### **Z.**

Par courrier du 10 février 2016 adressé à la division Ressources humaines, l'employée, se référant à un échange téléphonique du 5 février 2016, a pris note qu'elle serait orientée auprès du Centre du marché du travail des CFF (ci-après : AMC), que l'employeur prendrait en charge des frais de formation et qu'il avait évoqué un dédommagement de 30'000 francs pour ses frais d'avocat. De même, l'employée a considéré que lors de son transfert à l'AMC, son traitement salarial devait être maintenu. Enfin, l'employée a invité son employeur à lui formuler une proposition formelle et concrète et rappelé que ses prétentions émises dans son courrier du 23 décembre 2015 étaient maintenues.

#### **AA.**

Par pli du 24 février 2016, l'employeur – par sa division Ressources humaines – a soumis une offre à l'employée. Il en ressort notamment que l'employée serait mutée à l'AMC au 1<sup>er</sup> septembre 2016, tout en bénéficiant d'un accompagnement préventif de l'AMC de six mois dès le 1<sup>er</sup> mars 2016 et que l'employeur lui verserait une prestation volontaire de 30'000 francs, les parties se déclarant alors libérées de toutes prétentions les unes envers les autres concernant la situation de mobbing alléguée ainsi que le harcèlement sexiste.

**BB.**

**BB.a** Par courriel du 24 février 2016, l'AMC a invité l'employée à un séminaire se déroulant du 3 au 4 mars 2016.

**BB.b** Par courriel du 25 février 2016, le gestionnaire de santé a souligné que les informations personnelles de l'employée confiées à son coach seraient traitées confidentiellement, un bilan et résultat étant toutefois remis au gestionnaire de santé, et que l'employée ne devait pas divulguer des informations concernant la situation à sa place de travail.

**BB.c** Par courriel du 26 février 2016, le gestionnaire de santé a confirmé un échange téléphonique avec l'employée, expliquant notamment les raisons de la confidentialité des données ayant trait à ce séminaire.

**BB.d** Par courrier du 4 mars 2016 adressé à la division Ressources humaines, le mandataire de l'employée a rappelé que sa mandante ayant une capacité de travail à 100%, attestée par le MedicalService, et que la procédure de réinsertion professionnelle gérée par le gestionnaire de santé était dès lors devenue caduque. Il a dès lors considéré que sa mandante était victime de mobbing de la part de l'employeur, dans la mesure où l'intervention du gestionnaire de santé constituait une ingérence allant au-delà des limites de sa compétence. Il a en conséquence sommé le MedicalService [recte : la division Ressources humaines] de cesser ces interventions.

**BB.e** Par actes des 4 et 11 mars 2016, le mandataire de l'employée a déclaré, en substance, que le souhait de sa mandante était d'être réintégrée à son poste de travail dans le groupe Intervention, que son employeur ne la soutenait pas dans ses diverses postulations, que l'employeur faisait en sorte que les employeurs potentiels s'intéressent de près à son "histoire" provoquant ainsi des fins de non-recevoir, que l'employeur avait rompu la confidentialité des négociations à de nombreuses reprises, qu'elle avait été victime de harcèlement sexuel et d'une mise à l'écart constitutive de mobbing. Enfin, il a souhaité savoir sur quelle base serait versée la "prestation volontaire", invoquant notamment l'art. 5 al. 2 à 4 LEg.

**CC.**

Par pli du 12 avril 2016, l'employeur a informé l'employée qu'une réintégration dans le groupe Intervention n'était, selon le rapport du 17 juillet 2015, pas indiquée et par conséquent pas une option. De même,

précision a été faite que le montant de 30'000 francs (brut) représentait une prestation non préjudicielle et volontaire pour solde de tout compte, ne correspondant pas à une réparation morale.

**DD.**

**DD.a** Par pli du 6 mai 2016, le mandataire de l'employée a invité l'employeur à lui remettre ses qualifications au sein du groupe Intervention, un certificat de travail élogieux, des informations sur le travail produit en sa faveur par son conseiller AMC et à appuyer sa candidature pour divers postes (notamment cheffe d'escale ou agente de change). Par ailleurs, il a reproché à l'employeur d'avoir tenté de médicaliser son dossier, requis que l'autorité statue sur les questions de harcèlement sexuel et psychologique et qu'elle produise certaines autres informations.

**DD.b** Par acte du 8 juin 2016, le mandataire de l'employée a réitéré sa demande du 6 mai 2016.

**DD.c** Le 17 juin 2016, l'employeur a mis fin avec effet immédiat au stage de la recourante auprès du bureau de change de la gare Cornavin, au motif que celle-ci n'avait pas signé le formulaire de confidentialité comme requis le 16 mai 2016.

**DD.d** Par pli du 23 juin 2016, l'employeur a remis à l'employée un projet de décision de constatation relatif au harcèlement sexuel et psychologique. L'autorité inférieure entendait suivre les conclusions de l'experte, à savoir reconnaître qu'il était vraisemblable que l'employée avait été victime de harcèlement sexuel, ne pas reconnaître de harcèlement psychologique ni d'atteinte à la personnalité et prononcer une indemnité de 6'579 francs (un mois de salaire médian) en faveur de l'employée. L'employeur lui a imparti un délai pour exercer son droit d'être entendue.

**DD.e** Par acte du 17 août 2016, l'employée s'est prononcée sur le projet de décision précité. Elle a conclu à ce que l'employeur lui verse une indemnité de 24'756 francs (quatre mois de salaire médian) à titre d'indemnité pour harcèlement sexuel, à 7'500 francs d'indemnité pour tort moral en raison du harcèlement sexuel, à 10'000 francs de réparation du tort moral en raison du harcèlement psychologique, à 40'728,50 francs pour le paiement des honoraires du mandataire et à ce que l'employeur s'engage à prendre en charge les frais des traitements médicaux non remboursables consécutifs au harcèlement sexuel subi.

Au surplus, l'employée n'a demandé la production d'aucun moyen de preuve, pas plus qu'elle n'a contesté la manière dont l'expertise avait été menée, basant toutes ses prétentions sur le contenu de l'expertise et des faits postérieurs à celle-ci.

**EE.**

Du 2 août 2016 au 30 novembre 2016, l'employée a suivi un stage au sein du groupe vente de l'unité Achat, Supply Chain et production de la division Infrastructure (I-ESP-VK). Ce stage a par la suite été prolongé du 11 janvier 2017 au 31 janvier 2017.

**FF.**

En septembre 2016, l'employeur, par l'entremise du syndicat SEV, a informé tous les employés de la division infrastructure de la réorganisation de ses services.

**GG.**

Par décision du 15 novembre 2016, l'employeur (ci-après aussi : l'autorité inférieure) a constaté qu'il était vraisemblable que l'employée ait été victime d'un harcèlement sexuel – en raison de remarques ou plaisanteries sexistes – et a écarté l'accusation de harcèlement psychologique (mobbing) et d'atteinte à la personnalité. L'autorité inférieure a prononcé le versement d'une indemnité équivalente à un mois de salaire médian – soit 6'597 francs – sur la base des articles 3 à 5 LEg, rejetant toutes les autres prétentions de l'employée.

**HH.**

Contre cette décision, l'employée (ci-après aussi : la recourante) a interjeté recours auprès du Tribunal administratif fédéral (ci-après : le Tribunal ou le TAF) le 16 décembre 2016.

Elle a conclu, sous suite de frais et dépens, à ce que l'employeur lui verse une indemnité de 24'756 francs (4 mois de salaire médian) à titre d'indemnité pour harcèlement sexuel, de 7'500 francs d'indemnité pour tort moral en raison du harcèlement sexuel, de 15'000 francs de réparation du tort moral en raison du harcèlement psychologique et de 51'453,10 francs pour le paiement des honoraires du mandataire. Elle a également exigé sa réintégration dans le groupe Intervention, subsidiairement son remplacement dans un poste en adéquation avec ses aptitudes et ses compétences professionnelles.

**II.**

**II.a** En raison de la réorganisation précitée des services (cf. let. FF supra), l'employeur a informé l'employée en date du 2 novembre 2016 que son poste serait supprimé au 21 février 2017. Contre ce courrier, l'employée a interjeté recours le 6 janvier 2017 devant le Tribunal de céans, sous le numéro de procédure A-142/2017.

**II.b** Suite à une décision incidente prononcée dans la procédure A-142/2017, la recourante a déposé, par acte du 12 janvier 2017, une demande de récusation à l'endroit du collègue et du greffier.

**II.c** 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.

**II.d** Par arrêt A-423/2017 du 13 avril 2017, la demande de récusation du 12 janvier 2017 a été rejetée.

**II.e** Par arrêt A-142/2017 du 5 septembre 2017, le Tribunal a déclaré le recours du 6 janvier 2017 irrecevable. Le recours interjeté contre cet arrêt a également été déclaré irrecevable par arrêt du Tribunal fédéral 8C\_710/2017 du 8 mai 2018.

**JJ.**

**JJ.a** Par pli du 14 juin 2017, la recourante a transmis un reportage de la Radio Télévision Suisse (ci-après : RTS) la concernant, diffusé dans le téléjournal du "19:30" en date du 20 mai 2017.

**JJ.b** 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.

**JJ.c** 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".

**KK.**

Par acte du 17 juillet 2017, l'autorité inférieure a déposé sa réponse au recours.

**LL.**

Par pli du 2 août 2017, déposé dans la procédure A-142/2017, la requérante a annoncé au Tribunal que le collaborateur de son mandataire la représentait également.

**MM.**

Par pli du 30 novembre 2017, la requérante a déposé ses observations finales, accompagnées, notamment, d'un certificat médical de son psychiatre du 16 décembre 2016 et de sa psychologue du 17 novembre 2017.

**NN.**

Par ordonnance du 7 juillet 2018 et sur requête de la requérante, le Tribunal a ordonné la tenue d'une audience publique au sens de l'art. 6 de la Convention du 4 novembre 1950 de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales (CEDH, RS 0.101).

**OO.**

**OO.a** Par pli du 25 septembre 2018, l'autorité inférieure a fait parvenir de nouvelles pièces au Tribunal.

**OO.b** Par pli du 12 octobre 2018, la requérante a remis un nouveau chargé de pièces au Tribunal.

**PP.**

Le 16 octobre 2018, les parties ont plaidé leur cause par devant le Tribunal.

**QQ.**

Par actes du 30 octobre 2018, la requérante et l'autorité inférieure ont accepté le contenu du procès-verbal de l'audience du 16 octobre 2018.

**RR.**

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

**Droit :**

**1.**

**1.1** La procédure de recours est régie par la loi fédérale du 20 décembre 1968 sur la procédure administrative (PA, RS 172.021), pour autant que la loi du 17 juin 2005 sur le Tribunal administratif fédéral (LTAf, RS 173.32)

n'en dispose autrement (art. 37 LTAF). Le Tribunal examine d'office et librement sa compétence (art. 7 PA), ainsi que la recevabilité des recours qui lui sont soumis.

**1.2** Sous réserve de l'exception prévue à l'art. 32 al. 1 let. c LTAF, qui n'est pas réalisée ici, le Tribunal administratif fédéral est compétent, en vertu des art. 2 al. 1 let. d et 36 al. 1 de la loi du 24 mars 2000 sur le personnel de la Confédération (LPers, RS 172.220.1) ainsi que 13 al. 1 LEg, pour connaître des recours contre les décisions au sens de l'art. 5 PA prises par l'employeur fédéral, dont les CFF revêtent la qualité (cf. art. 3 al. 1 let. d LPers). En l'espèce, l'acte attaqué du 15 novembre 2016, rendu par les CFF, 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** La partie recourante a pris part à la procédure devant l'autorité inférieure. Etant la destinataire de la décision de résiliation, elle est particulièrement atteinte et a un intérêt digne de protection à requérir son annulation ou sa modification (art. 48 al. 1 PA). Elle 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 administratif fédéral contrôle les décisions qui lui sont soumises sous l'angle de la violation du droit fédéral, y compris l'excès ou l'abus du pouvoir d'appréciation (let. a), de la constatation inexacte ou incomplète des faits pertinents (let. b) et de l'inopportunité (let. c). Le Tribunal fait cependant preuve d'une certaine retenue dans l'exercice de son libre pouvoir d'examen lorsque la nature des questions litigieuses qui lui sont soumises l'exige, singulièrement lorsque leur analyse nécessite des connaissances spéciales ou encore lorsqu'il s'agit de circonstances locales que l'autorité qui a rendu la décision connaît mieux (cf. ATF 131 II 680 consid. 2.3.3 ; arrêt du TAF A-379/2016 du 8 septembre 2016 consid. 2.2). 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 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., 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.).

### **2.3**

**2.3.1** L'objet du litige est défini par les conclusions du recours, lesquelles doivent rester dans le cadre de l'acte attaqué. Partant, le recourant ne peut que réduire l'objet du litige par rapport à l'objet de la contestation, puisque son élargissement ou sa modification mènerait à une violation de la compétence fonctionnelle de l'autorité supérieure (cf. ATF 136 II 457 consid. 4.2 ; 136 II 165 consid. 5 ; arrêt du TAF A-6810/2015 du 13 septembre 2016 consid. 1.3 ; MOSER ET AL., op. cit., n° 2.7 ss).

**2.3.2** L'objet du présent litige porte sur la question de savoir si c'est à juste titre, d'une part, que l'autorité inférieure a considéré que l'employée avait été victime de harcèlement sexuel, mais pas de harcèlement psychologique et, d'autre part, alloué une indemnité de 6'597 francs (un mois de salaire médian), rejetant toutes les autres prétentions de l'employée, notamment les prétentions en dommage et intérêts et en réparation du tort moral (cf. let. GG supra). A ce propos, force est de constater que le rejet des prétentions en dommage et intérêts, en réparation du tort moral de même que le rejet des honoraires des représentants de la recourante ne sont pas inclus dans le dispositif de sa décision querellée (cf. décision querellée p. 17 et 18). Toutefois, le Tribunal considère le paragraphe "Autres demandes d'indemnités" comme suffisamment explicite ; la recourante ne s'y est du reste pas trompée puisqu'elle a également attaqué le rejet de ces autres prétentions.

**2.3.3** Eu égard à l'objet de la contestation, les faits ultérieurs au 15 novembre 2016 allégués par l'employée sont non pertinents. Dans son arrêt d'irrecevabilité 8C\_710/2017 du 8 mai 2017 consid. 1.4 qui lie le Tribunal de céans, le Tribunal fédéral a suivi l'appréciation (cf. arrêt du TAF A-142/2017 précité consid. 3) selon laquelle le placement de l'employée dans la procédure AMC en novembre 2016 (cf. let. II.a supra) ne résultait que de la réorganisation des services de l'employeur et était sans lien avec la procédure LEg. Il y a donc d'ores-et-déjà lieu ici d'écarter tous les arguments de la recourante à ce propos. Enfin, la réintégration de la recourante dans le groupe Intervention de Genève n'entre pas dans l'objet de la contestation et les allégués y relatifs sont irrecevables.

### **3.**

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 LPers). A teneur de l'art. 15 al. 2 LCFF, le Conseil fédéral peut autoriser les CFF à modifier ou compléter les rapports de service dans des conventions collectives de travail. Selon l'art. 38 al. 1 LPers, les CFF ont la compétence de conclure une convention collective de travail avec les associations du personnel pour leur domaine d'activité. La convention collective de travail applicable au litige est la CCT CFF 2015 (ci-après : CCT CFF). La CCT CFF est une convention de droit public (cf. art. 1 al. 1 CCT CFF) et son art. 1 al. 3, à l'instar de l'art. 6 al. 2 LPers, prévoit que le Code des obligations est applicable à titre subsidiaire.

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

### **4.**

Dans un premier temps, la recourante estime que son droit d'être entendu a été violé.

#### **4.1**

**4.1.1** Vu la nature formelle de la garantie constitutionnelle du droit d'être entendu, dont la violation entraîne en principe l'annulation de la décision attaquée sans égard aux chances de succès du recours sur le fond, ce moyen doit être examiné en premier lieu (cf. ATF 137 I 195 consid. 2.2 ; 135 I 279 consid. 2.6.1).

**4.1.2** Le droit d'être entendu est inscrit à l'art. 29 al. 2 de la Constitution fédérale du 18 avril 1999 (Cst., RS 101) et consacré, en procédure administrative fédérale, par les art. 26 à 28 (droit de consulter les pièces), les art. 29 à 33 (droit d'être entendu stricto sensu) et l'art. 35 PA (droit d'obtenir une décision motivée). L'art. 30 al. 1 PA prévoit en particulier que l'autorité entend les parties avant qu'une décision ne soit prise touchant leur situation juridique, soit le droit d'exposer leurs arguments de droit, de fait ou d'opportunité, de répondre aux objections de l'autorité et de se déterminer sur les autres éléments du dossier (cf. ATF 143 V 71 consid. 4.1 ; 135 I 279 consid. 2.3 ; 132 II 485 consid. 3 ; ATAF 2010/53 consid. 13.1).

## **4.2**

Dans un premier grief invoquant une violation de l'art. 14 PA, la recourante fait valoir que l'experte a violé son droit d'être entendu en ne la confrontant pas aux personnes mises en cause et aux témoins.

**4.2.1** L'audition de témoin (art. 14 PA) et l'expertise (art. 57 ss de la loi fédérale du 4 décembre 1947 de procédure civile fédérale [PCF, RS 273] par renvoi de l'art. 19 PA) sont deux moyens de preuve distincts (cf. art. 12 let. c et e PA) qui ne sauraient se confondre. De la sorte, le grief de violation de l'art. 14 PA dans le cadre de l'expertise doit être écarté.

Au surplus, dans la mesure où la liste des autorités habilitées à procéder à des auditions selon l'art. 14 PA semble être exhaustive, l'art. 14 PA ne s'applique pas aux CFF. A tout le moins, une délégation de cette compétence à des tiers, en l'espèce les experts, n'est en aucun cas autorisée (cf. à ce sujet WEISSENBERGER/HIRZEL, in : Waldmann/Weissenberger, Praxiskommentar Verwaltungsverfahrensgesetz, 2<sup>ème</sup> éd., 2016, art. 14 n° 26 ss p. 327 ss).

**4.2.2** La PA ne règlemente pas l'expertise à proprement parler, son art. 19 renvoyant, comme mentionné ci-dessus, aux règles de la PCF. Les art. 57 ss PCF ne prévoient aucunement que les experts sont soumis aux règles de la procédure administrative ou ne doivent procéder à des auditions contradictoires. Les experts sont chargés d'établir des faits à l'intention de l'autorité ; il leur appartient de faire le nécessaire pour que ces faits ressortent mais non, en revanche, de procéder à des auditions au sens de la PA ou d'y procéder sous une forme particulière (confrontation). Les auditions menées par les experts n'ont donc pas pour but de faire respecter le droit d'être entendu. La recourante a eu la possibilité d'exercer son droit d'être entendue sur l'expertise elle-même et avant cela, sur la

méthodologie suivie par les experts, laquelle a été clairement expliquée (cf. expertise p. 4 à 6) et était donc connue respectivement de la recourante et de ses mandataires au plus tard depuis juin 2015.

Au surplus, ce n'est pas parce que l'experte a donné plus de poids à l'une ou l'autre des déclarations qu'elle aurait été partielle. En effet, en particulier dans ses observations finales (p. 25 s), la recourante reproche aux experts d'avoir pris pour véridiques les propos d'autres personnes et d'avoir interprété ses propres déclarations. Il convient toutefois de relever que les experts, de par leur fonction, sont par essence neutres, se prononcent après avoir entendu les différentes versions et consulté les pièces versées au dossier, de sorte que leur pondération quant à certaines déclarations est tout à fait fondée. De plus, les pages 43 à 47 de l'expertise ne font que retranscrire ce que le supérieur a déclaré au cours de l'enquête, de sorte qu'il est normal que l'avis de la recourante ne soit à ce moment-là pas pris en considération.

**4.2.3** L'expertise a été produite le 5 mai 2015 (cf. let. K supra). La recourante n'a allégué la violation du droit d'être entendu concernant cette expertise qu'au stade du recours, soit en date du 16 décembre 2016. Ainsi pendant environ 18 mois, la recourante, qui s'est systématiquement référée à l'expertise dans ses écritures pour faire valoir ses prétentions et exiger que des mesures soient prises contre son supérieur et ses collègues du groupe Intervention, a fait sienne cette expertise et n'a pas requis de mesures d'instruction complémentaire en lien avec l'expertise.

Lorsque l'autorité inférieure a fait parvenir son projet de décision à la recourante et l'a invitée à se prononcer dessus, la recourante n'a fait aucune remarque quant à l'expertise et à la manière dont elle avait été produite (cf. let. DD.e supra). En cela, les mandataires de la recourante n'ont pas fait usage de leur droit de requérir des éclaircissements et des compléments ou une nouvelle expertise au sens de l'art. 60 al. 2 PCF. Il doit être souligné que pendant toute la période suivant l'expertise, la recourante avait les mêmes mandataires, lesquels n'ont fait valoir aucun empêchement à invoquer cette violation plus tôt, respectivement à requérir de l'autorité inférieure qu'elle ordonne un complément d'expertise ou procède à des auditions. Dès lors, l'argumentaire des mandataires de la recourante semble avoir été réservé en vue du présent recours et contrevient au principe de la bonne foi.

**4.2.4** Enfin, la recourante a considéré, au stade du recours et à plusieurs reprises, que l'expertise n'aurait pas été effectuée correctement car elle

serait allée voir les experts seule. Ce qui l'aurait empêchée de poser des questions, notamment aux personnes qu'elle avait mises en cause. Au moment où l'expertise a été réalisée, la recourante était représentée par le SEV et non pas par ses mandataires actuels. Aucune pièce au dossier ne démontre toutefois que la recourante aurait demandé à être accompagnée lors des entretiens.

**4.2.5** Il y a donc lieu d'écarter le grief de la violation du droit d'être entendu en lien avec l'expertise du 5 mai 2015.

**4.3** Dans un second temps, la recourante estime que l'autorité inférieure ne lui a pas soumis le courrier de l'experte du 17 juillet 2015, violant de la sorte son droit d'être entendue.

S'il n'appert pas du dossier que le courrier des experts du 17 juillet 2015 a été formellement soumis à la recourante, force est de constater que l'essentiel du contenu la concernant – à savoir qu'une réintégration de la recourante au sein du groupe Intervention ne semblait ni souhaitable ni recommandée – a été communiqué à la recourante (cf. let. O.a et CC supra ; voir aussi par exemple les pièces 10.25 et 10.31 [dans cette dernière le courrier du 17 juillet 2015 est expressément nommé] du dossier des CFF, la pièce 10.31 étant produite par la recourante sous le numéro 47). A tout le moins, la recourante a eu accès à ce document en cours de procédure de recours, de sorte que même dans l'hypothèse où une violation du droit d'être entendu devait être reconnue, elle serait guérie. Au surplus, le courrier du 17 juillet 2015 n'a eu aucune influence sur la décision querellée, son unique but étant de suggérer des actions à l'employeur, et en aucun cas de constater l'existence d'un harcèlement psychologique ou sexuel.

Il n'y a donc pas lieu d'y voir une atteinte au droit d'être entendu de la recourante.

**4.4** Il ressort de ce qui précède que le grief relatif à des violations du droit d'être entendu est infondé.

## **5.**

**5.1** Ensuite il sied d'examiner la demande de la recourante de produire des moyens de preuve.

**5.2** De jurisprudence constante, l'autorité admet les moyens de preuve offerts par les parties s'ils paraissent propres à élucider les faits (art. 33

al. 1 PA). Elle peut mettre un terme à l'instruction lorsque les preuves administrées lui ont permis de former sa conviction ; elle n'est notamment pas tenue par les offres de preuves des parties (cf. art. 37 PCF par renvoi de l'art. 19 PA). Lorsque l'autorité (administrative ou judiciaire) estime que l'état de fait est clair et que sa conviction est acquise sur la base de pièces écrites ayant une haute valeur probatoire, elle peut rendre sa décision. Dans cette hypothèse, elle renoncera à des mesures d'instruction et à des offres de preuve supplémentaires, en procédant au besoin à une appréciation anticipée de celles-ci (cf. ATF 137 III 208 consid. 2.2 ; arrêt du TF 2C\_265/2016 du 23 mai 2016 consid. 5.1 ; arrêt du TAF A-5433/2015 du 2 mars 2017 consid. 1.4.1). De plus, il n'est pas nécessaire que la conviction de l'autorité confine à une certitude absolue qui exclurait toute autre possibilité. Pour respecter le droit d'être entendu, il suffit qu'elle découle de l'expérience de la vie et du bon sens et qu'elle soit basée sur des motifs objectifs (cf. ATF 130 III 321 consid. 3.2 ; ATAF 2012/33 consid. 6.2.1 ; arrêts du TAF A-4913/2016 du 26 juillet 2017 consid. 3.2 ; A-2884/2016 du 8 mars 2017 consid. 2.2).

Selon l'art. 14 PA, il n'est procédé à l'audition de témoins que si cette mesure paraît indispensable à l'établissement des faits de la cause ; l'audition n'étant en conséquence prévue qu'à titre subsidiaire en procédure administrative (cf. ATF 130 II 169 consid. 2.3.3 et 2.3.4).

**5.3** A l'appui de ses allégués, la recourante a requis l'audition de 14 personnes, soit ses collègues et son supérieur, l'audition de son psychiatre (cf. recours p. 3 s) et enfin la production des procès-verbaux détenus par l'experte fondant l'expertise (cf. observations finales p. 2).

**5.3.1** Le Tribunal n'estime pas nécessaire d'auditionner les 14 personnes mentionnées par la recourante. L'expertise établit déjà les faits en se basant sur les déclarations des diverses personnes, de sorte qu'il n'est pas indispensable de procéder à leur audition. Le désir de la recourante d'être confrontée à ces personnes n'est pas relevant s'agissant de la valeur probatoire de l'expertise. Enfin, la recourante n'étant plus dans l'équipe de Genève depuis le 20 février 2014, l'audition des 14 personnes ne relève d'aucune nécessité s'agissant des événements ultérieurs à l'expertise.

**5.3.2** S'agissant des procès-verbaux fondant l'expertise, la recourante allègue que *"les procès-verbaux n'ont jamais été adressés à la recourante, ni [à son mandataire] en dépit de sa demande de délivrance de l'intégralité du dossier [de l'employée] pour les besoins du recours"* (cf. recours p. 66). S'agissant des propos tenus dans le cadre de l'expertise, l'experte a

précisé que *"le matériel de notre audit (procès-verbaux) reste en possession de notre entreprise et est archivé. Afin d'assurer la plus stricte confidentialité, les propos de chacun sont analysés et synthétisés de manière anonyme au sein du rapport, exceptés les propos de la personne plaignante et des personnes mises en cause. Il va de soi que de tels procès-verbaux seront mis à la disposition d'un tribunal si une procédure ultérieure devait intervenir"* (cf. expertise p. 5). Il en découle premièrement que les procès-verbaux n'ont jamais été en possession de l'autorité inférieure et secondement que les déclarations des diverses personnes auditionnées ont été synthétisées et reportées dans l'expertise elle-même. Au surplus, la recourante n'a jamais reproché quoi que ce soit à l'expertise avant la présente procédure de recours (cf. consid. 4.2.3 en particulier). Rien ne permet de considérer que l'expertise n'aurait pas établi correctement les faits, de sorte que le Tribunal n'estime pas nécessaire de demander la production de ces procès-verbaux.

**5.3.3** S'agissant de l'audition du psychiatre de la recourante, elle n'est pas non plus nécessaire. En effet, dans ses observations finales, la recourante a versé un certificat médical écrit de l'intéressé. Comme il sera relevé ci-dessous, ce document est suffisant pour les besoins de la cause (cf. p. ex. consid. 6.2.4.2 et 8.3.1 infra).

**5.3.4** Au vu de ce qui précède, les demandes de production de moyens de preuve sont rejetées.

## **6.**

Comme précisé auparavant (cf. consid. 2.3 supra), dans un premier temps, le Tribunal examinera les faits ayant trait à l'allégation de harcèlement sexuel.

### **6.1**

**6.1.1** Il est interdit de discriminer les travailleurs à raison du sexe (art. 3 al. 1 LEg). Par comportement discriminatoire, on entend tout comportement importun de caractère sexuel ou tout autre comportement fondé sur l'appartenance sexuelle, qui porte atteinte à la dignité de la personne sur son lieu de travail, en particulier le fait de proférer des menaces, de promettre des avantages, d'imposer des contraintes ou d'exercer des pressions de toute nature sur une personne en vue d'obtenir d'elle des faveurs de nature sexuelle (art. 4 LEg). Selon la jurisprudence, les remarques sexistes et les commentaires grossiers ou embarrassants entrent dans la définition du harcèlement sexuel. Bien que l'art. 4 LEg ne

se réfère qu'à des cas d'abus d'autorité, la définition englobe tous les comportements importuns de caractère sexuel, soit également ceux qui contribuent à rendre le climat de travail hostile, par exemple des plaisanteries déplacées (cf. ATF 126 III 395 consid. 7b/bb ; arrêt du TF 8C\_422/2013 du 9 avril 2014 consid. 7.2 et réf. cit.).

**6.1.2** Ce principe de la LEg est repris dans la CCT CFF à l'art. 27 et à l'annexe 2 CCT CFF. En particulier, l'art. 27 al. 4 CCT CFF dispose que les CFF prennent en particulier des mesures visant à éviter le harcèlement sexuel à la place de travail. Au sens de l'art. 15 al. 1 de l'annexe 2 CCT CFF, le harcèlement sexuel et sexiste blesse la dignité des victimes, entrave leur intégration et affecte les prestations. Le second alinéa précise que sont considérés comme harcèlement sexuel et sexiste les actes et déclarations non désirés, en particulier les remarques désobligeantes (let. a), les remarques sur l'apparence physique (let. b) et les propos et plaisanteries sexistes (let. c).

## **6.2**

**6.2.1** En l'espèce, aux termes de l'expertise, il est vraisemblable – dans la mesure où toutes les déclarations de la recourante n'ont pas été confirmées – que la recourante *"a été confrontée à des remarques et plaisanteries sexistes. Ces comportements et cette manière de communiquer sont constitutifs de harcèlement sexuel"* (cf. expertise p. 68). Il ressort, à titre exemplatif, les remarques ou plaisanteries sexistes ou blessantes telles que : *"Si elle a réussi, c'est parce qu'elle a couché"* ; *"Pour moi les femmes sont biologiquement faites pour fonder un foyer, s'occuper de la cuisine, de l'aspirateur et des devoirs..."* ; *"Moi, ma femme, il est exclu qu'elle conduise ma voiture !"* ; ou encore *"Elle ferait mieux de retourner aligner les catalogues dans une agence de voyages plutôt que de nous faire chier dans notre caserne"*. De même, certains collègues de la recourante ont fait à plusieurs reprises allusion à la petite taille de cette dernière.

**6.2.2** L'experte a également souligné *"que de tels agissements apparaissent difficilement compréhensibles dans un contexte professionnel. De tels procédés soulignent à notre avis un dysfonctionnement majeur dans la façon d'interagir et de communiquer, de même que des comportements inadéquats et difficilement admissibles, voire abusifs, sur le plan professionnel de la part de ces diverses personnes. Comme relevé auparavant, de telles attitudes sont constitutives de harcèlement sexuel. Au vu de tels constats, des mesures*

*devraient être envisagées afin de déboucher sur des changements significatifs et durables"* (cf. expertise p. 75).

**6.2.3** Enfin, l'experte a encore relevé que *"notre analyse souligne plutôt la dérive d'une attitude maladroite et incongrue de ces personnes sur le plan professionnel ou relationnel qu'une réelle volonté de leur part de nuire à autrui"* (cf. expertise p. 68).

#### **6.2.4**

**6.2.4.1** L'expertise ne détermine pas exactement quand le harcèlement sexuel aurait commencé. L'on en retient toutefois que les problèmes ont commencé lors de son arrivée dans l'équipe de Genève en janvier 2012 mais qu'ils sont devenus consistants au printemps 2013, lors du départ de l'ancien chef de rayon avec qui elle entretenait une relation professionnelle privilégiée.

**6.2.4.2** La recourante allègue que ces remarques et plaisanteries sexistes ont eu lieu dès son engagement au sein du groupe Intervention, soit depuis 2010. S'il ne peut être exclu que certaines remarques et plaisanteries sexistes ont commencé lors de quelques événements isolés en 2011 et 2012, notamment eu égard au fait que la recourante était la première femme dans un milieu masculin et que certains de ses collègues ont eu de la peine à accepter la recourante dans leur groupe (cf. consid. 7.3.2.2 infra), les moyens de preuve versés au dossier par la recourante, soit le certificat médical du 16 décembre 2016 du psychiatre de la recourante (cf. let. MM supra), indiquant que la recourante *"était au centre d'une dynamique défavorable dans son équipe de travail, comportement qu'intégraient des remarques sexistes et désobligeantes, plus manifeste entre avril 2013 et le 20 février 2014"* et le courrier du SEV des 9 ou 11 avril 2014, en particulier son annexe "description des faits" (cf. let. H supra) situent la période d'avril 2013 au 20 février 2014 comme étant la période clé pour le harcèlement sexuel. A cet égard, le reportage de la RTS, qui se fonde uniquement sur les déclarations de l'employée, parle de "après des mois" et non pas après des années (cf. let. JJ.a supra ; environ après 55 secondes). Finalement, certes, la recourante avait déjà émis une plainte début 2013 (cf. let. C supra), cela étant, celle-ci portait sur le manque d'écoute de son équipe et son besoin d'être reconnue comme une victime après le braquage de 2011, mais pas sur une notion de harcèlement sexuel, lequel n'a été dénoncé au Human Resources Gendermanagement qu'en avril 2014 et à son supérieur le 24 septembre 2014 (cf. let. I.b supra).

**6.2.4.3** Ainsi, si une date de début du harcèlement ne peut être déterminée, force est de constater que les éléments au dossier, fondés sur les déclarations de la recourante elle-même, convergent vers une période critique entre le printemps 2013 et le 20 février 2014.

**6.2.5** Enfin, les personnes mises en cause et pour lesquelles l'expertise a reconnu un possible harcèlement sexuel, sont toutes des employés de l'autorité inférieure, aucun avec une position de cadre ou exerçant des prérogatives de l'employeur, ne présentent pas de lien hiérarchique avec la recourante, ayant la même fonction (manager des événements) ou se trouvant dans une certaine mesure sous les ordres, en tout cas lors d'opération, de la recourante.

**6.3** S'agissant de faits constitutifs de harcèlement sexuel qui auraient eu lieu après le rendu de l'expertise, il y a lieu d'écarter ce grief.

**6.3.1** En effet, depuis que le 20 février 2014, la recourante n'a plus été confrontée à son ancienne équipe, de sorte qu'on ne perçoit pas comment les remarques et plaisanteries sexistes ou blessantes auraient perduré.

**6.3.2** Il y a cependant lieu de relever que, lors de la rencontre entre la recourante, son mandataire et l'employeur pour rendre compte de l'expertise, l'employeur a informé l'employée qu'il envisageait de conclure une convention de sortie en raison des résultats de l'expertise. Ce comportement n'est pas admissible de la part de l'employeur, ce d'autant plus que le statut de victime de l'employée avait été reconnu et que les possibilités d'emploi sont multiples au sein de l'entreprise. Toutefois, d'une part, selon la décision querellée, il ne s'agissait que d'une piste de réflexion parmi d'autres et, d'autre part, la recourante a reçu une garantie de l'employeur de ne pas continuer dans cette voie et de lui trouver un autre poste au sein de l'entreprise (processus de recherche au demeurant toujours en cours à l'heure actuelle). Au surplus, le fait d'envisager de conclure une convention de sortie n'était pas lié au genre de la recourante, mais au fait que l'employeur a estimé, au regard de l'expertise, que la recourante ne pouvait pas réintégrer le groupe Intervention de Genève. Finalement, la recourante a reçu des excuses de son employeur (cf. let. O.b supra). Cela étant, il n'y a pas lieu d'y voir une forme de harcèlement sexuel.

**6.4** Il n'y a pas lieu d'examiner plus longuement la réalisation des conditions légales s'agissant de l'existence d'un harcèlement sexuel, les deux parties parvenant à la même conclusion. La recourante a été victime

de harcèlement sexuel – au sens des art. 4 LEg et 15 CCT CFF en raison de remarques et plaisanteries sexistes, désobligeantes et sur l'apparence physique – de la part de certains de ses collègues du groupe Intervention. Sous réserve de quelques épisodes antérieurs, la période relevante se situe entre avril 2013 et le 20 février 2014.

Par contre, aucun élément ne permet de retenir un tel grief à l'encontre de son supérieur et du chef de caserne. Il y a donc lieu de confirmer la décision querellée sur ce point.

## 7.

Il sied maintenant d'examiner si la recourante peut prétendre à une indemnité pour harcèlement sexuel et si, cas échéant, le montant alloué dans la présente cause, soit un mois de salaire médian (6'597 francs), est conforme au droit.

### 7.1

**7.1.1** Au sens de l'art. 5 al. 3 LEg, lorsque la discrimination porte sur un cas de harcèlement sexuel, le tribunal ou l'autorité administrative peuvent également condamner l'employeur à verser au travailleur une indemnité, à moins que l'employeur ne prouve qu'il a pris les mesures que l'expérience commande, qui sont appropriées aux circonstances et que l'on peut équitablement exiger de lui pour prévenir ces actes ou y mettre fin. L'indemnité est fixée compte tenu de toutes les circonstances et calculée sur la base du salaire moyen suisse. Lorsque la discrimination porte sur un cas de harcèlement sexuel, le montant de l'indemnité n'excédera pas six mois de salaire (al. 4). Selon le cinquième alinéa de cette même disposition, sont réservés les droits en dommages-intérêts et en réparation du tort moral, de même que les prétentions découlant de dispositions contractuelles plus favorables aux travailleurs. Sur ce dernier point, il y a lieu de souligner que la CCT CFF ne contient pas de normes plus favorable aux travailleurs.

La loi prévoit uniquement que l'indemnité est fixée compte tenu de toutes les circonstances et calculée sur la base du salaire moyen suisse, confiant ainsi respectivement à l'autorité et au juge un large pouvoir d'appréciation pour déterminer le montant de l'indemnité.

**7.1.2** La loi permet à l'employeur, même si un grief de harcèlement sexuel est établi, de ne pas devoir payer d'indemnité, s'il démontre avoir pris les mesures que l'expérience commande, qui sont appropriées aux

circonstances et que l'on peut équitablement exiger de lui pour prévenir ces actes ou y mettre fin. A cet égard, le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (cf. [www.ebg.admin.ch](http://www.ebg.admin.ch) > Thèmes > Travail > Le harcèlement sexuel sur le lieu de travail ; site consulté en décembre 2018) et le Secrétariat d'Etat à l'économie (cf. Commentaire des ordonnances 3 et 4 relatives à la loi sur le travail [version du 31 mai 2018], annexe ad art. 2 OLT3, p. 248 ; accessible sous : [www.seco.admin.ch](http://www.seco.admin.ch) > Services et publications > publications > Travail > Condition de travail > Commentaires relatifs à la loi sur le travail ; site consulté en décembre 2018) recommande à l'employeur d'informer les membres du personnel de ce que recouvre la notion de harcèlement sexuel ; faire savoir par une déclaration de principe (de la direction) que le harcèlement sexuel n'est pas toléré dans l'entreprise ; offrir du soutien pour les membres du personnel qui se sentent harcelés ; mentionner les sanctions auxquelles s'exposent les auteurs et désigner des personnes internes ou externes de confiance à qui les membres du personnel concernés peuvent s'adresser.

Toutefois, lorsque l'auteur du harcèlement est un organe de la personne morale qui a engagé la victime, l'employeur ne dispose pas de la preuve libératoire instituée par l'art. 5 al. 3 LEg (cf. arrêts du TF 4A\_473/2013 du 2 décembre 2013 consid. 3.3 ; 4A\_330/2007 du 17 janvier 2008 consid. 4.3 et réf. cit.). Il en va de même lorsque l'auteur est un auxiliaire (art. 101 CO), catégorie à laquelle appartiennent les supérieurs hiérarchiques (cf. JEAN-PHILIPPE DUNAND, La protection de la personnalité des travailleurs [art. 328 CO] : norme flexible et cardinale du droit suisse du travail, in : Facettes du droit de la personnalité, Journée de droit civil 2013 en l'honneur de la Professeure Dominique Manai, 2014, p. 63 ; GABRIEL AUBERT, in : Aubert/Lampen, Commentaire de la loi fédérale sur l'égalité, 2011, art. 5 n° 48 ss p. 136 ss).

**7.2** Les supérieurs hiérarchiques de la recourante étant libérés de l'accusation de harcèlement sexuel (cf. consid. 6.4 supra), il sied d'examiner si l'employeur peut se prévaloir d'avoir tout mis en œuvre pour prévenir ces actes ou y mettre fin.

**7.2.1** Dans la décision entreprise, l'autorité inférieure a souligné avoir pris plusieurs mesures pour prévenir ce type d'atteinte (plusieurs dispositions de la CCT CFF prévoyant des instructions concrètes, publication d'une brochure contenant également des instructions, mise à disposition d'une équipe de confiance, consultation sociale des CFF, offre aux cadres de cours sur le harcèlement sexuel, brochure destinée aux victimes avec marche à suivre). Toutefois, elle a aussi considéré que, dans le cas concret,

l'employeur n'avait pas pris de mesures suffisantes et que le harcèlement sexuel ne relevait pas d'une gravité extrême. De la sorte, elle a estimé qu'une indemnité d'un mois salaire médian était appropriée.

Au stade de la réponse, l'autorité inférieure a précisé son appréciation, citant notamment des exemples jurisprudentiels.

**7.2.2** La recourante a conclu au paiement d'une indemnité de 24'756 francs en raison du harcèlement sexuel (cf. recours p. 4 ch. 9), soit 4 mois de salaire médian suisse. Or, l'on recherche en vain une motivation quelconque dans les 83 pages de recours qui fonderait cette conclusion, étant rappelé que le recours doit être motivé au sens de l'art. 52 PA. En effet, la recourante se borne laconiquement (par rapport aux 5 pages d'énumération d'articles de loi précédant ce qui suit) à : *"Au vu des faits exposés, la durée aussi bien que les propos employés par les collègues de [la recourante] durant la période considérée sont constitutifs de harcèlement sexuel. L'employeur de [la recourante] n'a pas pris les mesures commandées par les circonstances pour remédier à cette situation"* (cf. recours pages 68 à 73).

Au stade des observations finales, la recourante a simplement estimé qu'elle était la seule femme à exercer parmi un effectif de 20 hommes, que le harcèlement avait duré 3 ans, que 11 personnes avaient été mises en cause par la recourante et qu'aucun reproche ne pouvait lui être fait. Les autres motifs relevés n'ayant aucune relation avec le harcèlement sexuel, ils peuvent être ici écartés.

### 7.3

**7.3.1** Les art. 26 et 27 al. 4 CCT CFF, de même que la let. d de son annexe 2 qui est entièrement consacrée au harcèlement sexuel, donnent une ligne politique claire et remplissent les conditions de déclaration de principe exigée des employeurs (cf. consid. 7.1.2 ; voir aussi le préambule de la CCT CFF p. 18). Il n'est pas contesté que les CFF éditent une brochure traitant de ce thème et qu'ils ont mis en place une structure dédiée permettant aux victimes de trouver de l'aide. Il y a donc déjà lieu ici de constater que, de manière générale, l'employeur a pris de nombreuses mesures afin d'éviter le harcèlement sexuel. Il y a donc lieu de rejeter les allégations selon lesquelles les CFF n'ont rien entrepris dans ce domaine.

**7.3.2** Toutefois, il doit être examiné si, dans le cas d'espèce, ces mesures se sont avérées suffisantes.

**7.3.2.1** Les managers d'évènement ont pour fonction de gérer les évènements du trafic ferroviaire et d'assurer la sécurité des lieux des évènements. Dans ce rôle, ils sont en particulier chargés de coordonner l'intervention de divers corps de métiers (pompiers, police, médecin, etc.) internes et externes aux CFF, d'assurer la communication entre les différents services, de garantir un retour à l'exploitation dans les meilleurs délais, de prendre les mesures de sécurité nécessaires sur les lieux d'accidents, de s'occuper des rapports, de se former et de s'entraîner, de prévoir et mettre en place des plans en matière de gestion des évènements, etc. Cette fonction entraîne des horaires irréguliers et certaines restrictions dans la vie privée, dans la mesure où il y a une obligation d'intervenir même en dehors des heures de travail (service de piquet). Au surplus, les managers évènements sont amenés à intervenir dans des situations humainement difficiles (p. ex. accident de personnes) et de forts dangers (p. ex. trafic ferroviaire, accident avec des marchandises dangereuses, risques électriques, etc.), générant de forts stress et de fortes charges émotionnelles. Dans ces milieux professionnels fréquemment confrontés aux dangers et à la mort, chacun met en place ses propres mécanismes de défense psychologique visant à se distancier émotionnellement du vécu professionnel et à se protéger. En particulier, *"l'humour peut aussi servir d'exutoire aux émotions fortes et à la tension qui peuvent être générées lors de certaines interventions. Il devient alors une défense contre la souffrance humaine dont ils sont témoins"* (à ce sujet, voir notamment : JACINTHE DOUESNARD, La santé psychologique des pompiers, 2012, Québec/Canada, p. 44). Traditionnellement, cette profession était une profession dite typiquement masculine.

**7.3.2.2** Dans ce cadre, l'arrivée de la recrue dans une équipe d'hommes a bousculé certaines habitudes et des propos/plaisanteries stéréotypés sur la gent féminine, monnaie courante dans certains bastions masculins, ont pris un autre sens, à tout le moins ont été perçus différemment. L'autorité inférieure, consciente que la recrue était la première femme à rejoindre ce milieu, n'a pas allégué avoir pris de mesures spéciales pour accompagner ce changement. Notamment, il aurait pu être attendu de l'employeur qu'il sensibilise spécifiquement la hiérarchie à la problématique du harcèlement sexuel et s'assure d'un certain suivi. L'employeur aurait également pu rendre attentif ses employés au fait que leur comportement et leur langage, jusqu'ici banalisés pourraient prendre une autre signification en présence d'une femme. Cela étant, rien ne permet d'affirmer que de telles mesures auraient eu l'effet escompté, dans la mesure où la recrue en aurait été réduite à son genre avant même d'avoir pu se présenter. Ce d'autant plus qu'aux "yeux

*de diverses personnes entendues, certains collègues avaient passablement de difficultés à accepter [la recourante], en tant que femme, au sein de l'équipe, et à lui donner des informations nécessaires à sa formation et à son intégration"* (cf. expertise p. 74). De même, la relation professionnelle privilégiée entre la recourante et l'ancien chef de rayon, lequel la protégeait, semble également avoir engendré des difficultés relationnelles entre la recourante et son supérieur (l'ancien chef de team de Nyon par la suite devenu le nouveau chef de rayon) ainsi qu'avec certains collègues. A cet égard, on ne saurait exiger de l'employeur, parce qu'il désire ouvrir une profession masculine aux femmes, qu'il licencie ou transfère à titre préventif les personnes qui auraient potentiellement de la peine à travailler avec une femme. Toutefois, l'on est en droit d'attendre d'un employeur, lorsqu'il a la volonté d'ouvrir à un genre l'accès à une fonction auparavant réservée à l'autre genre, qu'il prenne quelques mesures plus ciblées au niveau de la prévention et s'assure d'un certain suivi.

**7.3.2.3** Avant avril 2014 (cf. let. H supra), l'employeur avait certes déjà eu vent de problèmes relationnels entre la recourante et son équipe, mais rien n'indique qu'il aurait eu connaissance de problèmes en lien avec le harcèlement sexuel. Une fois que l'employeur a eu connaissance de ces accusations, il a fallu attendre six mois et un changement de responsable de dossier (cf. let. I.d supra) avant qu'une procédure ne soit ouverte. Toutefois, dans la mesure où le harcèlement s'est arrêté le 20 février 2014, soit avant que l'employeur ne soit informé des allégations de harcèlement sexuel, cette lenteur n'a pas eu pour conséquence de permettre la continuation du harcèlement sexuel et il ne saurait lui être reproché de ne pas y avoir mis fin.

**7.3.2.4** Enfin, l'infrastructure à Nyon était inadéquate puisqu'elle n'offrait qu'un seul vestiaire mixte ; cette non-conformité, dont la recourante ne semble du reste pas s'être plainte à cette époque, avait toutefois été résolue avec le transfert de la recourante à Genève en janvier 2012.

**7.3.3** Au vu de ce qui précède, malgré les mesures prises, l'autorité inférieure a quelque peu sous-estimé les problèmes relatifs à l'intégration de la recourante dans un milieu typiquement masculin, au surplus dans une profession à risques. Dans ce cadre, l'autorité inférieure ne saurait se prévaloir d'avoir tout mis en œuvre pour éviter une situation de harcèlement sexuel et être ainsi exemptée de devoir verser une indemnité au sens de l'art. 5 al. 3 LEg. Toutefois, sa faute ne saurait être considérée comme grave.

## **7.4**

En conséquence, il sied ensuite de déterminer le montant de l'indemnité au regard des circonstances du cas d'espèce.

**7.4.1** Dans le cadre de l'expertise, la recourante a formellement mis en cause trois personnes – le chef de rayon et le chef de caserne, contre lesquels les allégations de harcèlement sexuel ont été écartées, et un collègue – et désigné sept autres collègues comme étant des auteurs des remarques blessantes ou sexistes. Ainsi, les remarques ou plaisanteries sexistes au sens de l'art. 15 al. 2 CCT CFF étaient le fait de plusieurs personnes, sans toutefois que l'entier de l'équipe ne soit concerné.

**7.4.2** Les collègues de la recourante n'ont à aucun moment eu de gestes déplacés envers elle, ne l'ont jamais contrainte à un contact physique et n'ont jamais cherché à obtenir des avantages telles des faveurs sexuelles. Il n'en demeure pas moins que les remarques et plaisanteries sexistes proférées par les collègues ne sont pas admissibles dans un environnement professionnel sain et constituaient une violation de la LEg.

**7.4.3** Comme relevé à plusieurs reprises, aussi bien selon la recourante que selon l'expertise, il ne saurait être retenu que les remarques et plaisanterie sexistes aient été régulières, mais elles ont duré au minimum 10 mois.

**7.4.4** L'expertise a retenu que ce sont des problèmes de communication et non pas une volonté de nuire à la recourante qui ont engendré cette situation (cf. consid. 6.2.3 supra). Il y a lieu de se rallier à cette estimation dans la mesure où les plaisanteries et remarques – sexistes ou pas – sont monnaie courante dans ce milieu et constituent un mode de communication et de prise de distance avec les événements vécus. Or, si ce qui était la norme et accepté par tous a pris un autre sens avec l'arrivée de la recourante, il ne saurait être retenu une volonté de nuire à la recourante. Un léger doute subsiste quant aux intentions de deux collègues qui semblent avoir eu plus de peine que les autres à accepter une femme dans une équipe d'hommes. Cela étant, ni les éléments retenus par l'expertise, ni les éléments apportés par la recourante, ne permettent de leur attribuer une intention de nuire.

**7.4.5** Suite au braquage de 2011, la recourante a entamé de nombreuses démarches (spécialistes médicaux, juridiques et sociaux) qui n'ont pas su lui apporter le soutien qu'elle cherchait. Dès lors, elle s'est tournée vers ses collègues et a beaucoup parlé de cet épisode et de son ressenti dans le

groupe. Ses collègues et son supérieur n'ont pas su lui apporter l'écoute qu'elle espérait. En principe, il règne un esprit de corps dans les professions à risque. Toutefois, ce n'est pas parce que la recourante semble faire montre d'une grande sensibilité et une relative émotivité dans certaines situations (cf. expertise p. 69) et qu'elle n'a pas trouvé l'aide voulue auprès de professionnels (notamment psychiatre et psychologue), qu'il appartenait à ses collègues de suppléer à cette insatisfaction, même au nom de l'égalité entre femmes et hommes. Ce manque d'écoute ne saurait entrer dans les circonstances fondant le harcèlement sexuel et donnant droit à une indemnité à ce titre.

L'on perçoit toutefois que, dans ce contexte, les remarques et plaisanteries sexistes puissent avoir été perçues de manière plus aigüe par la recourante que dans un contexte différent.

**7.4.6** Comme précité, l'employeur a certes failli dans sa mission de protection de son employée, sa faute ne pouvant toutefois pas être qualifiée de grave.

**7.5** Au vu de l'ensemble des circonstances, la recourante a été victime de plaisanteries et remarques sexistes, mais pas de gestes déplacés, ni de contacts physiques, ni d'avances à caractère sexuel, ni de viol. L'atteinte est établie et inadmissible, sans qu'elle puisse être qualifiée de grave. L'autorité inférieure a déployé des efforts pour prévenir le harcèlement dans son entreprise – sans que toutes les mesures appropriées ne soient toutefois prises eu égard à l'ouverture d'un bastion masculin à une femme – et a reconnu le statut de victime de son employée et présenté ses excuses. Dès lors, pour l'atteinte en raison du harcèlement sexuel, une indemnité d'un mois de salaire médian est suffisante.

Au vu de ce qui précède, il y a lieu de confirmer le montant d'un mois de salaire médian suisse, soit 6'597.- francs, à titre d'indemnité pour harcèlement sexuel.

## **8.**

Il sied encore d'examiner les prétentions de la recourante en matière de tort moral en relation avec le harcèlement sexuel.

### **8.1**

**8.1.1** Pour autant que les conditions requises soient satisfaites, la personne lésée par une discrimination peut faire valoir les droits

spécifiques de l'art. 5 al. 1 à 4 LEg et, cumulativement, les prétentions en dommages-intérêts et en réparation du tort moral réservées à l'art. 5 al. 5 LEg (cf. ATF 133 II 257 consid. 5.3).

**8.1.2** Les prétentions en dommages-intérêts et en réparation du tort moral sont régies par la loi fédérale du 14 mars 1958 sur la responsabilité de la Confédération, des membres de ses autorités et de ses fonctionnaires (LRFC, RS 170.32). En effet, le législateur a soumis les CFF à la LRFC (par l'art. 19 LRFC ; voir Message du 23 février 2005 sur la réforme des chemins de fer 2 [FF 2005 2269, 2380 s]). L'art. 19 al. 1 LRFC prévoit que si un organe ou un employé d'une institution indépendante de l'administration ordinaire qui est chargée d'exécuter des tâches de droit public par la Confédération cause sans droit, dans l'exercice de cette activité, un dommage à un tiers ou à la Confédération, l'institution répond envers le lésé, conformément aux art. 3 à 6 LRFC, du dommage causé à un tiers. La Confédération est responsable envers le lésé du dommage que l'institution n'est pas en mesure de réparer (responsabilité subsidiaire).

**8.1.3** Aux termes de l'art. 3 al. 1 LRFC, la Confédération répond du dommage causé sans droit à un tiers par un fonctionnaire dans l'exercice de ses fonctions. La responsabilité de la Confédération fondée sur cette disposition est de nature causale, ce qui signifie que le lésé n'a pas à établir l'existence d'une faute de l'agent responsable ; il lui suffit de faire la preuve d'un dommage, d'un acte illicite, ainsi que d'un rapport de causalité adéquate entre ces deux éléments. Ces conditions sont cumulatives ; si l'une d'elles fait défaut, l'action en responsabilité doit être rejetée (cf. arrêt du TF 2C\_518/2008 du 15 octobre 2008 consid. 2.1 ; ATAF 2010/4 consid. 3 ; 2009/57 consid. 2.1 ; arrêts du TAF A-1072/2014 du 8 mars 2016 consid. 4.1 ; A-5172/2014 du 8 janvier 2016 consid. 4.1). Une faute n'est pas nécessaire (art. 3 al. 1 LRFC ; cf. entre autres ATAF 2010/4 consid. 3).

**8.1.4** Ces conditions (de base) sont également applicables à la réparation du tort moral (art. 6 LRFC). Selon cette disposition, une telle réparation peut être réclamée d'une part, selon les circonstances, par la victime de lésions corporelles ou par les membres de la famille en cas de mort d'homme (al. 1), d'autre part par celui qui subit une atteinte illicite à sa personnalité due à une faute d'un fonctionnaire, pour autant que la gravité de l'atteinte le justifie et que l'auteur ne lui ait pas donné satisfaction autrement (al. 2). Autrement dit, pour qu'une réparation morale soit due, il faut encore, d'une part que l'auteur ait commis une faute dans l'exercice de ses fonctions et d'autre part que le dommage causé prenne la forme d'une

grave atteinte à la personnalité, soit d'une atteinte à l'intégrité psychique (p. ex. forte souffrance) dépassant, par son intensité, celle qu'une personne ordinaire est en mesure de supporter seule sans l'intervention de l'autorité (cf. arrêts du TAF A-5973/2015 du 1<sup>er</sup> septembre 2017 consid. 6.3 ; A-845/2007 du 17 février 2010 consid. 10.1.1).

## **8.2**

**8.2.1** En l'espèce, l'autorité inférieure n'a pas spécifiquement motivé le rejet d'une indemnité pour tort moral. En suivant son raisonnement, l'on perçoit qu'elle estime que l'atteinte subie par la recourante n'est pas "d'une gravité extrême" et que donc l'indemnité pour tort moral n'est pas fondée.

**8.2.2** La recourante prend des conclusions sur l'octroi d'un tort moral en raison du harcèlement sexuel, à hauteur de 7'500 francs (cf. recours ch. 10 p. 4), mais – à l'instar de ce qui a été considéré par le Tribunal s'agissant du montant de l'indemnité prononcée sur la base de l'art. 5 al. 3 LEg (cf. consid. 7.2.2 supra) – le recours ne contient aucune motivation à ce propos.

Lors des observations finales, la recourante fait valoir que l'employeur n'avait pas reconnu ses torts, qu'elle s'est retrouvée en arrêt de travail en raison des faits de harcèlement sexuel et qu'elle est profondément marquée encore aujourd'hui.

## **8.3**

**8.3.1** La condition de l'acte illicite (pour une définition plus développée, cf. arrêt du TAF A-5973/2015 précité consid. 6.4.1 et réf. cit.) est réalisée, le harcèlement sexuel constituant un tel acte. Il peut toutefois être constaté que l'employeur a reconnu son statut de victime de harcèlement sexuel et en conséquence versé une indemnité (cf. let. GG supra). Concernant le dommage, la recourante ne l'établit pas, se contentant d'alléguer des faits. Certes, tant le psychiatre que la psychologue de la recourante attestent d'une atteinte à la santé (cf. certificats médicaux des 16 décembre 2016 et 27 novembre 2017). Cela étant, aucun des certificats médicaux produits par la recourante dans le but de démontrer l'existence d'un dommage pour tort moral ne mentionne le braquage de 2011 et ses conséquences. Il résulte de l'expertise que l'insatisfaction de la recourante face au manque d'écoute de ses collègues et supérieur a eu un rôle important dans les problèmes psychiques et psychologiques rencontrés. Or, il est incontestable que le braquage de 2011, qui ne relève pas du harcèlement

sexuel, a été un déclencheur des problèmes rencontrés par la recourante au sein du groupe Intervention, de même que cet évènement a sérieusement ébranlé psychiquement la recourante. S'agissant de l'arrêt de travail, le psychiatre de la recourante déclare "*suite à un évènement d'agressivité et de menaces proférées à son égard, sa souffrance a nécessité un certificat d'incapacité de travail le 20 février 2014*" (cf. certificat médical du 16 décembre 2016), de sorte que même si ces menaces s'insèrent dans un contexte complexe, elles ont été le déclencheur de l'arrêt de travail et non pas le harcèlement sexuel. A cet égard, la recourante n'établit pas son dommage, respectivement n'établit pas de lien de causalité entre son atteinte psychique et le harcèlement sexuel.

**8.3.2** La recourante expose que le fait que son employeur voulait la licencier et ne pas sanctionner les auteurs du harcèlement fonde une indemnité pour tort moral en raison du harcèlement sexuel. En d'autres termes, elle estime que son employeur souhaitait bien plus se débarrasser d'elle que sanctionner les auteurs des remarques et plaisanteries sexistes ; selon elle, ce fait justifierait une indemnité pour tort moral.

D'une part, il a déjà été établi que la proposition qui avait été faite de résilier les rapports de travail était fort peu avisée, mais ne relevait pas en l'espèce du harcèlement sexuel (cf. consid. 6.3.2 supra).

D'autre part, les mesures relevant du droit du personnel qui auraient été prises envers les auteurs du harcèlement n'ont pas à être divulguées. Les dossiers de droit du personnel sont soumis au secret et la procédure administrative ne permet pas d'y déroger pour renseigner une victime de harcèlement sexuel. De plus, la CCT CFF prévoit, à son art. 45 que l'employeur peut fixer une convention (d'objectifs), donner des instructions, prononcer un avertissement et menacer de résiliation. Ces mesures n'étant connues que des employés concernés et du supérieur, il relève donc de la spéculation d'alléguer qu'aucune mesure n'aurait été prise. Selon les informations en possession de la recourante, il peut uniquement être exclu qu'un transfert d'un auteur du harcèlement aurait été prononcé. Au surplus, l'experte elle-même a constaté que des mesures adéquates avaient été prises à l'encontre de l'auteur des menaces de début février 2014. Dès lors, il n'y a pas de raison de considérer que l'employeur soit resté inactif suite au constat de harcèlement sexuel.

Enfin, si l'on perçoit l'importance pour la recourante que les auteurs du harcèlement sexuel paient pour leurs actes, ceci étant encore très

clairement exprimé lors de l'audience du 16 octobre 2018, force est de constater qu'une procédure LEg ne poursuit pas un tel but. Cela étant, même si l'autorité inférieure n'avait pris aucune mesure, elle devrait en assumer les conséquences si une nouvelle procédure devait être ouverte pour des faits similaires impliquant les mêmes personnes.

**8.4** Au vu de ce qui précède, il n'y a pas lieu d'accorder une indemnité pour tort moral en raison du harcèlement sexuel.

## **9.**

**9.1** Selon la jurisprudence du Tribunal fédéral, le harcèlement psychologique, appelé communément mobbing, se définit comme un enchaînement de propos et/ou d'agissements hostiles, répétés fréquemment pendant une période assez longue, par lesquels un ou plusieurs individus cherchent à isoler, à marginaliser, voire à exclure une personne sur son lieu de travail. La victime est souvent placée dans une situation où chaque acte pris individuellement, auquel un témoin a pu assister, peut éventuellement être considéré comme supportable alors que l'ensemble des agissements constitue une déstabilisation de la personnalité, poussée jusqu'à l'élimination professionnelle de la personne visée. Il n'y a toutefois pas harcèlement psychologique du seul fait qu'un conflit existe dans les relations professionnelles ou qu'il règne une mauvaise ambiance de travail, ni du fait qu'un membre du personnel serait invité – même de façon pressante, répétée, au besoin sous la menace de sanctions disciplinaires ou d'une procédure de licenciement – à se conformer à ses obligations résultant du rapport de travail, ou encore du fait qu'un supérieur hiérarchique n'aurait pas satisfait pleinement et toujours aux devoirs qui lui incombent à l'égard de ses collaboratrices et collaborateurs. Il résulte des particularités du harcèlement psychologique que ce dernier est généralement difficile à prouver, si bien qu'il faut éventuellement admettre son existence sur la base d'un faisceau d'indices convergents. Il sied cependant de garder à l'esprit que le harcèlement psychologique peut n'être qu'imaginaire et qu'il peut même être allégué abusivement pour tenter de se protéger contre des remarques ou mesures pourtant justifiées (cf. arrêts du TF 4D\_22/2013 du 19 septembre 2013 consid. 3.1 ; 4A\_32/2010 du 17 mai 2010 consid. 3.2 ; 4C.404/2005 du 10 mars 2006 consid. 3.2 ; 4C.109/2005 du 31 mai 2005 consid. 4 ; 4C.276/2004 du 12 octobre 2004 consid. 4.1).

**9.2** Aux termes de l'art. 26 al. 1 CCT CFF, les CFF prennent des mesures visant à protéger la personnalité de leurs collaborateurs, y compris à éviter

le mobbing. Cette norme correspond, dans une certaine mesure, à l'art. 4 al. 2 let. g LPers (l'employeur emploie son personnel de façon adéquate, économique et responsable sur le plan social ; il met en œuvre les mesures propres à assurer la protection de la personnalité et de la santé ainsi que la sécurité au travail de son personnel) qui poursuit le même but et offre la même protection que l'art. 328 CO (cf. arrêt du TAF A-2634/2016 du 5 décembre 2017 consid. 3.1). Dès lors, il y a lieu d'appliquer par analogie la jurisprudence relative à l'art. 328 CO.

Les actes de harcèlement psychologique sont prohibés par l'art. 328 CO, qui dispose, à son alinéa premier, que l'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur, manifeste les égards voulus pour sa santé et veille au maintien de la moralité. L'employeur qui ne protège pas son employé du harcèlement psychologique enfreint la norme précitée (cf. ATF 125 III 70 consid. 2a ; arrêt TF 4D\_22/2013 précité ibid. consid. 3.1).

### 9.3

**9.3.1** En substance, l'autorité inférieure se réfère à l'expertise, laquelle estime qu'il n'est pas établi que la recourante aurait été victime de harcèlement psychologique, et a en conséquence nié la qualité de victime de harcèlement psychologique à la recourante. S'agissant de la période postérieure à l'expertise, l'autorité inférieure considère avoir suivi ses processus internes et qu'il n'y a pas lieu d'y voir une forme de harcèlement.

**9.3.2** La recourante estime en substance que son supérieur, après le braquage de 2011, n'aurait pas eu le bon comportement, de même qu'il aurait fait des remarques visant à la marginaliser. Elle prétend également que la période de coaching de juillet 2013 aurait visé à la stigmatiser. Celle-ci considère encore que le fait d'être ballottée de stage en stage, dans des conditions parfois peu optimales, relèverait également du harcèlement psychologique.

**9.4** L'expertise se détermine comme suit :

**9.4.1** S'agissant du supérieur de la recourante, soit le chef de rayon de Genève, l'experte conclut que *"la notion de harcèlement psychologique sur le lieu de travail ne peut être retenue dans une telle situation. Nous relevons cependant un management et une gestion des ressources humaines défailants ainsi que des comportements inadéquats sur le plan professionnel de la part du supérieur"* (cf. expertise p. 67). Ses

compétences professionnelles sont peu contestées (cf. expertise p. 71). L'experte a également relevé que *"s'agissant du sentiment de malaise menant la personne plaignante à vouloir porter plainte pour harcèlement psychologique, le supérieur a certainement contribué à l'accentuation d'incompréhensions par une écoute relativement peu présente concernant les réactions de la personne plaignante ainsi que par une tendance à minimiser le vécu qui a pu être le sien lors du braquage en 2011"* (cf. expertise p. 72).

**9.4.2** Concernant le chef de caserne, l'experte relève *"que les notions de harcèlement psychologique et d'atteinte à la personnalité ne peuvent être retenues s'agissant de l'intéressé. Dans la durée ou dans l'intensité, il n'y a pas eu de conduite unilatéralement ou répétitivement abusive de sa part"* (cf. expertise p. 67). L'experte a également constaté que le chef de caserne (entré en fonction le 1<sup>er</sup> février 2014) n'avait assisté qu'à deux entretiens avec la recourante et que, face aux accusations de la recourante concernant des menaces faites par un collègue, il avait requis des précisions auprès de la recourante et donné suite en prenant des dispositions qui s'imposaient à l'encontre de l'auteur des menaces. Et l'experte de constater que *"son attitude nous apparaît dans ce sens tout-à-fait adéquate dans le rôle professionnel qui est le sien"* (cf. expertise p. 73).

**9.4.3** A propos des autres collègues du groupe Intervention de Genève, l'experte conclut que *"la notion de harcèlement psychologique sur le lieu de travail ne peut être retenue dans une telle situation. Nous relevons cependant des dysfonctionnements dans leur manière d'interagir et de communiquer, ainsi que des comportements inadéquats et difficilement admissibles"* (cf. expertise p. 67 s). L'experte estime également que son *"analyse souligne plutôt la dérive d'une attitude maladroite et incongrue de ces personnes sur le plan professionnel ou relationnel qu'une réelle volonté de leur part de nuire à autrui"* (cf. expertise p. 68).

## **9.5**

**9.5.1** S'agissant du supérieur de la recourante, celui-ci n'a pas su gérer les suites du braquage subi par la recourante, en particulier le ressenti de celle-ci et son besoin de reconnaissance en tant que victime. Comme déjà mentionné, la recourante n'a trouvé aucune satisfaction auprès du personnel spécialisé (médecins, psychiatres, juristes, etc.) suite au braquage de 2011. Dès lors, l'on peut légitimement s'interroger sur l'aide qu'aurait pu lui apporter le supérieur. Cela étant, même si certaines remarques n'étaient pas nécessaires ou adéquates, il n'en ressort pas de

volonté d'isoler la recourante. Concernant l'obligation faite à la recourante de suivre un cours de conduite, d'une part, elle avait pris un giratoire sans le remarquer, ce qui a été constaté dans un rapport et, d'autre part, un chef de stage précédent recommandait également le suivi d'un cours. Au surplus, les managers d'évènements étant appelés à conduire des véhicules en situation d'urgence, il appartenait au supérieur de la recourante de s'assurer qu'elle avait les qualifications requises et de prendre les mesures adéquates avant que la recourante puisse suivre un cours "feux bleus". De même, le coaching mis en place en 2013 n'était rétrospectivement pas des plus adroits. Toutefois, le supérieur a suivi la recommandation de la cheffe du groupe Intervention (sa supérieure) et des ressources humaines.

Il peut donc être constaté que le supérieur a failli à ses devoirs vis-à-vis de sa collaboratrice, sans que des éléments au dossier, si ce n'est le ressenti de la recourante, ne permettent de retenir qu'il l'aurait volontairement fait. Toutefois, eu égard à certaines expressions utilisées pour parler de la recourante ou à certaines de ses réactions, il sied de relever que l'impression de harcèlement psychologique est compréhensible, sans pour autant être fondée. S'agissant du comportement du supérieur, le Tribunal constate des erreurs, des maladresses et un manque de sensibilité. Toutefois, ceci ne saurait constituer du harcèlement psychologique.

**9.5.2** Concernant le chef de caserne, l'on ne perçoit pas comment il aurait pu chercher à marginaliser la recourante en moins de deux mois de fonction. De plus, lorsque la recourante lui a fait part de menaces proférées par un collègue, le chef de caserne a immédiatement réagi et sanctionné le fautif, l'expertise soulignant qu'il avait correctement agi. Aucun autre élément au dossier ne laisse penser qu'il aurait eu un comportement inadéquat envers la recourante, il y a donc également lieu d'écarter l'allégation de harcèlement psychologique à son encontre.

**9.5.3** Enfin, concernant les collègues de travail de la recourante, ce qui a été dit à leur propos en matière de harcèlement sexuel (cf. consid. 7.4.5 supra) peut être repris – mutatis mutandis – à propos du harcèlement psychologique.

**9.5.3.1** En particulier, l'épisode du braquage est indubitablement central dans les problèmes rencontrés par la recourante avec son équipe. A l'instar de ce qui a déjà été relevé, l'on ne saurait attendre de chacun qu'il accepte et écoute les plaintes d'un ou une collègue et son besoin de reconnaissance en tant que victime. Si l'on peut toutefois exiger plus

d'écoute de la part d'un supérieur, l'on ne peut attendre des subordonnés qu'ils excellent là où les professionnels de la santé mentale n'ont pas su satisfaire la recourante.

**9.5.3.2** Certes, la recourante s'est sentie isolée et incomprise par ses collègues et son supérieur, entraînant un repli sur elle-même et l'émission régulière de remarques inutiles et négatives sur ces collègues. Or, l'esprit de corps étant important, le fait de critiquer les collègues, en particulier dans leur dos, n'exempte pas la recourante de tous reproches dans cette incompréhension réciproque dans l'équipe. D'ailleurs, ses collègues ne contestaient pas les compétences professionnelles de la recourante, ils ont allégué que l'intéressée prenait les gens de haut, communiquait maladroitement (remarques fondées mais mal exprimées), critiquait le travail des autres et critiquait les autres personnes en leur absence (cf. expertise p. 69). De même, la relation professionnelle privilégiée entre l'ancien chef de rayon et la recourante a également engendré des problèmes relationnels dans l'équipe (cf. expertise p. 69 s).

**9.5.3.3** Sous l'angle du harcèlement psychologique, l'experte a également relevé des problèmes et dysfonctionnements dans la manière de communiquer et de se comporter des collègues de la recourante, mais a souligné qu'il s'agissait plus de maladresse que de volonté de nuire (cf. expertise p. 67 s). A tout le moins, il n'en ressort aucune volonté de marginaliser ou d'exclure la recourante. La recourante n'amène aucun élément propre à remettre en cause ce constat, dans la mesure où, après avoir fait siennes les conclusions de l'expertise pendant 18 mois, elle substitue son appréciation à celle de l'experte dans le cadre du recours.

**9.5.3.4** Enfin, la recourante demande avec insistance sa réintégration dans son ancienne équipe. A ce titre, comme déjà constaté par le Tribunal, la recourante a postulé pour le groupe de Genève tout en refusant un entretien avec son ancien supérieur en octobre/novembre 2016, mais, par sa postulation se déclarait prête à travailler sous ses ordres pour une durée indéterminée et être périodiquement évaluée par lui (cf. arrêt du TAF A-142/2017 précité not. consid. 6.2.2.5). Or, si l'on perçoit sa volonté de ne pas perdre la face vis-à-vis des auteurs du harcèlement sexuel, ce qui en soit est légitime, force est de constater que dite volonté d'être réintégrée dans son ancienne équipe n'est guère conciliable avec les allégations de harcèlement psychologique.

**9.5.3.5** Ainsi, il doit être constaté que la mauvaise ambiance dans le travail s'est développée sans qu'une partie au conflit ne soit exempte de tout

reproche. Tout autant inadmissibles que certaines remarques ne soient, il ne ressort toutefois aucune volonté ni des collègues, ni du chef de caserne, ni du supérieur d'isoler ou marginaliser la recourante. Ainsi, il peut être retenu qu'un conflit existait dans les relations professionnelles, respectivement que l'ambiance n'était pas au beau fixe, et non qu'un groupe de personnes ou certaines personnes de ce groupe agissaient pour exclure la recourante.

**9.5.4** Au vu de ce qui précède, l'accusation de harcèlement psychologique ne peut pas être retenue et le recours doit être rejeté sur ce point.

**9.6** Ensuite, il sied d'examiner si, s'agissant des faits qui n'ont pas fait l'objet de l'expertise, le comportement de l'employeur – dans la mesure où le chef de caserne, les collègues du groupe Intervention et le supérieur de la recourante n'ont plus eu d'interactions avec l'intéressée – relève du harcèlement psychologique.

**9.6.1** S'agissant du retrait de la recourante du groupe Intervention, ceci pourrait être de nature à constituer une mise à l'écart intolérable de la victime. Toutefois, dans la présente cause, c'est le psychiatre de la recourante qui a fait un certificat médical le 5 mai 2014 pour "*demande le changement de poste afin de faciliter les mesures médicales de réinsertion. Et de ce fait, [la recourante] regrette, notamment, d'avoir été balancée de stage en stage avec aggravation de sa souffrance psychique et des effets directs sur son état de santé (souffrance morale, atteinte à sa dignité, atteinte à votre [sic] vie privée)*" (cf. certificat médical du 16 novembre 2017). Dès lors, l'employeur a suivi une recommandation du médecin psychiatre traitant de la recourante afin de la protéger et de faciliter son traitement. Au surplus, suite à l'expertise du 5 mai 2015, c'est l'experte qui a recommandé à l'employeur de ne pas réintégrer la recourante dans son équipe de Genève. Il n'y a dès lors pas lieu d'en faire grief à l'employeur.

**9.6.2** S'agissant d'une tentative de l'autorité de médicaliser le dossier de la recourante, il sied de souligner qu'une telle allégation relève d'une méconnaissance des règles en vigueur. En effet, les fonctions déterminantes pour la sécurité ferroviaire requièrent que l'aptitude physique et psychologique soient en tout temps réalisées (pour un survol complet des règles applicables, cf. arrêt du TAF A-4718/2017 du 13 mars 2018 consid. 6). Or, vu les problèmes de santé rencontrés par la recourante, ses arrêts maladies et ses déclarations selon lesquelles elle se sentait déprimée, l'employeur ne pouvait pas fermer les yeux – le statut de victime n'étant à cet égard pas relevant – et se devait de respecter ses

incombances légales. Le fait que l'employeur ne lui ait pas retiré ces accréditations de sécurité n'est pas déterminant, dès lors qu'il ne s'agit pas d'un préalable à l'examen de l'aptitude médicale et psychologique. Ce grief est en conséquence également infondé.

**9.6.3** Enfin, la recourante se plaint de ce que l'autorité inférieure lui a proposé moult places de stages et l'a placée à divers endroits depuis mai 2014 (cf. let. I.a supra.). Aussi bien les médecins que l'expertise recommandent que la recourante ne réintègre pas son ancien poste à Genève ; il était donc nécessaire de lui rechercher une autre place. Partant, les stages ou autres essais étaient indispensables pour atteindre ce but. On ne saurait y voir une quelconque forme de harcèlement dès lors qu'il s'agissait bien plus de protéger la personnalité de la recourante en évitant de la réexposer à son ancien groupe, malgré qu'elle ait manifesté à plusieurs reprises la volonté d'y retourner. Il est du reste à craindre que toutes les propositions de l'employeur seront de toute façon insatisfaisantes à ses yeux. Il sied à ce propos de rappeler qu'elle a refusé de postuler pour le groupe Intervention à Lausanne (cf. arrêt du TAF A-142/2017 précité consid. 6.2.2.5). Par ailleurs, le fait que certaines postulations spontanées de la recourante n'aient pas été couronnées de succès n'est pas constitutif de harcèlement psychologique non plus. Il n'y a en effet pas de droit à obtenir un poste déterminé, même si l'on a été victime de remarques et plaisanteries sexistes.

**9.6.4** Sur ces points également, il n'y a pas lieu de reconnaître une forme de harcèlement psychologique et le recours doit être rejeté sur ces points.

## **10.**

Au vu de ce qui précède, il y a lieu de confirmer la décision de l'autorité inférieure quant à la reconnaissance du harcèlement sexuel subi par la recourante et de l'indemnité d'un mois de salaire médian octroyée à ce titre. Il en va de même concernant le refus d'octroyer une indemnité pour tort moral en raison du harcèlement sexuel et de la non-reconnaissance du harcèlement psychologique. Le recours est rejeté sur ces points.

## **11.**

Enfin, il sied d'examiner un dernier grief, soit le fait que l'autorité inférieure n'ait pas octroyé de dépens au mandataire de la recourante pour la procédure de première instance.

**11.1** En principe, il n'existe pas un droit à percevoir des dépens pour la procédure administrative fédérale de première instance (cf. ATF 132 II 47

consid. 5.2 ; arrêt du TAF A-365/2013 du 15 mai 2014 consid. 6 et réf cit. ; MARCEL MAILLARD, in : Waldmann/Weissenberger [éd.], Praxiskommentar VwVG, 2<sup>ème</sup> éd. 2016, n° 1 ad art. 64 PA). Sauf base légale contraire expresse, il ne saurait donc être donné suite à la demande de dépens pour la procédure de première instance.

Toutefois, le Tribunal fédéral n'exclut pas la possibilité d'accorder un tel droit, de manière exceptionnelle, dans un cas individuel si le rejet de l'indemnisation serait contraire au sens de l'équité et de la justice compte tenu des circonstances très particulières de l'espèce, comme par exemple la nécessité d'avoir des connaissances juridiques approfondies, une affaire présentant une complexité supérieure à la moyenne ou ayant exigé beaucoup de temps et une charge importante de travail (cf. ATF 130 V 570 consid. 2.3 ; 117 V 401 II.1 ; arrêt du TF 2P.147/2005 du 31 août 2005 consid. 2.4 ; arrêt du TAF B-3318/2007 du 6 mars 2008 consid. 8.2.3).

## 11.2

**11.2.1** Au sens de l'art. 8 al. 4 de l'annexe 2 à la CCT CCF, la personne concernée par du harcèlement sexuel a le droit de bénéficier de conseils donnés à titre professionnel en dehors de l'entreprise. Les CFF prennent à leur charge les coûts d'un conseil externe lorsqu'aucune assurance ou institution selon la LAVI n'est tenue de verser des prestations.

**11.2.2** Il sied de relever que cette disposition, de par sa systématique (l'annexe 2 CCT CFF traitant de l'égalité homme et femme par renvoi de l'art. 27 al. 5 CCT CFF) et son verbe, s'applique aux procédures ouvertes en vertu de la LEg. Dès lors, seuls les frais consécutifs à une telle procédure sont couverts par cette disposition et cette dernière ne couvre pas les frais concernant une procédure ouverte en cas d'allégation de mobbing (au sens de l'art. 26 CCT CFF).

**11.2.3** Dans sa décision querellée, l'autorité ne prend pas de conclusions sur les frais de dépens, mais allègue "*Nous ne voyons pas ce qui justifierait le versement d'une somme de CHF 40'728,50 au titre de compensation de frais d'avocats*".

**11.3** A l'appui de son recours, le mandataire de la recourante a fait valoir une note d'honoraires de quatre pages (167 lignes) pour un montant total de 47'466,20 francs pour 119.32 heures de travail. Il en ressort un tarif-horaire de 400 francs, bien que celui-ci ne figure nullement dans dite note d'honoraires. A cela s'ajoutent encore 3'797,30 francs de TVA (soit 8% des

honoraires) et 189,60 francs de frais de transport/déplacement. Ainsi, la note globale s'élève à 51'453.10 francs.

**11.3.1** Le décompte de prestations ne distingue pas les actes concernant la procédure de première instance ou la procédure de recours.

En l'absence de précision, le Tribunal considère que les lignes du décompte de prestations qui ont été inscrites après le 16 novembre 2016, soit dès l'appel téléphonique du 17 novembre 2016 (qui correspond à la date de la notification de la décision querellée) concernent la procédure de recours.

**11.3.2** De nombreux actes de procédure ont été écrits par le stagiaire du mandataire, dit stagiaire n'étant inscrit au barreau genevois en tant qu'avocat que depuis fin 2016. La recourante a également été à plusieurs reprises représentée par le stagiaire, en particulier lors de l'audience de conciliation du 23 novembre 2015 (cf. let. R.a supra), mais facturé au tarif horaire de l'avocat. D'ailleurs, il doit être relevé les pièces au dossier portent presque systématiquement les abréviations du stagiaire (ba), de même qu'un grand nombre d'entre elles ont été signées par l'avocat-stagiaire. Ainsi, dans le bordereau produit par le mandataire à l'appui de son recours et dans le dossier de l'autorité inférieure, rares sont les pièces (p. ex. les courriers des 19 juin 2015 et 2 septembre 2015) qui ne portent pas les abréviations du stagiaire. Considérant que le stagiaire n'a été inscrit comme avocat qu'à la fin de l'année 2016, et inséré comme avocat sur le papier à en-tête de l'étude en janvier 2017, et que le recours du 16 décembre 2016 – bien que signé par le stagiaire au nom du maître de stage – porte les abréviations du stagiaire, il peut être retenu que seuls les actes ayant trait à la procédure de recours pouvaient être facturés sans distinction entre leur auteur au tarif horaire de l'avocat.

Les actes de procédure ayant été effectués par le stagiaire ne sauraient être comptabilisés à un tarif horaire de 400 francs, lequel correspond au tarif horaire de l'avocat. A défaut de tarif officiel applicable aux avocats-stagiaires, il y a lieu d'appliquer celui retenu dans le règlement genevois sur l'assistance juridique et l'indemnisation des conseils juridiques et défenseurs d'office en matière civile, administrative et pénale (RAJ, RS-GE E 2 05.04), soit 110 francs par heure (cf. art. 16 al. 1 let. a RAJ).

**11.3.3** Le décompte de prestations ne permet pas de distinguer les actes faits dans le cadre de la procédure LEg et ceux ayant trait aux allégations de harcèlement psychologique ou en relation avec les rapports de travail

de la recourante. Or, une brève lecture des actes du mandataire versés au dossier suffit à constater que la question du harcèlement sexuel est quasiment absente de ses interventions, celles-ci se concentrant systématiquement sur les allégations de mobbing et en matière de droit du travail.

Comme précité, cette distinction n'est pas sans importance puisque, d'une part, il n'y a pas lieu de donner des dépens pour la procédure administrative de première instance, sauf disposition contraire expresse et, d'autre part, selon la CCT CFF, seuls les frais en relation avec la représentation en cas de harcèlement sexuel sont à la charge de l'autorité inférieure. A cet égard, il appartenait au mandataire de s'assurer de la prise en charge de ses interventions en dehors de la procédure pour harcèlement sexuel, respectivement de limiter dites interventions à la défense bien comprise des intérêts de sa mandante.

Enfin, les conclusions de la recourante en matière de mobbing et autres prétentions ont été à juste titre rejetées. Par ailleurs, la procédure ne requérait pas la nécessité d'avoir des connaissances juridiques approfondies – ce qui ressort tant des actes des mandataires devant l'autorité inférieure que de la procédure de recours, où l'argumentation juridique est quasi inexistante – ne présentait pas une complexité supérieure à la moyenne ou n'exigeait pas beaucoup de temps et une charge importante de travail. De la sorte, il n'est pas entré en matière sur des dépens en lien avec ces conclusions et seules les conclusions relatives au harcèlement sexuel donnent droit à une indemnité de dépens au sens de l'art. 8 al. 4 de l'annexe 2 à la CCT CCF. Sur ce dernier point, il doit être relevé que la recourante a été largement déboutée, dans la mesure où elle demandait 4 mois de salaire médian à titre d'indemnité et une indemnité pour tort moral.

**11.3.4** Le décompte de prestations contient, pour la procédure de première instance, 154 lignes d'écriture, dont seules 28 se rapportent à des pièces du dossier, pour un total de 97.29 heures. Parmi ces 154 lignes, beaucoup de prétentions ne sont pas démontrées et de nombreuses incohérences en ressortent, dont les plus importantes sont les suivantes.

**11.3.4.1** Concernant un journal intime de la recourante, 6 heures auraient été nécessaires pour lire ses 60 pages, alors que le rapport d'expertise de 79 pages n'aurait exigé que 3 heures de lecture. Au surplus, le journal intime de la recourante n'a été ni produit ni cité par la recourante dans la procédure devant l'autorité inférieure. Il n'y a donc pas lieu de reconnaître

que cette lecture, dans la mesure où elle aurait eu lieu, était nécessaire pour la défense bien comprise des intérêts de la mandante.

**11.3.4.2** Le mandataire aurait étudié l'expertise pendant 1.5 heure le 8 juin 2015 avant de la lire (3 heures) le 12 juin 2015, portant ainsi à 4.5 heures de travail pour traiter de l'expertise. L'on peut toutefois légitimement douter de l'attention portée à cette expertise par le mandataire à ce moment-là, dans la mesure où environ 18 mois devront s'écouler avant de voir apparaître une critique de dite expertise dans le cadre du présent recours. Au surplus, le seul résultat de ce travail a été la critique d'une présentation "powerpoint" faite par le conseiller en ressources humaines (cf. let. L.a supra), et donc extrinsèque à l'expertise, qui s'occupait de la recourante. Dès lors, il y a lieu de ramener à 2 heures les prestations se rapportant à l'expertise.

**11.3.4.3** S'agissant des 8 heures nécessaires pour l'entretien du 23 novembre 2015 à Berne, le procès-verbal de la séance constate que c'est le stagiaire qui était présent et non le maître de stage. Ainsi, les 8 heures doivent être comptées au tarif de 110 francs et non de 400 francs.

De même, les frais de train et taxi ont été comptabilisés sous forme d'une heure d'honoraires (23.11.2015 ; soumis à la TVA). Dans la mesure où la prestation "entretien avec CFF à Berne" du 23.11.2015 stipule "vacation comprise", les "frais de train et taxi" ne font pas partie des honoraires et il y a donc lieu de les exclure.

**11.3.4.4** Le courrier du 3 juillet 2015 dénommé "rédaction d'une requête" contient 6 pages de faits pour demander un rendez-vous avec les CFF. Une durée de 3.67 heures pour rédiger un tel document est clairement disproportionnée. Au surplus, ce courrier a été rédigé par le stagiaire. Dès lors, il y a lieu de ne retenir que 1.50 heure (généreusement comptée) au tarif horaire du stagiaire.

**11.3.4.5** L'écriture d'une "lettre de recours au SEV" (08.06.2015) aurait requis 2 heures, dite lettre ne figurant cependant nulle part au dossier. Il en va de même du courrier adressé au SEV du 23 décembre 2015 (0.42 heure).

Dans la mesure où les contacts entre la recourante et le SEV ne concernent pas l'autorité inférieure, ils ne constituent pas des frais nécessaires pour la défense bien comprise de ses intérêts et il n'y a donc pas lieu de lui allouer des dépens pour cela.

**11.3.4.6** Enfin, l'exercice du droit d'être entendu du 17 août 2016 (cf. let. DD.e supra) aurait nécessité 12.5 heures pour 26 pages d'écriture, alors que la rédaction d'un recours de 83 pages aurait été faite en 15h, même en considérant que dans ce dernier, les 26 pages du droit d'être entendu ont été insérées sous forme de copier-coller. Outre le fait que le stagiaire ait rédigé l'acte du 17 août 2016, force est de constater que le document ne contient presque exclusivement que des faits en lien avec l'allégation de mobbing et que, si les conclusions sont claires, il n'y a toutefois aucune motivation quant à la prétention d'une indemnité se montant à quatre mois de salaire médian pour harcèlement sexuel, de même que quant à la prétention d'indemnité au titre du tort moral. Dès lors, il y a lieu de retenir que seules quatre heures (tarif avocat-stagiaire) constituaient des frais nécessaires.

**11.3.4.7** Il résulte de ce qui précède que sur les 38.09 heures alléguées et ci-dessus détaillées, 22.59 heures ne sont soit pas démontrées soit ne constituent pas des frais nécessaires à la défense bien comprise des intérêts de la recourante en lien avec la procédure ouverte pour harcèlement sexuel. Sur les 15.5 heures restantes, 12 doivent être rétribuées au tarif-horaire de l'avocat-stagiaire (soit un montant de 1'320 francs) et 3.5 à celui de l'avocat (soit un montant de 1'400 francs).

**11.3.5** Concernant les prestations 28.05.2015 (Conférence cliente ; 0.50), 28.05.2015 (Etude et ouverture dossier ; 0.50), 05.06.2015 (Recherches juridiques ; 1.00), 12.06.2015 (Conférence cliente ; 0.67), 15.06.2015 (Correspondance cliente ; 0.17), 15.06.2015 (Lecture pièces reçues ; 0.33), 19.06.2015 (Conférence [...] Lausanne [vacation comprise] ; 3.50), 14.08.2015 (Correspondance cliente ; 0.17), 19.08.2015 (Conférence cliente ; 0.75), 31.08.2015 (Préparation conférence du 01.09.2015 ; 0.67), 01.09.2015 (Conférence à Berne [vacation comprise] ; 7.50), 02.09.2015 (Correspondance CFF ; 0.17), 07.12.2015 (Examen de la convention reçue des CFF le 3 décembre 2015 + pv ; 0.33), 24.06.2016 (Lecture des observations CFF ; 1.00), 26.02.2016 (Examen de l'offre transactionnelle du 26 février 2016 ; 0.25), 29.02.2016 (Correspondance CFF ; 0.17), soit 17.68 heures au tarif horaire de l'avocat ne prêtent pas flanc à la critique. Pour ces prestations, il y a donc lieu de reconnaître un montant de 7'072 francs.

Il va de même des prestations 15.12.2015 (Observations sur la convention de sortie ; 1.00), 23.12.2015 (Correspondance CFF ; 0.33) et 08.06.2016 (Correspondance CFF ; 0.17), lesquelles sont toutefois le fait du stagiaire, dès lors, il y a lieu de retenir 1.50 heure au tarif-horaire de l'avocat-

stagiaire. Pour ces prestations, il y a donc lieu de reconnaître un montant de 165 francs.

**11.3.6** Les prestations suivantes 15.06.2015 (Correspondance CFF ; 0.17), 15.10.2015 (Correspondance CFF ; 0.33), 13.01.2016 (Correspondance CFF [observations] ; 0.50), 01.02.2016 (Correspondance CFF ; 0.17), 01.02.2016 (Correspondance CFF ; 0.17), 04.03.2016 (Correspondance MedicalService [...] CFF ; 0.50), 04.03.2016 (Correspondance CFF ; 0.17), 07.04.2016 (Correspondance Groupe Intervention ; 0.33), 07.04.2016 (Correspondance Service Droit du travail CFF ; 0.50), 07.04.2016 (Correspondance à Monsieur [...] ; 1.00), 14.06.2016 (Correspondance [...] ; 0.25), 17.06.2016 (Correspondance [...] ; 0.33), 17.06.2016 (Correspondance [...] ; 0.50), 20.06.2016 (Correspondance [...] ; 1.50), 22.10.2016 (Correspondance SBB ; 0.17), soit pour un total de 6.59 heures, se rapportent à des pièces du dossier mais ne concernent en rien la procédure relative au harcèlement sexuel et ne donnent ainsi pas lieu à indemnité au titre du harcèlement sexuel.

**11.3.7** Concernant les prestations restantes, soit pour un total de 33.43 (97.29 – 38.09 - 17.68 - 1.5 – 6.59) heures, il est impossible de déterminer si ces prestations ont réellement eu lieu, respectivement qui les a produites et à quoi elles se rapportent. A tout le moins, les mandataires de la recourante n'apportent pas d'élément permettant de répondre à ces questions. Eu égard à la difficulté de déterminer précisément combien de temps a été nécessaire pour la défense bien comprise des intérêts de la recourante dans la cause en lien avec le harcèlement sexuel, le Tribunal procédera à une estimation ex aequo et bono, et favorable à la recourante. Il y a lieu de rappeler que les allégations en lien avec le harcèlement sexuel n'ont jamais été au cœur des considérants des mandataires, ceux-ci se focalisant sur les allégations de mobbing et les relations de travail entre l'employée et son employeur.

Ainsi, sur les 33.43 heures restantes, et en procédant à une estimation généreuse, ce d'autant plus que la recourante a été largement déboutée dans ses conclusions en matière de harcèlement sexuel, le Tribunal considère que seuls environ 20% du temps consacré à l'affaire, soit 7 heures, portaient sur la notion de harcèlement sexuel et doivent donc être mis à charge de l'autorité inférieure sur la base de l'art. 8 al. 4 de l'annexe 2 à la CCT CCF. Bien qu'il existe une forte probabilité que ces heures aient été effectuées par le stagiaire, il y a lieu de comptabiliser ces heures au tarif-horaire de l'avocat, soit un montant de total de 2'800 francs.

**11.4** En conséquence de ce qui précède, les dépens visant à couvrir les frais nécessaires à la défense bien comprise des intérêts de la recourante, en lien avec la procédure ouverte pour harcèlement sexuel, sont fixés à 12'592 francs, à quoi il faudra ajouter la TVA (à un taux de 8%, soit 1007.40 francs) et 189.60 francs de frais de transport/déplacement. Dès lors, le montant total des honoraires à charge de l'autorité inférieure pour la procédure de première instance se montent à 13'789 francs.

Le recours est ainsi partiellement admis en ce qui concerne les dépens pour la procédure de première instance.

## **12.**

Finalement, il y a lieu de statuer sur les frais et dépens pour la procédure de recours.

**12.1** Conformément à l'art. 186 CCT CFF, la procédure de première instance ainsi que la procédure de recours devant le Tribunal administratif fédéral sont exemptes de frais, sauf en cas d'action téméraire. De plus, aucun frais n'est mis à la charge de l'autorité inférieure déboutée (art. 63 al. 2 PA). Il n'est donc pas perçu de frais de procédure.

## **12.2**

**12.2.1** En outre, la recourante a droit à des dépens (art. 64 al. 1 PA en relation avec l'art. 7 du règlement du 21 février 2008 concernant les frais, dépens et indemnités fixés par le Tribunal administratif fédéral [FITAF, RS 173.320.2]). Selon le deuxième alinéa de cette disposition, lorsqu'une partie n'obtient que partiellement gain de cause, les dépens auxquels elle peut prétendre sont réduits en proportion.

**12.2.2** Dans les conclusions du recours, les mandataires de la recourante ont requis l'allocation en faveur de cette dernière d'une indemnité de dépens. Dits mandataires ont produit un décompte de prestations (du 17 novembre 2016 au 16 décembre 2016), comportant 13 lignes suite à la notification de la décision querellée, soit un total de 21.53 heures pour un montant de 8'612 francs. Ils n'ont toutefois pas produit un autre décompte en cours de procédure ou lorsqu'ils ont été informés que la cause était gardée à juger.

**12.2.3** Il sied de relever que le recours n'est que très partiellement admis sur un point secondaire et de manière limitée (cf. consid. 11 supra) et rejeté pour le surplus. Dès lors, les dépens pour la présente procédure ne

peuvent porter que sur le point où la recourante a eu gain de cause, l'octroi de dépens pour la procédure de première instance. Comme largement détaillé ci-dessus, ses conclusions à ce propos portaient sur un montant de plus de 47'000 francs, le Tribunal ramenant ce montant à environ 14'000 francs. Considérant que la problématique des dépens devant l'autorité de première instance n'a requis que peu de place et de temps dans l'écriture du recours, un montant de 1'000 francs (TVA incluse) à titre de dépens réduits est suffisant.

(le dispositif se trouve à la page suivante)

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

**1.**

Le recours est partiellement admis, en tant qu'il porte sur les frais de dépens pour la procédure de première instance, et rejeté pour le surplus dans la mesure de sa recevabilité.

**2.**

Les frais de dépens, à charge de l'autorité inférieure, pour la procédure de première instance s'élèvent à 13'789 francs.

**3.**

Il n'est pas perçu de frais de procédure.

**4.**

Un montant de 1'000 francs est alloué à la recourante, à titre de dépens réduits, à charge de l'autorité inférieure.

**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 de la partie recourante (art. 42 LTF).

Expédition :