

BVGer A-3931/2022 vom 23. Mai 2023

Bundesverwaltungsgericht, 2023-05-23, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bvger_A-3931_2022

FR: TAF A-3931/2022 du 23 mai 2023

IT: TAF A-3931/2022 del 23 maggio 2023

Regeste

Personnel fédéral

Erwägungen

E. 2.1

Conformément à l'art. 49 PA, le recourant peut invoquer la violation du droit fédéral, y compris l'excès ou l'abus du pouvoir d'appréciation, la constatation inexacte ou incomplète des faits pertinents et l'inopportunité de la décision attaquée.

E. 2.2

Conformément à la maxime inquisitoire, 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. 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 du 27 février 2014 consid. 2.2 et ATAF 2012/23 du 15 juin 2011 consid. 4). 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 que l'autorité qui a rendu la décision connaît mieux (cf. ATF 142 II 451 consid. 4.5.1 ; arrêts du TAF A-1268/2021 du 31 mai 2022 consid. 2.1, A-3102/2017 du 3 décembre 2018 consid. 2.1). Dans de tels cas, le Tribunal ne substituera son appréciation à celle de l'autorité inférieure que s'il a de bonnes raisons de le faire (cf. arrêt du TAF A-941/2021 du 18 août 2021 consid. 2.2).

E. 2.3

L'objet du présent litige porte sur l'indemnisation réclamée par la recourante pour divers motifs découlant de son contrat de travail avec l'autorité inférieure. Il conviendra dans un premier temps de statuer sur la violation alléguée de la loi sur l'égalité (cf. infra consid. 3), avant de se pencher dans un deuxième temps sur la question du remboursement des frais (cf. infra consid. 4) et, finalement, de trancher la problématique du crédit de vacances soulevée par la recourante (cf. infra consid. 5).

E. 3

Violation de la LEg

E. 3.1

La recourante fonde d'abord ses prétentions en indemnisation sur la loi sur l'égalité, en particulier, l'art. 5 al. 5 LEg. Sur ce fondement, elle explique que, du fait des nombreuses enquêtes administratives ainsi que du projet dont elle a assumé la titularité au début de son activité, elle a été entravée dans sa recherche, ce qui a engendré un stress énorme et une altération durable de sa santé. La recourante allègue avoir attiré l'attention de ses supérieurs sur le fait que le projet était chronophage, sans que cela ne suscite de réaction de leur part, jusqu'en 2014. Là, le programme aurait été arrêté, et aurait pris fin, car jugé futile. De plus, les enquêtes administratives sont contraires à l'égalité entre hommes et femmes, le rapport de 2020 ayant démontré que plus de femmes professeuses étaient susceptibles d'en être le sujet.

E. 3.2

L'intimée récuse tout acte illicite. Elle explique avoir confié le programme de collaboration avec l'institut académique (...) à la recourante en raison de sa nationalité (...) et non pas du fait qu'elle était une femme. Le Président de l'intimée a en outre soutenu la prolongation de son engagement en qualité de professeure assistante, dépassant de seize mois la durée maximale des contrats de ce type. L'intimée expose que, si l'enquête réalisée en 2020 retient bien que plus de femmes sont engagées dans des programmes ou des comités à forte densité de travail et de temps, cela résulte de son intention d'intégrer plus de femmes dans des comités importants. Ainsi, elle vise justement, par ce biais, à assurer l'égalité homme-femme. Elle fait encore valoir que la recourante n'a plus été sollicitée pour d'autres tâches administratives ou une participation à des commissions internes après la fin du programme de collaboration avec l'institut (...), soit depuis 2014. S'agissant des enquêtes administratives, l'intimée explique qu'il lui incombe, en vertu de la loi, d'établir les faits sitôt qu'elle reçoit une dénonciation et, ensuite, cas échéant, d'ouvrir une enquête. Reprenant les faits des diverses enquêtes, elle fait notamment valoir, s'agissant de la première (cf. ci-dessus consid. A.c.a), que la mesure prononcée était légère et permettait à la recourante de poursuivre ses recherches. De plus, elle relève la mauvaise collaboration de la recourante dans les deux premières enquêtes (cf. ci-dessus consid. A.c.a et A.c.b). S'agissant des suivantes, elles n'ont pas abouti. Dans la dernière (cf. ci-dessus consid. A.c.c), répondant aux accusations portées à son encontre par la société tierce, elle a défendu la position de la recourante, ce qui a permis de clore l'affaire. Elle explique que les deux seules enquêtes ouvertes l'ont été pour des raisons objectives et, partant, ne l'ont pas été pour des raisons contraires à la loi sur l'égalité. Quant au rapport de 2020, l'intimée en relativise la portée, en relevant que si, en 2018, sur 7 enquêtes, 5 concernaient bien des femmes, depuis 2012, 16 enquêtes au total ont été menées, dont 10 impliquant des hommes et seulement 2 des femmes. En outre, depuis 2018, aucune enquête impliquant des professeuses n'a été ouverte. Ces chiffres, extrêmement faibles, ne sont ainsi, selon elle, statistiquement pas pertinents, et l'on ne peut en conclure, toujours selon l'intimée, à l'existence d'une discrimination à raison du sexe concernant le nombre d'enquêtes ouvertes à l'encontre des membres du corps professoral. Partant, les prétentions réclamées par la recourante ne sont pas fondées par une violation de la loi sur l'égalité et l'intimée n'est pas tenue de s'en acquitter.

E. 3.3

Le cadre légal applicable est le suivant.

E. 3.3.1

L'art. 3 LEg, qui s'appuie sur l'art. 8 al. 3 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst., RS 101), prévoit qu'il est interdit de discriminer les travailleurs à raison du sexe, soit directement, soit indirectement, notamment en se fondant sur leur état civil ou leur situation familiale ou, s'agissant de femmes, de leur grossesse (al. 1). Cette interdiction s'applique notamment à l'embauche, à l'attribution des tâches, à l'aménagement des conditions de travail, à la rémunération, à la formation et à la formation continue, à la promotion et à la résiliation des rapports de travail (al. 2). La discrimination est directe lorsqu'elle se fonde explicitement sur le critère du sexe ou sur un critère ne pouvant s'appliquer qu'à l'un des deux sexes et qu'elle n'est pas justifiée objectivement. Elle est en revanche qualifiée d'indirecte dans le cas où le critère utilisé pourrait s'appliquer à l'un ou l'autre sexe, mais qu'il a ou peut avoir pour effet de désavantager une plus grande proportion de personnes d'un sexe par rapport à l'autre, sans justification objective (cf. ATF 145 II 153 consid. 4.3.5, 124 II 409). L'existence d'une discrimination est présumée pour autant que la personne qui s'en prévaut la rende vraisemblable (cf. art. 6 LEg). L'application de l'art. 6 LEg implique que le juge se détermine d'abord sur la vraisemblance alléguée. A cet égard, il n'a pas à être convaincu du bien-fondé des arguments du travailleur. Le juge doit toutefois disposer d'indices objectifs suffisants pour que les faits allégués présentent une certaine vraisemblance, sans devoir exclure qu'il puisse en aller différemment (cf. ATF 144 II 65 consid. 4.2, 142 II 49 consid. 6.2 ; Sabine Steiger-Sackmann, in : *Kommentar zum Gleichstellungsgesetz*, Kaufmann/Steiger-Sackmann [éd.], 3e éd. 2022, n. 137 ad art. 6 LEg ; Rémy Wyler in : *Commentaire de la loi fédérale sur l'égalité*, Aubert/Lempfen [éd.], Genève 2011, n. 8 ad art. 6 LEg). Pour le cas où il considère que la discrimination est entièrement douteuse ou qu'elle a simplement été alléguée, il déboute l'employé des conclusions y relatives. Dans le cas contraire, il examine si la partie adverse a rapporté la preuve que la différence de traitement repose sur des motifs objectifs ne comportant pas d'effets discriminatoires à raison du sexe (cf. ATF 142 II 49 consid. 6.3, 136 II 393 consid. 11.3).

E. 3.3.2

Selon l'art. 5 al. 1 LEg, quiconque subit ou risque de subir une discrimination au sens des art. 3 et 4 LEg peut requérir le tribunal ou l'autorité administrative d'interdire la discrimination ou d'y renoncer, si elle est imminente (let. a), de faire cesser la discrimination si elle persiste (let. b), de constater l'existence de la discrimination, si le trouble qu'elle a créé subsiste (let. c), d'ordonner le paiement du salaire dû (let. d). Des cas spéciaux d'indemnisation sont prévus lorsque la discrimination porte sur un refus d'embauche ou la résiliation des rapports de travail (cf. art. 5 al. 2 LEg), en cas de harcèlement sexuel (cf. art. 5 al. 3 LEg). Enfin, l'art. 5 al. 5 LEg réserve les prétentions en dommages-intérêts et en réparation du tort moral, de même que les prétentions découlant de dispositions contractuelles plus favorables aux travailleurs. La loi sur l'égalité 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. Pour autant que les conditions requises soient satisfaites, la personne lésée par une discrimination peut ainsi 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 ; arrêt du TF 8C_74/2019 du 21 octobre 2020 consid. 4.1). La réserve posée à l'art. 5 al. 5 LEg vise à "clarifier la situation" en rappelant qu'une discrimination au sens de la loi sur l'égalité représente aussi une atteinte aux droits de la personnalité et que

cette atteinte illicite peut donner droit à des dommages-intérêts ainsi qu'à une réparation du tort moral. Dès lors, même si les conditions de réalisation de ces dernières prétentions sont soumises aux principes généraux du droit de la responsabilité, elles ont le même fondement que tous les autres droits du lésé énoncés à l'art. 5 al. 1 à 4 LÉg, à savoir l'acte illicite que constitue la violation de la loi sur l'égalité (cf. ATF 133 II 257 consid. 5.3).

E. 3.3.3

Cela étant, les prétentions en dommages-intérêts et en réparation du tort moral sont, dans le cas d'espèce, régies par la LRCF (cf. supra consid. 1.2.1). Cela s'explique par le fait que la loi sur l'égalité prévoit diverses actions à son article 5, à savoir des actions en interdiction, en cessation ou en constatation de l'atteinte, ainsi que le paiement du salaire dû (al. 1), ainsi que des cas spéciaux (al. 2), qui ne sont pas concernés ici. En effet, les cas de discriminations allégués par la recourante ne concernent ni une discrimination à l'embauche ni la résiliation des rapports de travail (al. 2) et elle n'invoque pas non plus qu'il s'agirait d'un cas de harcèlement sexuel (al. 3). En outre, la discrimination n'est pas actuelle et elle n'en demande pas la constatation, ce qui élimine les actions de l'art. 5 al. 1 LÉg. Partant, la seule voie qui s'ouvre à elle est celle d'une action en dommage-intérêt, qui n'est pas régie par la loi sur l'égalité, cette dernière réservant les dispositions des lois spéciales. Or, on l'a dit, la responsabilité de l'EPFL à l'égard de tiers, mais également de ses propres employés, est déterminée par la LRCF (cf. supra consid. 1.2.1).

E. 3.3.4

L'art. 3 al. 1 LRCF prévoit que la Confédération répond du dommage causé sans droit à un tiers par un fonctionnaire dans l'exercice de ses fonctions, sans égard à la faute de celui-ci. Autrement dit, dans ce cas, il suffit que le lésé apporte cumulativement la preuve d'un acte illicite commis par l'agent dans l'exercice de ses fonctions, d'un dommage, ainsi que d'un lien de causalité entre ces deux éléments ; une faute n'est pas nécessaire (cf. ATF 139 IV 137 consid. 4.1 ; ATAF 2014/43 consid. 3.1 ; arrêt du TF 2C_227/2020 du 21 août 2020 consid. 6.2 ; arrêts du TAF A6219/2019 du 12 juillet 2021 consid. 4.1, A-2479/2020 du 26 mars 2021 consid. 3.1). Ces conditions (de base) sont également applicables à la réparation du tort moral fixée à l'art. 6 al. 2 LRCF. Selon cette disposition, pour qu'une réparation morale soit due, il faut encore que l'auteur ait commis une faute dans l'exercice de ses fonctions, d'une part. D'autre part, le dommage (ici immatériel) causé doit prendre la forme d'une grave atteinte à la personnalité, c'est-à-dire d'une atteinte à l'intégrité psychique (p. ex. forte souffrance) - ou sexuelle - dépassant, par son intensité, celle qu'une personne ordinaire est en mesure de supporter seule sans l'intervention de l'autorité (cf. Thierry Tanquerel, Manuel de droit administratif, 2e éd. 2018, n° 1657 p. 564 ; cf. ég. arrêt TF 8C_74/2019 du 21 octobre 2020 consid. 4.1 ; arrêt TAF A-713/2018 du 4 février 2020 consid. 4.1).

E. 3.3.5

Aux termes de l'art. 20 al. 1 LRCF, la responsabilité de la Confédération - ou de l'institution indépendante - s'éteint si le lésé n'introduit pas sa demande d'indemnité à titre de réparation morale dans l'année à compter du jour où il a eu connaissance du dommage, et en tout cas dans les dix ans à compter de l'acte dommageable du fonctionnaire. Selon la jurisprudence, il s'agit d'un délai de péremption et non de prescription dans les deux cas (cf. ATF 136 II 187 consid. 6 ; arrêt du TF 8C_110/2021 du 26 janvier 2022 consid. 6.2.1, arrêts du TAF A-589/2019 du 12 novembre 2019 consid. 4.4.1).

E. 3.4

Au cas d'espèce, le Tribunal retient ce qui suit.

E. 3.4.1

Il ressort du rapport de 2020 que plus d'enquêtes ont été ouvertes à l'encontre de femmes professeures qu'à l'encontre d'hommes professeurs sur la période analysée, soit depuis 2009 jusqu'en 2019 (cf. rapport pp. 20 ss). Le Tribunal relève que l'on pourrait ainsi se trouver dans un cas de discrimination selon la loi sur l'égalité, ce d'autant plus si, comme l'allègue la recourante, les enquêtes avaient pour but caché de pénaliser la carrière académique des femmes professeures. Cela étant, le Tribunal constate que l'intimée a retenu à juste titre que la recourante n'était pas parvenue, au cas d'espèce, à établir avec le degré de preuve requis qu'elle avait été victime de discrimination, et donc d'un acte illicite à ce titre. En effet, la recourante fait valoir qu'aussi bien le programme mis sous sa responsabilité au début de son mandat de professeure assistante que les diverses enquêtes administratives menées à son encontre ont notamment nui à sa carrière universitaire, en la restreignant dans ses recherches. Se référant au rapport de 2020, elle invoque que les enquêtes étaient contraires à l'égalité entre hommes et femmes. Cet élément ne suffit toutefois pas à lui seul à rendre vraisemblable la violation dont la recourante se prévaut.

E. 3.4.2

Vu les faits de la cause, le Tribunal constate d'abord qu'il est crédible que, comme l'avance l'intimée, le critère principal dans l'attribution du programme au début de son activité de professeure assistante ait été la nationalité de la recourante, le projet consistant en un échange avec des étudiants de cette même nationalité. Rien n'indique que le but de l'intimée aurait été de lui imposer une charge de travail nuisant à ses travaux de recherche. Au contraire, le Président de l'intimée, vu la situation difficile entraînée par ce programme, a soutenu la prolongation de son contrat de professeure assistante, lequel a finalement même dépassé la durée légale maximale (cf. art. 9 al. 2 et 2bis de l'ordonnance du 18 septembre 2003 du Conseil des EPF sur le corps professoral des écoles polytechniques fédérales [ordonnance sur le corps professoral des EPF, RS 172.220.113.40]).

E. 3.4.3

Quant au rapport de 2020, il atteste certes qu'en 2018, sur 8 enquêtes menées, 5 l'ont été à l'encontre de professeurs de sexe féminin, 2 à l'encontre de professeurs de sexe masculin et 1 où aussi bien un professeur qu'une professeure étaient visés. Cela étant, le Tribunal se rallie à l'avis exprimé par l'intimée, à savoir, que ces chiffres ne représentent en soi pas encore une généralité. En effet, selon ledit rapport, seule l'année 2018 a vu une différence aussi marquée entre les deux sexes. Il est vrai, comme le relève la recourante, que, vu le faible taux de professeurs de sexe féminin, d'un point de vue proportionnel, les femmes professeures se sont proportionnellement retrouvées plus impliquées dans des procédures que les hommes professeurs. Toutefois, faute de précision, il n'est pas possible d'établir qui sont les femmes visées par les enquêtes (professeures ordinaires, associées ou assistantes, doctorantes, etc.), et il est par conséquent impossible de déterminer précisément le pourcentage final que cela représente. A ceci s'ajoute que l'intimée a allégué que plus aucune enquête n'avait été ouverte après 2018 contre des professeurs de sexe féminin. En outre, les chiffres restent modestes, même en 2018, vu le nombre total de professeurs engagés par l'intimée. Quant au fait que des enquêtes menées contre des professeurs féminins se sont avérées finalement infondées, le rapport expose lui-même une piste à ce sujet, relevant que l'on possède parfois certaines attentes liées à la personnalité du

professeur, qu'il s'agisse d'un homme ou d'une femme. Ainsi, une femme devrait avoir des caractéristiques plus maternelles et si elle devait se conduire « comme un homme », elle serait alors qualifiée d'autoritaire (cf. rapport de 2020 p. 21). Ce sont ces faits qui pourraient avoir abouti aux enquêtes, lesquelles n'ont pas sanctionné de tels comportements, qui ne correspondraient simplement pas à l'attente de l'interlocuteur sans être répréhensibles en soi. Si, tel que le fait valoir la recourante, ces enquêtes peuvent profondément impacter le professeur qui en est la cible (cf. à cet égard ég. rapport p. 19), la question qui doit se poser en lien avec l'allégation d'inégalité de traitement est de savoir si l'intimée était fondée à ouvrir ces enquêtes, ou si elle ne l'a fait que sous de fallacieux prétextes, et si, pour des faits similaires, une enquête serait ouverte aussi bien auprès d'un professeur de sexe masculin que féminin, puis menée de la même manière dans les deux situations. Savoir si l'ensemble de ces enquêtes a été mené à juste titre par l'intimée dépasse le cadre du litige. En outre, sur la seule base du rapport de 2020, le Tribunal ne peut juger vraisemblable qu'une inégalité de traitement en raison du sexe soit présente.

E. 3.4.4

Il appartient toutefois au Tribunal de s'arrêter dans le cas particulier sur les enquêtes ayant concerné la recourante.

E. 3.4.4.1

S'agissant des enquêtes administratives, il y a lieu de préciser préliminairement ce qui suit. Comme l'a relevé l'autorité inférieure, lorsqu'elle a statué dans une décision du 14 mai 2020 sur le recours interjeté par la recourante contre l'avertissement prononcé le 18 novembre 2019 à l'issue de la première enquête par le Président de l'EPFL, ces enquêtes, et leurs résultats, ne constituent pas des décisions susceptibles de recours et la procédure menant à leur adoption n'est pas réglementée (cf. arrêt du TAF A-6708/2010 du 23 mai 2011 consid. 3.2.1 ; cf. ég. arrêt du TAF A-2191/2019 du 9 décembre 2019 consid. 4.4.1 et 4.6.2). L'enquête administrative est prévue aux art. 27a ss de l'ordonnance du 25 novembre 1998 sur l'organisation du gouvernement et de l'administration (OLOGA, RS 172.010.0). Contrairement à la procédure administrative selon l'art. 1 al. 1 PA, elle ne s'achève pas par une décision sujette à recours mais par un rapport. Dans celui-ci, l'autorité ayant mené l'enquête expose au service concerné le déroulement de l'enquête, ses résultats et présente des propositions pour la suite de la procédure (cf. arrêt du TAF A-219/2019 précité consid. 4.4.1). Cela signifie que le Tribunal est ici libre d'analyser si ces enquêtes constituent une violation de la loi sur l'égalité. Son examen n'ira toutefois pas au-delà.

E. 3.4.4.2

La première enquête a été ouverte suite aux tensions entre la recourante et son doctorant, lequel a changé de laboratoire et achevé sa thèse sous la responsabilité d'un nouveau directeur de thèse. Le doctorant a dénoncé des comportements inappropriés de la part de la recourante à son encontre. Vu les allégations portées par le doctorant, l'intimée a ouvert une enquête administrative conformément à ses obligations légales en vertu de l'art. 58 de l'ordonnance du 15 mars 2001 sur le personnel du domaine des écoles polytechniques fédérales (OPers-EPF, RS 172.220.113). L'ouverture de l'enquête était ainsi fondée par des motifs objectifs indépendants de sa qualité de professeur de sexe féminin. Quant à l'avertissement prononcé, il apparaît que celui-ci se justifiait pour différents motifs, notamment les faits établis qui ont retenu un comportement inapproprié vis-à-vis de son ancien doctorant et un manque de collaboration de la recourante durant la procédure. Si l'on

comprend que l'enquête ait pu être un moment pénible pour celle-ci, cela ne la dispensait toutefois pas de participer à la procédure en respect de son devoir de fidélité envers l'intimée. Ainsi, il apparaît que l'avertissement a été prononcé sur la base de motifs objectifs constatés par l'enquêteur chargé de la procédure. L'on peut à nouveau exclure la présence de prétextes contraires à l'égalité de traitement.

E. 3.4.4.3

La deuxième enquête a été menée en lien avec une annonce d'invention suite à un signalement d'une ancienne post-doctorante de la recourante et a abouti à la conclusion que ladite doctorante devait être qualifiée de co-inventrice. Ce faisant, l'on ne peut considérer que l'intimée aurait ouvert une enquête pour de mauvaises raisons.

E. 3.4.4.4

Quant aux enquêtes informelles (cf. supra consid. A.c.c), la recourante fait valoir avoir eu le sentiment de ne pas être prise au sérieux, que ses allégations ont été ignorées et qu'elle a dû céder aux pressions exercées sur elle. Or, elle n'explique pas en quoi l'intimée n'aurait pas respecté ses incombances ni quelles pressions auraient été exercées sur elle. Ce faisant, elle ne rend pas vraisemblable que l'enquête relative à la paternité de travaux de recherche (cf. supra consid. A.c.c.a) aurait été bâclée par l'intimée, voire menée pour de fallacieux motifs. Enfin, dans les deux derniers cas (cf. supra consid. A.c.c.b et A.c.c.c), l'intimée n'a pas fait suite aux dénonciations qu'elle avait reçues, respectivement a défendu la recourante à l'encontre de l'entreprise partenaire. A nouveau, elle est tenue, suite aux dénonciations qu'elle reçoit, d'investiguer les faits afin de déterminer si des mesures doivent être prises et pouvoir se déterminer sur le cas. Elle ne pouvait pas, comme l'invoque la recourante, simplement la défendre sans mener des investigations préalables pour faire la lumière sur les faits. En conclusion, dans ces différentes situations, l'on ne voit pas en quoi l'intimée aurait ouvert à tort des enquêtes à l'encontre de la recourante. De même, la recourante n'a pas allégué qu'en pareilles situations, l'intimée n'aurait pas pris de mesures à l'encontre d'un professeur masculin, ni que des situations analogues auraient été ignorées sous prétexte qu'elles concernaient un professeur de sexe masculin. En toute hypothèse, le cas qu'elle évoque dans sa plainte du 6 septembre 2020 n'est pas révélateur d'une véritable pratique en ce sens de l'intimée. Mais surtout, sans connaître les circonstances concrètes de l'exemple mentionné, il n'est pas possible d'en tirer des conséquences déterminantes pour le cas d'espèce. Ainsi, la recourante a échoué à rendre vraisemblable la présence d'une inégalité de traitement pour ces faits.

E. 3.4.5

Pour finir, le Tribunal relève encore que l'intimée explique qu'une augmentation du nombre d'enquêtes à l'encontre des femmes professeuses résulte peut-être de la volonté de les impliquer davantage dans les comités et autres organes de l'intimée, occasionnant par là-même des surcharges de travail et des pressions exercées à leur encontre. Le Tribunal observe que, si la volonté d'intégrer plus les femmes employées doit être saluée, il appartient à l'intimée de s'assurer que, vu la charge de travail supplémentaire imposée, elles parviennent ensuite à réaliser leur objectif en qualité de professeur. Cette problématique sort toutefois de l'objet du litige.

E. 3.5

Le Tribunal arrive ainsi à la conclusion qu'aucune violation du principe de l'égalité de traitement entre les sexes n'est présente au cas d'espèce. Partant, l'allégation de violation de

son devoir de diligence par l'intimée, du fait de la violation de l'égalité de traitement avancée par la recourante, est sans fondement. Les prétentions de la recourante fondées sur celle-ci ont donc été rejetées à juste titre par l'intimée. Il s'agit des prétentions relatives aux frais médicaux ainsi qu'à ses frais d'avocats, pour autant que cette dernière prétention soit fondée sur la LEg. Par conséquent, sa demande d'indemnisation selon l'art. 5 al. 5 LEg et 3 LRFCF doit être rejetée.

E. 4

Frais d'avocat Pour rappel, cette prétention, jugée recevable par l'autorité inférieure pour autant que non-fondée sur la LRFCF, a été rejetée. La recourante l'avait fondée sur l'art. 22 al. 1 let. b de l'ordonnance sur le corps fédéral des EPF ainsi que sur l'art. 5 al. 5 LEg.

E. 4.1

A cet égard, la recourante requiert le remboursement des frais d'avocats encourus sur la base de l'art. 2 al. 2 du règlement du 28 janvier 2020 concernant la prise en charge des frais de procédure et frais judiciaires des collaborateurs (LEX 4.1.7, disponible sur le site internet de l'intimée : www.epfl.ch, sous la rubrique : à propos, qui sommes-nous, règlements et directives, directives epfl, index polylex), qui concrétise l'art. 22 de l'ordonnance sur le corps professoral des EPF. Elle considère avoir suffisamment étayé sa demande et qu'au besoin, le dommage peut être estimé en application analogique de l'art. 42 al. 2 de la loi fédérale du 30 mars 1911 complétant le Code civil suisse (Livre cinquième : Droit des obligations [CO, RS 220]). Elle allègue que les frais ont été occasionnés du fait des enquêtes administratives menées à son encontre. La recourante demande le remboursement d'un total de 36'421 fr. 65. Elle explique n'avoir eu d'autres choix que de demander une assistance juridique. En outre, aucune des enquêtes n'a conclu que la recourante avait agi ou s'était comportée de manière illégale ou contraire à l'éthique.

E. 4.2

L'autorité inférieure a considéré que l'art. 22 de l'ordonnance sur le corps professoral des EPF ne s'appliquait pas dans le cadre d'enquêtes administratives menées par l'intimée. Elle a également analysé la question sous l'angle d'une indemnisation en vertu du devoir de sollicitude de l'employeur, fondée sur les art. 328 CO et 64 al. 1 PA, applicables par analogie. Elle a rejeté les requêtes de la recourante, au motif que, pour la première enquête, le règlement concernant la prise en charge des frais de procédure et frais judiciaires des collaborateurs ne s'appliquait pas, conformément au principe de non-rétroactivité des lois, et que celle-ci n'avait pas obtenu gain de cause. Pour la seconde enquête, constatant que la recourante s'était montré peu coopérante, qu'elle avait répondu elle-même par écrit aux questions qui lui avaient été soumises et que les notes d'honoraires produites ne permettaient pas de prouver qu'un mandataire professionnel aurait fourni un quelconque acte indispensable à la recourante, elle a rejeté l'indemnisation demandée. Pour les trois autres situations, qui n'ont pas conduit à l'ouverture d'une enquête administrative officielle et que l'autorité inférieure qualifie de pré-enquêtes, elle a considéré que l'assistance d'un avocat ne se justifiait pas, les personnes concernées étant en mesure de défendre seules leurs intérêts.

E. 4.3

L'intimée s'est ralliée à l'argumentation de l'autorité précédente.

E. 4.4

Selon l'art. 48 OPers-EPF, le Conseil des EPF, les deux EPF et les instituts de recherche remboursent les frais de procédure et les frais judiciaires aux collaborateurs impliqués dans une procédure civile, administrative ou pénale en raison de l'exercice de leur activité professionnelle, si le domaine des EPF a intérêt à ce que ce procès ait lieu (let. a), ou si les collaborateurs n'ont pas été inculpés pour une négligence grave ou pour un acte intentionnel (let. b). L'art. 22 de l'ordonnance sur le corps professoral des EPF reprend cette disposition. L'EPFL a adopté son propre règlement concernant la prise en charge des frais de procédure et frais judiciaires des collaborateurs (LEX 4.1.7). Celui-ci prévoit, à son article 2, à quelles conditions l'EPFL prend en charge les frais de procédure et les frais judiciaires. En ce qui concerne les frais d'avocat encourus par un collaborateur pour sa représentation ou assistance dans le cadre d'une enquête administrative ou disciplinaire ouverte par l'EPFL et impliquant le collaborateur en tant que personne mise en cause, l'EPFL peut lui allouer une contribution appropriée à ses frais d'avocat, à condition qu'une représentation ou une assistance par un avocat soit justifiée au vu des circonstances (let. a) ; et que le rapport d'enquête constate que le collaborateur n'a pas commis d'acte illicite ou non-éthique (let. b). Dans un arrêt A-2191/2019 du 9 décembre 2019, le Tribunal a en outre admis la prise en charge des frais de représentation juridique en lien avec une enquête administrative sur la base du devoir d'assistance de l'employeur (consid. 4.7). Dans cet arrêt, l'application de l'art. 22 de l'ordonnance sur le corps professoral de l'EPFL a été déniée. Une participation au moins partielle aux frais de représentation au sens de l'art. 27h al. 1 OLOGA a ainsi été reconnue (consid. 4.7).

E. 4.5

Dans le cas d'espèce, le Tribunal se rallie à l'argumentation convaincante de l'autorité inférieure.

E. 4.5.1

L'art. 22 OPers-EPF ne s'applique pas dans le cas d'espèce (cf. arrêt TAF A-2191/2019 précité consid. 4.7), l'enquête administrative ne constituant pas une procédure administrative et n'étant pas considérée comme une procédure judiciaire. Les personnes y participant n'ont pas la qualité de partie, mais de personnes appelées à donner des renseignements. Partant, l'enquête administrative n'est pas considérée comme une procédure civile, administrative ou pénale au sens de l'art. 22 OPers-EPF (cf. arrêt TAF A-2191/2019 précité consid. 4.6). L'indemnisation des frais d'avocats doit donc bien être analysée sous l'angle respectivement de l'art. 2 LEX 4.1.7 et du devoir d'assistance de l'employeur.

E. 4.5.2

Ainsi, l'autorité inférieure a, à juste titre, retenu que, pour la première enquête, le règlement ne trouvait pas application, étant entré en vigueur postérieurement à celle-ci. L'enquête ayant abouti à la conclusion que la recourante avait violé son devoir de fidélité et un avertissement ayant été prononcé à son encontre, le Tribunal rejoint l'autorité inférieure lorsqu'elle retient qu'il ne saurait être considéré qu'elle a obtenu gain de cause au sens de l'art. 64 al. 1 PA, applicable par analogie (cf. arrêt TAF A-2191/2019 précité consid. 5.4), et que, dès lors, une indemnisation n'entre pas en considération.

E. 4.5.3

Pour la seconde enquête, le Tribunal, à l'instar de l'autorité inférieure, relève que le rapport n'a relevé aucun manquement de la recourante dans l'affaire. Toutefois, cela ne signifie pas encore qu'elle n'a pas eu besoin de l'assistance d'un avocat pour assurer sa défense. Cela

étant, à nouveau, l'argumentation de l'autorité inférieure peut être suivie lorsqu'elle relève que la recourante a répondu elle-même, par écrit, aux différentes sollicitations de l'enquêteur et qu'elle n'a pas démontré en quoi l'assistance d'un avocat avait été nécessaire dans le cas d'espèce, en particulier du fait que les questions portaient principalement sur des points techniques relatifs à l'invention ainsi qu'à l'organisation du laboratoire. De plus, le rapport de l'enquêteur fait état du manque de coopération de la recourante. Enfin, dans son recours auprès du Tribunal, la recourante n'a développé aucun autre élément venant soutenir sa requête en indemnisation en lien avec la seconde enquête.

E. 4.5.4

S'agissant finalement des pré-enquêtes, l'autorité précédente a considéré à juste titre qu'en principe, les personnes concernées sont à même de défendre seules leurs intérêts dans ce cadre. Celles-ci n'entraînent en effet aucun effet juridique contraignant pour la personne concernée et ne constitue qu'une première étape, à l'issue de laquelle une enquête administrative peut potentiellement être ouverte. Il s'agit dès lors des premières investigations, pour lesquelles une défense n'est pas nécessaire. En outre, à nouveau, la recourante n'amène aucun élément dans le recours - ni dans ses écritures précédentes - démontrant qu'une défense était effectivement nécessaire in casu.

E. 4.6

L'argumentation de l'autorité inférieure peut ainsi être confirmée et les prétentions de la recourante, en ce qu'elle demandait le remboursement de ses frais d'avocats, sont rejetées.

E. 5

Crédit de vacances Cette prétention, à nouveau, a été jugée recevable par l'autorité inférieure, mais finalement rejetée.

E. 5.1

La recourante s'oppose à la perte de son crédit de vacances sous prétexte qu'elle ne l'aurait pas pris et demande une indemnisation pour les jours de vacances qu'elle n'a pas pu prendre. A cet égard, elle fait valoir qu'il appartenait à l'intimée de vérifier la prise effective des vacances, en utilisant des moyens techniques simples, par exemple en contrôlant les connexions au système, l'étendue de l'utilisation du compte e-mail ou la fréquence d'accès au bâtiment. Elle considère ainsi qu'il ne peut y avoir renversement du fardeau de la preuve à sa charge. De même, elle utilisait un outil spécialement conçu par l'intimée pour saisir ses vacances. Selon elle, un contrôle de la prise effective des vacances était ainsi possible et raisonnable pour cette dernière. Elle conteste en outre avoir eu une grande flexibilité dans la prise de ses vacances. Enfin, elle dénie que l'arrêt du Tribunal fédéral 4A_590/2015 du 20 juin 2016, dont se prévalent les autorités inférieures, soit d'une quelconque importance au cas d'espèce. En particulier, selon elle, cette jurisprudence ne s'applique que si l'employeur ne sait pas que le travailleur a pris des vacances, ni quand, ce qui n'est pas le cas dans la situation litigieuse, puisqu'elle a rempli le fichier relatif à la gestion des absences des employés de l'intimée. Elle fait valoir que le fait qu'elle ait saisi des vacances qu'elle n'a finalement pas prises ne permet pas de conclure qu'elle a effectivement pris des vacances sans les saisir dans le système.

E. 5.2

Dans la décision attaquée, l'autorité inférieure retient que la jurisprudence selon laquelle il appartient à l'employeur de prouver que le travailleur a bénéficié des vacances auxquelles il

avait droit n'est pas applicable au cas d'espèce. Considérant que la recourante disposait d'une grande liberté pour déterminer ses vacances, et, partant, d'une responsabilité dans la prise de celles-ci, elle a estimé que la confiance de l'intimée dans le fait que la recourante ait pris la totalité de ses vacances à l'issue des rapports de travail devait être protégée. Elle a ainsi considéré que les personnes informées de leur autonomie et responsabilité dans la gestion de leurs vacances avaient une obligation de ne pas laisser leurs jours de vacances s'accumuler, à défaut de quoi ils devaient se voir refuser la prise en compte de leurs vacances non-prises. En toute hypothèse, elle a retenu que la recourante n'aurait pas rendu vraisemblable ne pas avoir pu prendre la totalité de ses vacances durant les rapports de travail.

E. 5.3

L'intimée considère pour sa part que la confiance qu'elle a placée dans les membres du corps professoral s'agissant de la gestion de leurs propres prises de vacances doit être protégée. Ainsi, elle estime être fondée à refuser le paiement de jours de vacances, à tout le moins si les enseignants n'ont pas rendu vraisemblable qu'il leur était impossible de prendre effectivement leurs vacances. Pour elle, ce devoir de loyauté particulier est une contrepartie de la liberté d'enseignement et de recherche octroyée aux membres du corps professoral. Elle ajoute encore que le système de gestion des absences est destiné à ses employés, mais que les professeurs en sont exclus. Ils pouvaient tout de même le remplir à titre facultatif, cela étant, aucune validation n'était effectuée par l'EPFL, un membre des ressources humaines ou un supérieur hiérarchique. Ils ne constituent ainsi pas une preuve suffisante du solde de vacances non-prises.

E. 5.4.1

Les rapports de travail du personnel et des professeurs sont régis par la LPers, sauf dispositions spéciales de la loi sur les EPF (cf. art. 17 al. 1 loi sur les EPF). L'ordonnance sur le corps professoral des EPF règle les conditions d'emploi des professeurs assistants (cf. art. 1 al. 1 let. c de l'ordonnance sur le corps professoral des EPF). L'art. 23a de l'ordonnance sur le corps professoral des EPF renvoie à l'OPers-EPF s'agissant du droit aux vacances. Le droit aux vacances doit être exercé durant l'année civile où il prend naissance. Si cela n'est pas possible pour des raisons impératives d'ordre opérationnel ou pour cause de maladie ou d'accident, le professeur indique son solde de vacances au service du personnel et l'utilise l'année suivante (cf. art. 23a al. 2 de l'ordonnance sur le corps professoral des EPF). Cet article est toutefois entré en vigueur le 1er août 2022, de sorte qu'il ne trouve pas application au cas d'espèce. Ainsi, faute de disposition topique dans l'ordonnance sur le corps professoral des EPF au sujet des vacances, les dispositions y relatives de la LPers trouvaient bien application dans le cas litigieux. Or, la LPers, à son article 17a, renvoie à l'ordonnance du 3 juillet 2001 sur le personnel de la Confédération (OPers, RS 172.220.111.3), laquelle n'est toutefois pas applicable au personnel du domaine des EPF (cf. art. 1 al. 2 let. c OPers). L'art. 17a al. 3 LPers prévoit que les jours de vacances se prescrivent dans un délai de cinq ans, selon l'art. 128 ch. 3 CO. Pour le reste, il convient de se référer aux règles du Code des obligations. Selon son article 329c alinéa 1, les vacances sont en règles générales accordées pendant l'année de service correspondante. Le but des vacances étant de permettre au travailleur de se reposer, l'art. 329d al. 2 CO consacre l'interdiction de remplacer les vacances par des prestations en argent tant que durent les rapports de travail. En principe, cette interdiction demeure valable une fois le contrat dénoncé par l'une ou l'autre des parties, mais des exceptions sont possibles en fonction des

circonstances concrètes. La compensation par une indemnité est admise lorsque les vacances ne peuvent pas être prises avant la fin des rapports de travail ou qu'on ne peut pas attendre qu'elles le soient (cf. ATF 128 III 271 consid. 4a/aa ; arrêts du TF 4A_526/2020 du 26 juillet 2021 consid. 5.2.1, 4A_83/2019 du 6 mai 2019 consid. 4.1). Lorsqu'il libère le travailleur de son obligation de travailler pendant le délai de résiliation, l'employeur - autorisé en principe à fixer la date des vacances (cf. art. 329c al. 2 CO) - peut exiger que les vacances auxquelles le travailleur a encore droit soient prises pendant le délai de congé ; même sans instructions expresses de l'employeur, le travailleur libéré doit, en vertu de son obligation de fidélité, prendre en nature, selon ses possibilités, les jours de vacances qui lui restent (cf. arrêt du TF 4A_526/2020 précité consid. 5.2.1). En principe, il appartient à l'employeur de prouver le nombre de jours de vacances pris par le travailleur et non pas à ce dernier de prouver les jours de vacances non pris auxquels il avait droit (cf. arrêt du TF 4A_333/2009 du 3 décembre 2009 consid. 3).

E. 5.4.2

Comme le relève l'autorité inférieure dans la décision attaquée, le Tribunal fédéral n'a pas tranché la question d'un éventuel renversement du fardeau de la preuve en présence d'employés bénéficiant d'une grande liberté dans l'organisation de leur temps libre. Il a relevé que, si un certain renversement du fardeau de la preuve pouvait entrer en considération, il s'agirait en fait bien plutôt d'une protection de l'employeur contre un comportement contraire à la bonne foi de l'employé, qui, bien que possibilité lui ait été donnée de prendre ses vacances durant le temps de travail, ne l'a pas fait, sans que l'employeur n'ait pu le contrôler (cf. arrêt du TF précité 4A_590/2015 consid. 3.4.2). L'autorité inférieure a cité quelques auteurs de doctrine s'étant déterminés sur la question et se déclarant en faveur de la conclusion de l'arrêt susmentionné. Ainsi, Streiff, von Kaenel et Rudolph considèrent que, lorsque l'employé dispose d'une liberté importante dans la fixation de ses vacances, c'est à lui de prouver ensuite qu'il n'a pas pu les prendre (cf. Streiff/von Kaenel/Rudolph, *Arbeitsvertrag*, 7e éd. 2012, n. 7 ad art. 329c CO, p. 670 s.). Wyler et Heinzer retiennent que, si les hauts cadres dirigeants doivent bien bénéficier de l'autonomie à gérer et organiser leurs vacances, cette question relève de la gestion et des conséquences de cette autonomie, et non du fardeau de la preuve (cf. Wyler/Heinzer, *Droit du travail*, 4e éd. 2019, p. 514). Développant leurs idées, ils expliquent que le système découle du fait que les hauts cadres dirigeants ne sont pas soumis à un lien de subordination, respectivement, que, si un tel lien existe, il n'entrerait pas dans les compétences de la personne au-dessus de vérifier si le haut cadre a bien pris ses vacances. Pour eux, l'autonomie dont ils disposent dans ce cadre oblige à ne pas laisser les vacances s'accumuler et ils ne peuvent par conséquent pas élever des prétentions à l'encontre de leur employeur pour vacances non-prises (cf. Wyler/Heinzer, *op. cit.*, p. 520).

E. 5.5

Ceci posé, il s'agit d'analyser si, dans le cas d'espèce, l'autorité inférieure a retenu, à dire de droit, que la recourante bénéficiait d'une large autonomie dans la fixation de ses vacances. A cet égard, le Tribunal retient, à l'instar de l'autorité inférieure, que la recourante disposait d'une grande liberté pour déterminer ses vacances.

E. 5.5.1

Comme le relève l'autorité inférieure, aucune disposition s'agissant de la prise des vacances ne figure dans l'ordonnance sur le corps professoral des EPF (à l'inverse de l'art. 51 al. 4

OPers-EPF, qui prévoit explicitement cette situation pour les collaborateurs de l'intimée). En outre, le règlement du 1er janvier 2013 concernant la gestion du temps de travail (aRGT, LEX 4.1.4, dans sa version au 12 mars 2018 [cf. annexe 6 à la réponse de l'intimée du 20 octobre 2022]), non applicable aux professeurs (cf. art. 2 al. 2 let. a aRGT), prévoit que les collaborateurs et collaboratrices fixent leurs vacances d'entente avec leur responsable. A fortiori, les professeurs, non soumis à ces dispositions et aucune disposition analogue n'étant prévue à leur sujet, étaient libres dans la fixation de leurs vacances. En outre, le règlement a été modifié et prévoit désormais son application partielle aux professeurs (cf. art. 2 al. 2 let. a RGT [version du 15 février 2023]). Là encore, il n'est pas prévu de dispositions sur la prise des vacances par ces derniers. A l'inverse, l'art. 17 al. 5 RGT soumet la prise des vacances par des collaborateurs ou collaboratrices à leur validation par le ou la responsable hiérarchique. L'on peut ainsi en déduire raisonnablement que l'intimée a de la sorte codifié sa pratique, ce qui confirme le raisonnement de l'autorité inférieure à ce sujet.

E. 5.5.2

En outre, en sa qualité de professeure assistante, la recourante bénéficie d'autonomie dans l'enseignement et dans son mandat de recherche, et accomplit ses tâches sous sa propre responsabilité (cf. art. 14 al. 1 loi sur les EPF ; cf. ég. Message du 14 décembre 1987 concernant la loi sur les écoles polytechniques fédérales, FF 1988 I 697, 710, qui donne priorité absolue aux progrès techniques et scientifiques). Cette autonomie implique a priori une liberté dans la gestion de son organisation concernant les vacances. La recourante ne conteste en outre pas qu'elle n'avait pas de service hiérarchique supérieur autre que le Président de l'intimée, sous réserve des compétences du Conseil des EPF. Le simple fait que la recourante remplissait un outil spécialement conçu par l'intimée pour inscrire ses jours de vacances ne signifie pas encore qu'elle était soumise à une approbation quelconque. En effet, ce fichier était prévu pour les collaborateurs de l'intimée soumis aux RGT (cf. écriture du 4 mars 2022 de l'EPFL devant l'autorité inférieure). L'intimée n'a jamais exercé de contrôle sur le fichier rempli par la recourante (cf. ég. écriture du 4 mars 2022 de l'EPFL). En outre, la recourante allègue elle-même ne pas avoir pu prendre l'intégralité des jours pourtant saisis dans le système, ce qui démontre bien qu'il était simplement à sa disposition sans que l'intimée n'ait de droit de regard, voire de contrôle ou de validation sur les vacances de la recourante (cf. écriture du 21 mars 2022 de la recourante devant la CRIEPF). La recourante ne conteste par ailleurs pas cet élément en soi, mais considère simplement que, grâce à cet outil, le solde de vacances non-prises devait être connu de l'intimée, laquelle peut vérifier ensuite facilement, en contrôlant les courriels de la recourante, la fréquence d'accès au bâtiment ou encore les connexions au système, si des vacances ont bel et bien été prises ou non dans les périodes inscrites. Ce faisant, la recourante considère qu'un renversement du fardeau de la preuve ne peut s'opérer. Or, c'est justement la liberté dont elle disposait pour fixer ses jours de vacances qui a pour parallèle une obligation de sa part d'écouler son stock durant l'année civile en cours. Faute de procéder ainsi, elle agit de manière contraire à la bonne foi vu que possibilité lui a été donnée de prendre ses vacances durant le temps de travail et qu'elle ne l'a pas fait, sans que son employeur ne puisse le contrôler. A cet égard, il n'est pas déterminant que l'intimée ait eu accès au fichier relatif à la fixation des vacances rempli volontairement par la recourante. En effet, premièrement, comme déjà mentionné, il n'entre pas dans les attributions des seuls supérieurs hiérarchiques de la recourante, à savoir le Président de l'EPFL et le Conseil des EPF, de consulter et vérifier ledit fichier. Les autres employés n'ont de même pas cette compétence

en relation avec les membres du corps professoral. Deuxièmement, le fichier en soi n'offre pas une fiabilité suffisante, comme l'a avancé la recourante elle-même, plus de jours de vacances y auraient été inscrits que ce qu'elle aurait réellement pu prendre. Troisièmement, la liberté académique dont les professeurs disposent implique une absence de vérification de la prise de leurs vacances. En effet, ils sont libres dans l'organisation de leur travail et, en particulier pour la recourante, dans la gestion de son laboratoire et de ses recherches. La recourante sait en effet mieux que personne à quel moment elle peut s'absenter sans risque pour ses expériences ou comment s'organiser de manière optimale pour ne pas freiner l'avancée de la recherche. Elle l'évoque d'ailleurs elle-même dans ses écritures (cf. notamment réplique du 18 octobre 2021 devant l'autorité inférieure), lorsqu'elle dit qu'elle était tenue d'être disponible pour les institutions partenaires et autres personnes avec lesquelles les professeurs sont en collaboration. Ceci, ajouté à la gestion des vacances de ses doctorants, illustre parfaitement le fait que les professeurs sont seuls à même de déterminer quand ils peuvent s'absenter, et l'intimée ne dispose pas des connaissances concrètes à chaque cas pour effectuer un contrôle efficient des jours de vacances posés. En particulier, ni le Président de l'EPFL, ni le Conseil des EPF ne disposent des compétences, du temps et des connaissances nécessaires pour s'immiscer dans cette décision relative à la prise de vacances de l'ensemble des professeurs et juger si c'est à bon droit ou non que, in casu, la recourante peut s'absenter. Partant, le seul fait que l'intimée aurait pu avoir accès au fichier relatif aux vacances ne signifie pas encore qu'un contrôle ait pu être effectué de sa part.

E. 5.5.3

Ensuite et à l'instar de l'autorité inférieure, il y a lieu de retenir que la recourante ne pouvait pas ignorer qu'elle n'était pas soumise à une obligation d'enregistrer ses absences. De plus, le RGT ne lui était pas applicable, puisqu'il exclut les professeurs de son champ d'application (cf. art. 2 al. 2 aRGT dans sa version du 12 mars 2018), ce qu'elle ne pouvait ignorer. De là, l'intimée n'avait pas les moyens de contrôler la prise de ses vacances. Subséquemment, la recourante devait savoir qu'elle bénéficiait d'une grande autonomie dans la fixation de ses vacances et, de ce fait, qu'elle était également responsable de la prise de celles-ci. Il s'ensuit que l'autorité précédente a retenu à juste titre que la confiance de l'intimée dans le fait que la recourante avait pris la totalité de ses vacances devait être protégée. Quant à savoir si le fait que l'intimée ne dispose pas d'un système de contrôle administratif relatif à la prise de vacances des professeurs est une solution satisfaisante, il n'appartient pas au Tribunal de le déterminer, mais bien plutôt à l'intimée, vu la situation concrète, de se pencher sur cette question si elle l'estime approprié.

E. 5.6

Vu les éléments rapportés ci-dessus, le raisonnement de l'autorité inférieure relatif au fait que les vacances non-prises n'ont pas été prouvées à suffisance de droit peut également être confirmé. En effet, du fait de la liberté de la recourante dans la fixation de ses vacances, il n'est pas possible pour l'intimée de prouver que la recourante les ait bien prises. Il incombait donc à la recourante de prouver qu'elle n'avait pas pris tous les jours de vacances dus. En toute hypothèse, l'autorité inférieure relève à juste titre que la recourante aurait dû prendre son solde de jours de vacances durant le délai de congé et que cette dernière n'a pas démontré ne pas avoir pu le faire pendant ce temps-là.

E. 6

Cela scelle le sort du recours, qui doit être rejeté intégralement.

E. 6.1

La procédure de recours en matière de litiges liés aux rapports de travail est gratuite, tout comme la procédure en matière d'égalité entre femmes et hommes (cf. art. 34 al. 2 LPers et art. 13 al. 5 LEg), de sorte qu'il n'est pas perçu de frais de procédure.

E. 6.2

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

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.