

BVGer A-448/2020 vom 2. August 2021

Bundesverwaltungsgericht, 2021-08-02, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bvger_A-448_2020

FR: TAF A-448/2020 du 2 août 2021

IT: TAF A-448/2020 del 2 agosto 2021

Regeste

Fin des rapports de travail

Erwägungen

E. 1.1

Le Tribunal administratif fédéral est compétent pour statuer sur le présent recours (art. 31, 32 et 33 let. f de la loi du 17 juin 2005 sur le Tribunal administratif fédéral [LTAF, RS 173.32], art. 5 de la loi fédérale du 20 décembre 1968 sur la procédure administrative [PA, RS 172.021] ainsi qu'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]).

E. 1.2

La qualité pour recourir doit être reconnue à la recourante (art. 48 al. 1 PA). Les dispositions relatives au délai de recours (art. 22, 22a al. 1 et 50 PA), à la forme et au contenu du mémoire de recours (art. 52 al. 1 PA) sont en outre respectées.

E. 1.3

Le recours est partant recevable.

E. 2

Le recours peut être formé pour violation du droit fédéral, y compris l'excès ou l'abus du pouvoir d'appréciation, pour constatation inexacte ou incomplète des faits pertinents, ainsi que pour inopportunité, sauf si une autorité cantonale a statué comme autorité de recours (art. 49 PA).

E. 2.1

Le Tribunal administratif fédéral fait cependant preuve d'une certaine retenue dans l'exercice de son 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 de l'administration, aux problèmes liés à la collaboration au sein du service ou aux 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 ; André Moser/Michael Beusch/Lorenz Kneubühler, *Prozessieren vor dem Bundesverwaltungsgericht*, 2e éd., 2013, no 2.160).

E. 2.2

La procédure fédérale est essentiellement régie par la maxime inquisitoire, ce qui signifie que l'autorité administrative constate les faits d'office et procède, s'il y a lieu à l'administration de preuves par les moyens idoines (art. 12 PA). La maxime inquisitoire doit cependant être relativisée par son corollaire : le devoir de collaborer des parties (art. 13 PA ; cf. Clémence Grisel, L'obligation de collaborer des parties en procédure administrative, 2008, no 142). La procédure de recours devant le Tribunal administratif fédéral est également régie par la maxime inquisitoire en vertu de l'art. 37 LTAF. Celle-ci est cependant quelque peu tempérée, notamment en raison du fait qu'il ne s'agit, dans ce cas, pas d'un établissement des faits *ab ovo*. Il convient de tenir compte de l'état de fait déjà établi par l'autorité inférieure. Dans ce sens, le principe inquisitoire est une obligation de vérifier d'office les faits constatés par l'autorité inférieure plus que de les établir (cf. arrêts du TAF A-5584/2008 du 11 juin 2010 consid. 1.2.1 et A-6120/2008 du 18 mai 2010 consid. 1.3.2).

E. 2.3

Le Tribunal administratif fédéral 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 attaquée (cf. Moser/Beusch/Kneubühler, *op. cit.*, no 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).

E. 3

La loi fédérale du 24 mars 2000 sur le personnel de la Confédération (LPers, RS 172.220.1) régit les rapports de travail entre la Confédération et son personnel (art. 1 LPers). Elle s'applique également au personnel des CFF (art. 15 al. 1 de la loi du 20 mars 1998 sur les Chemins de fer fédéraux [LCFF, RS 742.31] et 2 al. 1 let. d LPers).

E. 3.1

A teneur de l'art. 15 al. 2 LCFF, le Conseil fédéral peut autoriser les CFF à modifier ou compléter les rapports de service dans des conventions collectives de travail. Selon l'art. 38 al. 1 LPers, les CFF ont la compétence de conclure une convention collective de travail avec les associations du personnel pour leur domaine d'activité. Sur cette base, plusieurs conventions collectives de travail ont été ainsi successivement conclues, notamment les CCT CFF 2004, 2007, 2011 et 2015. Une nouvelle convention collective de travail (CCT 2019) est entrée en vigueur le 1er mai 2019. La CCT 2019 est une convention de droit public (art. 1 al. 1 CCT 2019). Le Code des obligations du 30 mars 1911 (CO, RS 220) est applicable à titre subsidiaire (art. 1 al. 3 CCT 2019).

E. 3.2

Selon l'art. 10 al. 3 LPers, l'employeur peut résilier un contrat de durée indéterminée en cas de motifs objectivement suffisants, notamment en cas de violation d'obligations légales ou contractuelles importantes (let. a), de manquements dans les prestations ou dans le comportement (let. b), d'aptitudes ou de capacités insuffisantes pour effectuer le travail convenu dans le contrat ou de mauvaise volonté de l'employé à accomplir ce travail (let. c), de mauvaise volonté de l'employé à accomplir un autre travail pouvant raisonnablement être exigé de lui (let. d), d'impératifs économiques ou d'impératifs d'exploitation majeurs, dans

la mesure où l'employeur ne peut proposer à l'employé un autre travail pouvant raisonnablement être exigé de lui (let. e) ou de non-satisfaction de l'une des conditions d'engagement fixées dans la loi ou dans le contrat de travail (let. f). Si l'instance de recours admet le recours contre une décision de résiliation des rapports de travail prise par l'employeur et que, exceptionnellement, elle ne renvoie pas le dossier à l'instance précédente, elle est tenue d'allouer une indemnité au recourant s'il y a eu une résiliation ordinaire en l'absence de motifs objectivement suffisants ou une résiliation immédiate en l'absence de justes motifs, ou si les règles de procédure n'ont pas été respectées (art. 34b al. 1 let. a LPers). L'instance de recours fixe l'indemnité en tenant compte des circonstances. Le montant de l'indemnité correspond en règle générale à six mois de salaire au moins et à un salaire annuel au plus (art. 34b al. 2 LPers). L'employeur propose à l'employé de le réintégrer dans l'emploi qu'il occupait ou, si cela est impossible, lui propose un autre travail pouvant raisonnablement être exigé de lui lorsque l'instance de recours a admis le recours contre une décision de résiliation des rapports de travail notamment parce que la résiliation était abusive en vertu de l'art. 336 CO (art. 34c al. 1 LPers). Si le recours est admis et que l'employé en fait la demande, l'instance de recours lui accorde une indemnité correspondant en règle générale à six mois de salaire au moins et à un salaire annuel au plus en lieu et place de la réintégration visée à l'al. 1 (art. 34c al. 2 LPers).

E. 3.3

A teneur de l'art. 170 al. 4 CCT 2019, si les CFF résilient les rapports de travail après le temps d'essai, la résiliation ordinaire doit être précédée d'une menace de résiliation, pour autant que cette mesure soit en principe appropriée pour atteindre une amélioration des prestations ou du comportement. Selon l'art. 173 al. 1 CCT 2019, les rapports de travail de durée indéterminée peuvent être résiliés de manière ordinaire pour des motifs objectifs suffisants, en particulier la violation d'obligations légales ou contractuelles importantes (let. a), des lacunes au niveau des prestations ou du comportement (let. b), des capacités ou aptitudes insuffisantes ou un manque de volonté du collaborateur pour accomplir les tâches convenues dans le contrat de travail (let. c), des raisons de santé (let. d), un manque de volonté pour effectuer un autre travail considéré comme convenable (let. e), la suppression d'une condition d'engagement légale ou contractuelle (let. f) ou encore des motifs économiques sérieux ou liés à l'exploitation de nature grave, si les CFF ne sont pas en mesure de proposer un autre travail convenable au collaborateur (let. g). Si l'autorité de recours accepte le recours contre la décision de résiliation des rapports de travail des CFF, elle attribue une indemnisation au recourant, en l'absence de motifs objectifs suffisants pour la résiliation ordinaire ou de justes motifs pour la résiliation immédiate, ou en cas de violation des règles de procédure (art. 183 al. 1 let. a CCT 2019). L'indemnisation est fixée par l'autorité de recours compte tenu de l'ensemble des circonstances. En règle générale, elle s'élève au moins à six salaires mensuels, mais ne dépasse pas un salaire annuel (art. 183 al. 2 CCT 2019). Les CFF proposent au collaborateur le poste occupé jusqu'alors ou, si cela s'avère impossible, un autre poste convenable lorsque l'autorité de recours accepte le recours contre la décision de résiliation des rapports de travail des CFF notamment lorsque la résiliation est abusive au sens de l'art. 336 CO (art. 184 al. 1 CCT 2019).

E. 3.4

Les CFF offrent la possibilité de se réorienter professionnellement aux collaborateurs qui perdent leur poste de travail en raison d'un projet de réorganisation ou de rationalisation et qui ne trouvent pas immédiatement une solution convenable, pour autant qu'ils aient moins

de 58 ans au moment de la perte du poste et qu'ils soient employés aux CFF depuis au moins quatre ans (art. 161 al. 1 CCT 2019). Ces personnes entrent dans l'unité organisationnelle interne mise en place pour la réorientation professionnelle (art. 161 al. 2 CCT 2019). L'objectif vise à ce que, en l'espace d'une année en moyenne, mais de deux ans au maximum, les personnes concernées retrouvent un poste aux CFF ou une nouvelle activité hors des CFF (art. 162 CCT 2019). Un plan d'action est élaboré d'entente avec le collaborateur (art. 163 al. 1 1^{re} phrase CCT 2019). La réorientation professionnelle prend fin notamment avec le début d'une nouvelle activité aux CFF (art. 164 al. 1 let. a CCT 2019), la cessation des rapports de travail consécutive à la propre faute (art. 164 al. 1 let. d CCT 2019) ou la cessation des rapports de travail pour d'autres motifs prévus dans la CCT (art. 164 al. 1 let. e CCT 2019). Selon l'art. 165 CCT 2019, les CFF résilient les rapports de travail, lorsqu'il existe un motif objectif de résiliation selon l'art. 173 CCT 2019, notamment lorsque la personne concernée refuse l'entrée dans le programme de réorientation professionnelle (let. a), ne soutient pas activement le processus de réorientation professionnelle ou ne peut pas prouver ses activités (let. b), ne respecte pas le plan d'action convenu, ceci de manière répétée (let. c), refuse une offre de poste ou une affectation temporaire aux CFF ou hors des CFF considérée comme convenable (let. d) ou ne respecte pas les mesures convenues ou ordonnées en vue d'améliorer l'employabilité et la capacité de placement (let. e)

E. 4

La décision attaquée porte sur la résiliation, avec effet au 30 juin 2020, des rapports de travail de la recourante en raison de manquements répétés dans ses prestations et son comportement. L'employeur estime, en substance, que le comportement de la recourante violerait son devoir de diligence, ainsi que ses obligations légales et contractuelles. La recourante considère, pour sa part, que les CFF ont constaté les faits de manière inexacte et incomplète et violé le droit, en tant que la résiliation des rapports de travail ne reposerait sur aucun motif objectif suffisant et qu'elle serait abusive. La recourante a toutefois renoncé, en cours de procédure, à sa réintégration.

E. 5

A titre liminaire, il y a lieu de délimiter le droit applicable aux relations de travail de la recourante ainsi que l'application *ratione temporis* de la CCT 2019, celle-ci étant entrée en vigueur postérieurement au deuxième avertissement de la recourante, mais antérieurement à la menace de résiliation du 13 juin 2019.

E. 5.1

En l'absence de dispositions transitoires, la question de l'application *ratione temporis* de la CCT 2019 doit être tranchée en fonction des principes généraux relatifs au droit dans le temps (cf. arrêts du TAF A-6435/2012 du 23 juin 2016 consid. 3.2.1, A-6723/2013 du 28 janvier 2015 consid. 3.1 et A-3357/2014 du 16 décembre 2014 consid. 4.1 ; Peter Helbling, *Stämpflis Handkommentar zum Bundespersonalgesetz*, 2013, art. 41 LPers n° 6). S'agissant du droit matériel, les dispositions en vigueur lors de la réalisation de l'état de fait qui doit être juridiquement apprécié ou qui entraîne des conséquences juridiques sont, en principe, déterminantes (cf. ATF 139 V 338 consid. 6.2, 139 II 243 consid. 11.1 et 137 V 105 consid. 5.3.1 ; Moser/Beusch/Kneubühler, *op. cit.* n° 2.202). En revanche, le nouveau droit procédural est, en principe, applicable aux affaires pendantes dès le jour de son entrée en vigueur et dans toute son étendue, mais pour autant qu'une certaine continuité existe entre le

nouveau et l'ancien système, sans que de nouvelles règles fondamentalement différentes ne soient créées (cf. ATF 130 V 560 consid. 3.1 et 130 V 90 consid. 3.2 ; arrêts du TAF A-6723/2013 du 28 janvier 2015 consid. 3.2 et A-3357/2014 du 16 décembre 2014 consid. 4.1.2).

E. 5.2

En l'espèce, un premier avertissement avec instruction a été adressé à la recourante le 3 octobre 2018. Le 10 octobre 2018, une menace de résiliation lui a également été communiquée. Cette menace a été convertie en deuxième avertissement le 29 janvier 2019. Le 2 mai 2019, la recourante a entamé un nouveau placement au sein des CFF. Le 2 juin 2019, elle a informé ses collègues et sa hiérarchie qu'elle quittait ce placement. Puis, le 11 juin 2019, elle a fait savoir à son responsable de stage et à sa hiérarchie qu'elle réintérait l'AMC. Par pli du 13 juin 2019, les CFF ont adressé à la recourante une nouvelle menace de résiliation. Cette dernière a formé opposition à cette menace de résiliation, laquelle a été rejetée en date du 12 juillet 2019, au motif que l'employée avait abandonné son poste. En date du 3 octobre 2019, un entretien a eu lieu afin d'entendre l'employée sur le déroulement de ses placements et sur la suite donnée aux reproches contenu dans la menace de résiliation du 13 juin 2019. Par pli daté du 13 novembre 2019, les CFF ont informé l'employée de ce qu'ils envisageaient de résilier ses rapports de travail. Il lui était reproché d'avoir adopté une attitude contradictoire en se présentant à l'entretien du 3 octobre 2019, d'avoir une attitude négative à l'égard de ses collègues, de sa hiérarchie et de l'organisation générale des CFF, de ne pas avoir respecté les mesures et instructions de son employeur en vue d'améliorer son employabilité, d'avoir abandonné un placement sans l'accord de sa hiérarchie, de ne pas avoir rempli son profil professionnel sur le site intranet des CFF, ainsi que de ne pas avoir respecté les délais fixés et les prescriptions en matière de saisie du temps de travail.

E. 5.3

Il y a ainsi lieu de relever que l'état de fait pertinent pour le présent litige, à savoir les événements qui ont conduit à la menace de résiliation du 13 juin 2019 et ceux qui sont postérieurs à celle-ci, se sont principalement déroulés alors que la CCT 2019 était déjà en vigueur. Les CFF mettent, certes, en exergue certains faits antérieurs au 1er mai 2019. Toutefois, le Tribunal relève que les CCT 2015 et 2019 ont un contenu identique s'agissant des dispositions pertinentes dans le présent litige et que même dans l'hypothèse où la CCT 2015 devait trouver application, cela n'aurait pas d'influence sur le sort de la cause.

E. 5.4

Les rapports de travail de l'employée sont ainsi réglés par la CCT 2019, la LPers et, à titre supplétif, par les dispositions du CO. En revanche, l'ordonnance du 3 juillet 2001 sur le personnel de la Confédération (OPers, RS 172.220.111.3) ne régit pas les rapports de travail des employés des CFF (cf. arrêt du TAF A-2667/2016 du 21 mars 2017 consid. 2.2).

E. 6

Il convient d'examiner, ainsi, si l'employeur disposait d'un motif objectif et suffisant pour résilier les rapports de travail de la recourante et si, dans ce cadre, il a établi les faits de manière complète et exacte.

E. 6.1

L'art. 10 al. 3 LPers spécifie que l'employeur doit faire valoir un motif objectif et suffisant pour résilier un contrat de durée indéterminée (cf. arrêts du TAF A-5813/2016 du 12 avril

2018 consid. 6.1, A-7006/2015 du 19 octobre 2017 consid. 2.1, A-6428/2015 du 26 avril 2016 consid. 5.1 et A-612/2015 du 4 mars 2016 consid. 3.2.1). Ce même alinéa contient une énumération exemplative de semblables motifs, notamment la violation d'obligations légales ou contractuelles importantes (art. 10 al. 3 let. a LPers) et des manquements dans les prestations ou dans le comportement (art. 10 al. 3 let. b LPers).

E. 6.1.1

Parmi ses obligations professionnelles les plus importantes, l'employé doit exécuter le travail qui lui est confié avec soin, fidèlement et dans l'intérêt de l'employeur. Cette obligation se traduit par le devoir général de diligence et de fidélité, à la base de la relation de confiance liant les parties (cf. Thomas Geiser/Roland Müller, *Arbeitsrecht in der Schweiz*, 3e éd., 2015, no 348 ss). Ce devoir général de diligence et de fidélité des employés de la Confédération est réglé à l'art. 20 al. 1 LPers. En vertu de cette disposition, l'employé est tenu d'exécuter avec soin le travail qui lui est confié et de défendre les intérêts légitimes de la Confédération et de son employeur. Le devoir de fidélité et de sauvegarde des intérêts se rapporte en première ligne à l'obligation principale de l'employé, à savoir aux prestations de travail qu'il doit fournir. Ainsi, l'employé a l'obligation d'accomplir son travail fidèlement et consciencieusement, mais également d'éviter et d'annoncer les risques ou de veiller sur les affaires confiées. En particulier, il viole son devoir de fidélité et de sauvegarde des intérêts lorsqu'il n'observe pas les règles de droit, les accords contractuels, les directives ou les instructions données. Le devoir de diligence lui impose d'accomplir ses tâches avec soin, au mieux des intérêts de son employeur, et de s'abstenir de tout comportement inadapté ou malhonnête (cf. arrêts du TAF A-4047/2018 du 23 décembre 2019 consid. 7.3 et A-3148/2017 du 3 août 2018 consid. 7.1.3 ; Peter Helbling, in : *Handkommentar zum Bundespersonalgesetz*, 2013, art. 20 LPers no 41 ; Christian Favre/Charles Munoz/Rolf A. Tobler, *Le contrat de travail - Code annoté*, 2010, art. 321a CO no 1.1 ss). L'art. 36 al. 1 CCT 2019 règle, lui aussi, le devoir général de diligence et de loyauté. Les collaborateurs doivent ainsi sauvegarder les intérêts et la réputation des CFF, exécuter les travaux qui leur sont confiés selon les exigences spécifiques et la qualité requise, et traiter avec soin les instruments de travail mis à leur disposition. Dans le cadre de leur affectation au sein de l'AMC, les collaborateurs des CFF qui perdent leur poste en raison de projets de réorganisation et de rationalisation bénéficient de la possibilité de se réorienter professionnellement (art. 161 CCT 2019), sur la base d'un plan d'action élaboré d'entente avec le collaborateur concerné. Dans le cadre de ce programme, l'art. 165 CCT 2019 leur impose certaines obligations contractuelles spécifiques dont la violation constitue un motif objectif de résiliation des rapports de travail. Ils doivent ainsi notamment soutenir activement le processus de réorientation professionnelle et être en mesure de prouver leurs activités (let. b) et respecter les mesures convenues ou ordonnées en vue d'améliorer leur employabilité et leur capacité de placement (let. e).

E. 6.1.2

L'art. 321d al. 1 CO - applicable par analogie (cf. arrêt du TAF A-5059/2018 du 24 avril 2019 consid. 5.3.2) - prévoit que l'employeur peut établir des directives générales sur l'exécution du travail et la conduite des travailleurs dans son exploitation ou son ménage et leur donner des instructions particulières. Le travailleur observe selon les règles de la bonne foi les directives générales de l'employeur et les instructions particulières qui lui ont été données (al. 2). Selon la jurisprudence, l'obligation d'observer, selon les règles de la bonne foi, les directives et instructions reçues, consiste en une obligation d'obéissance (cf. ATF

127 III 153 consid. 2a ; arrêts du TF 4A_236/2012 du 2 août 2012 consid. 2.2 et 4C.106/2001 du 14 février 2002 consid. 3c). La loi ne soumet pas la validité des directives au respect d'une forme spécifique. Elles peuvent être communiquées oralement ou par écrit (cf. Jean-Philippe Dunand, in : Commentaire du contrat de travail, 2013, art. 321d CO n° 11). Les directives doivent toutefois être formulées en des termes suffisamment clairs et précis pour ne pas prêter à confusion. En outre, le travailleur doit avoir la possibilité d'en prendre connaissance sans difficulté (cf. Dunand, op. cit., art. 321d CO n° 12 ; Rémy Wyler/Boris Heinzer, Droit du travail, 3e éd. 2014, p. 112). Les directives peuvent porter sur l'exécution du travail en ce qui concerne notamment le lieu, le temps, la méthode et l'étendue du travail à fournir (cf. Dunand, op. cit., art. 321d CO n° 17).

E. 6.1.3

La notion de manquements dans les prestations de l'art. 10 al. 3 let. b LPers découle de la jurisprudence ; la prestation de l'employé est insuffisante, lorsqu'elle n'est pas propre à atteindre le résultat du travail attendu, sans que l'employé ne viole toutefois aucune obligation légale ou contractuelle et sans qu'il ne se prévale d'une incapacité de travail. En revanche, dans le cas où l'employé ne met pas à disposition de l'employeur sa pleine capacité de travail ou effectue son travail de manière tellement déficiente qu'aucun résultat exempt de défauts n'est possible, l'on se trouve en présence non seulement d'une prestation insuffisante mais également de la violation d'une obligation légale ou contractuelle (cf. arrêts A-5813/2016 précité consid. 6.2, A-7006/2015 précité consid. 2.2.1 et A-6428/2015 précité consid. 5.2.1).

E. 6.1.4

La notion de manquements dans le comportement englobe, quant à elle, notamment le comportement de l'employé pendant le service envers sa hiérarchie, ses collègues, ses subalternes et les tiers, les comportements inappropriés ou irrespectueux de l'employé, le manque de prise de responsabilités, l'incapacité à travailler en équipe, un refus de coopérer ainsi qu'un manque de dynamisme ou d'intégration (cf. arrêts A-5813/2016 précité consid. 6.2, A-7006/2015 précité consid. 2.2.2, A-6898/2015 du 10 mars 2016 consid. 3.2.2, A-3834/2011 du 28 décembre 2011 consid. 7.5.3). Contrairement aux prestations de travail, lesquelles peuvent être évaluées dans une large mesure d'après des critères objectifs, le comportement d'un employé est apprécié par une évaluation subjective, ce qui augmente le risque d'une résiliation arbitraire. Le souhait de l'employeur de se séparer d'un employé difficile ne fonde, en particulier, pas un motif de licenciement. Les manquements dans le comportement du collaborateur concerné doivent pouvoir être reconnus comme tels (« nachvollziehbar ») par un tiers (cf. arrêt A-5813/2016 précité consid. 6.2). Par cette approche objective et distancée d'évaluation, il est assuré que les sources de tensions seront analysées objectivement en cas de licenciement à la suite de conflits. Le comportement en cause de l'employé doit conduire à une perturbation de la marche de service ou affecter la relation de confiance entre lui et son supérieur (cf. arrêts A-6428/2015 précité consid. 5.2.1 et A-6898/2015 précité consid. 3.2.2). Une telle conclusion doit toutefois être apportée avec prudence, en tenant notamment compte du fait qu'elle ne peut s'appliquer à une situation induite par les défaillances de l'employeur ou en raison du fait qu'un employé revendique le respect de ses droits ou de sa personne (cf. arrêt A-5813/2016 précité consid. 6.2 ; Valérie Défago Gaudin, in : Conflit au travail, Prévention, gestion, sanctions, deuxième partie, Fonction publique, CERT 2015/6). Si ce sont le comportement et les rapports avec un ou plusieurs collègues qui sont en cause, une affectation à un autre lieu de travail n'est

envisageable que dans la mesure où il existe l'assurance que le changement de lieu de travail permet effectivement de résoudre des problèmes d'ordre relationnel (cf. ATF 137 I 58 consid. 4.2.3).

E. 6.1.5

Il résulte des considérations qui précèdent que la frontière entre manquement dans le comportement et violation d'obligations légales ou contractuelles importantes est difficile à identifier. Cette démarcation a toutefois perdu de l'importance depuis que la jurisprudence a posé qu'un licenciement pour l'un ou l'autre des motifs précités nécessitait de toute façon le prononcé d'un avertissement préalable (cf. Message du Conseil fédéral concernant une modification de la loi sur le personnel de la Confédération du 31 août 2011, FF 2011 6171, 6183 ; arrêts du Tribunal A-6723/2013 du 28 janvier 2015 consid. 6.2 et A-5218/2013 du 9 septembre 2014 consid. 7.4.8). En effet, la résiliation du contrat de travail étant l'ultime mesure possible qui entre en ligne de compte, il convient auparavant de tout mettre en oeuvre pour permettre la poursuite de la collaboration professionnelle, afin de donner à l'employé concerné la possibilité de s'améliorer (cf. arrêts du Tribunal A-6428/2015 précité consid. 5.3, A-6723/2013 précité consid. 6.2, A-969/2014 du 11 novembre 2014 consid. 6.1). Le comportement incriminé qui fonde le licenciement doit être en principe en rapport avec celui qui a motivé l'avertissement préalable (cf. ATF 127 III 153). L'avertissement préalable à la résiliation ordinaire remplit ainsi deux fonctions : d'une part, il contient un reproche formulé par l'employeur, quant au comportement critiqué (« Rügefunktion ») ; d'autre part, il exprime la menace d'une sanction (« Warnfunktion »). Il doit être compris comme une mise en garde adressée à l'employé et destinée à lui éviter des conséquences plus lourdes. L'avertissement revêt, ainsi, également le caractère d'une mesure de protection à l'égard de l'employé. En lui donnant la possibilité de s'améliorer, il concrétise le principe de la proportionnalité qui, conformément à l'art. 5 al. 2 de la Constitution fédérale du 18 avril 1999 (RS 101, Cst.), détermine l'activité de l'Etat (cf. arrêt du TF 8C_500/2013 du 15 janvier 2014 consid. 7.5 ; arrêts du TAF A-6428/2015 précité consid. 5.3 et A-4054/2015 du 15 février 2016 consid. 7.2.2.2). L'art. 170 al. 4 CCT 2019 concrétise, en droit du personnel des CFF, le principe de l'avertissement préalable, dès lors que la résiliation ordinaire doit être précédée d'une menace de résiliation, pour autant que cette mesure soit en principe appropriée pour atteindre une amélioration des prestations ou du comportement.

E. 6.2

Il s'agit dès lors d'examiner les événements qui ont conduit à la résiliation des rapports de travail.

E. 6.2.1

La recourante estime que la résiliation ne repose pas sur des motifs objectifs suffisants. Elle rappelle avoir toujours été motivée pour retrouver du travail et avoir témoigné de sa bonne volonté. Elle se serait ainsi efforcée, concrètement, à améliorer son employabilité. Elle minimise les reproches formulés par les CFF à son encontre et précise que la convocation à l'entretien du 3 octobre 2019 a engendré un grand état de stress. Elle n'aurait dès lors pas pris le risque de confirmer sa présence. Elle souligne que l'envoi d'un courriel lors de son placement à F. _____ à l'ensemble de ses collègues peut s'expliquer parce qu'elle avait eu le sentiment de n'être conviée qu'en dernier ressort. Au surplus, la fiche explicative sur la pleine saisie du temps de travail présenterait une différence entre sa version française et la version allemande. Selon des renseignements pris auprès du service des traductions, le

règlement imposerait, pour chaque jour introduit, d'avoir un début et une fin pour deux bloc de travail, mais pas que les heures doivent être entrées le jour même où elles sont effectuées. En tout état de cause, elle estime que le fait d'introduire ses heures de travail ultérieurement ne causerait aucun dommage ni aucun risque à son employeur. Elle estime donc que les ordres de sa hiérarchie seraient fantaisistes. Elle considère dès lors que son employeur ne peut se prévaloir de l'inobservation rigoureuse d'instructions chicanières pour résilier les rapports de travail. Elle relève que le fait de ne pas avoir rempli son profil professionnel relèverait d'un malentendu. Elle pensait, en effet, l'avoir déjà fait. Elle se plaint de ce qu'aucun autre collaborateur n'aurait été menacé de résiliation pour ne pas avoir rempli un profil. Elle rappelle que le délai pour remplir son profil était fixé au 30 septembre 2019 et qu'il était excessif de la convoquer à un entretien déjà en date du 3 octobre 2019. Elle rappelle que son choix de quitter subitement son affectation, le 2 juin 2019, était motivé par la volonté de donner la priorité à une offre d'emploi concrète, que le poste devait être repourvu rapidement et que sa supérieure hiérarchique ne travaillait pas le lundi. Elle estime, de manière générale, ne pas être soutenue par son employeur dans ses postulations et souligne, enfin, que les faits reprochés dans la menace de résiliation du 13 juin 2019 portent sur des faits remontant à l'automne 2018, de sorte qu'il ne saurait en être tenu compte.

E. 6.2.2

Les CFF estiment que la résiliation des rapports de travail repose sur des motifs objectivement suffisants. Ils reprochent à l'employée de manquer de manière répétée aux principes de base de la collaboration au sein d'une entreprise. Elle aurait adopté une attitude négative et critiqué le déroulement de ses placements, ses collègues, sa hiérarchie ainsi que l'organisation générale des CFF lors de l'entretien du 3 octobre 2019. Ils lui reprochent ensuite d'avoir adressé un courriel à l'ensemble de ses collègues dans lequel elle déclinait une invitation à un événement de remerciement suite à son engagement à F._____, en indiquant qu'elle était « dégoûtée par le manque flagrant de considération ». Elle ne répondrait encore pas aux diverses invitations envoyées pour des entretiens. L'invitation pour l'entretien du 3 octobre 2019 serait, par exemple, restée sans réponse, alors que la supérieure hiérarchique de la recourante lui aurait rappelé à plusieurs reprises qu'il n'était pas correct de ne pas répondre. Le même reproche lui aurait d'ailleurs été signifié à l'occasion de plusieurs placements et la négativité de la recourante aurait été thématifiée à de nombreuses reprises par les responsables de ses différents placements temporaires. Les CFF rappellent, ensuite, que la recourante a choisi le modèle de pleine saisie de son temps de travail. Cela impliquerait que les saisies se fassent de manière quotidienne. Toutefois, il aurait été constaté à plusieurs reprises que les saisies n'étaient pas faites comme demandées. Elle se serait justifiée en indiquant qu'elle n'avait simplement pas le temps de saisir ses heures, mais aurait fait passer du temps libre comme temps de travail. Les CFF précisent encore que, en date du 11 septembre 2019, tous les collaborateurs de l'AMC ont reçu la consigne de réaliser un profil professionnel jusqu'au 30 septembre 2019. Cette mesure avait notamment pour but de leur donner une meilleure visibilité auprès des collaborateurs en charge du recrutement. La recourante n'aurait pas donné suite à cette instruction. Elle se serait d'abord justifiée en disant qu'elle n'avait pas le temps de faire ce profil, puis aurait invoqué l'existence d'un problème informatique, puis se serait enfin prévalu d'un oubli. L'attitude de la recourante témoignerait ainsi de sa désinvolture. Les CFF reprochent ainsi à la recourante d'attendre que des mesures disciplinaires soient prises à son encontre pour faire ce que l'on attend d'elle et accomplir ses obligations contractuelles. Elle remettrait

également sans cesse en question l'utilité des différentes mesures et ferait fi des directives qui lui sont adressées. La recourante n'en ferait ainsi qu'à sa guise et ne se remettrait pas en question, ni ne chercherait à améliorer son comportement. Un grand nombre de notices d'entretiens et de courriels attesteraient que la recourante ne soutient pas activement son processus de reconversion professionnelle. Ainsi, par exemple, lors de l'entretien du 3 mai 2019, il a été mentionné que la recourante ne souhaitait pas analyser les techniques de recherches d'emploi ; dans la notice d'entretien du 22 février 2019, il a été mentionné que la recourante ne consulterait pas l'outil JobAgent ; enfin, dans la notice d'entretien du 9 novembre 2018, la recourante aurait déclaré devoir se « faire violence » pour postuler. Les CFF estiment qu'en réalité, c'est l'attitude résolument négative de la recourante qui est l'élément qui lui porte le plus fortement préjudice dans ses recherches. A cela s'ajouterait le fait que la recourante a, de son plein gré, parlé aux médias de sa situation. Dès lors que son attitude résolument négative serait devenue publique, elle ne peut reprocher aux CFF les réserves exprimées par certains recruteurs. Les CFF rappellent ensuite que le rôle de l'AMC est d'aider les collaborateurs ayant perdu leur poste à la suite d'une restructuration. L'AMC les soutient par un conseil sur les techniques de recherche d'emploi et les aide par la proposition de placements temporaires. Il n'aurait, en revanche, pas pour vocation de leur trouver un poste fixe à leur place. Le fait que la recourante rende l'AMC responsable de l'absence de résultat concret serait ainsi symptomatique de la posture qu'elle adopte depuis son transfert : elle ne serait pas convaincue par les mesures adoptées et serait d'avis que, peu importe son comportement, il reviendrait aux CFF de lui trouver un poste. Enfin, les CFF précisent que la menace de résiliation s'appuie également sur des faits antérieurs, afin de mettre en exergue le caractère récurrent des manquements de la recourante, en particulier de son comportement. Elle confirmerait que malgré les engagements pris par la recourante, son comportement, son attitude et sa manière de collaborer ne se seraient pas améliorés. Les CFF ne contestent pas que la résiliation des rapports de travail est intervenue à la suite de manquements qui, pris isolément, peuvent paraître légers. En revanche, ils révéleraient, par leur récurrence, une absence totale de volonté de la recourante, ainsi qu'un manque de considération pour les cadres de l'entreprise et leur travail.

E. 6.2.3

En l'occurrence, il ressort, d'une part, du dossier que de nombreux reproches ont été formulés à l'encontre de la recourante dès 2014, lesquels ont conduit au prononcé de deux avertissements. En date du 3 octobre 2018, la recourante a reçu un premier avertissement en raison de manquements à ses obligations. Il lui était notamment reproché d'avoir déclaré à sa supérieure hiérarchique que « augmenter l'employabilité d'un collaborateur ne signifie pas se moquer de ce dernier ». Puis, en date du 10 octobre 2018, une menace de résiliation - convertie par la suite en deuxième avertissement - a été adressée à l'employée en raison de nouvelles communications irrespectueuses, ainsi que du non-respect de ses devoirs contractuels et des mesures ordonnées en vue d'améliorer son employabilité. Il lui était reproché certaines erreurs dans la notation de son temps de travail, d'avoir effectué des heures supplémentaires non-ordonnées et d'avoir annulé un entretien le même jour. Les événements ayant conduit à ces avertissements ne peuvent servir à fonder la décision attaquée, ceux-ci étant survenus avant la menace de résiliation du 13 juin 2019. Le Tribunal n'examinera ainsi pas les griefs formulés par les CFF à l'encontre de violations d'obligations ou de manquements préalables à cette date, ceux-ci pouvant, sans autre, être rejetés. En revanche, le fait que la recourante ait été avertie à deux reprises et les motifs de ces avertissements font partie du dossier du personnel de la recourante et il ne peut en être fait

abstraction.

E. 6.2.4

Ceci étant, comme considéré, une menace de résiliation des rapports de service a été prononcée à l'égard de la recourante en date du 13 juin 2019. Dite menace fait suite à de nouvelles violations des obligations découlant de son contrat de travail, survenues après le prononcé du deuxième avertissement. Il lui était reproché un ton inadéquat, le non-respect de nombreuses instructions de sa hiérarchie, le non-respect des délais fixés et l'abandon de son poste de travail lors d'un placement effectué au mois de mai 2019. Les CFF ont indiqué que les violations des devoirs découlant des rapports de travail se multipliaient, en dépit des avertissements du 3 octobre 2018 et du 10 octobre 2018, que la situation ne s'était pas améliorée et que la recourante avait, à nouveau, fait preuve d'un comportement insatisfaisant. Ils ont ainsi averti la recourante que, si elle devait enfreindre de nouveau les obligations découlant de son contrat de travail, en particulier si elle n'observait pas les instructions, n'adoptait pas un ton adapté et une attitude respectueuse et ne mettait pas la priorité sur le processus de réorientation, les rapports de service seraient résiliés.

E. 6.2.5

Il ressort, d'autre part, du dossier que, suite au prononcé de la menace de résiliation et dans le délai de validité de cette dernière, plusieurs irrégularités dans le comportement de la recourante ont été constatées. Le 3 octobre 2019, la recourante a été convoquée à un entretien, du procès-verbal duquel il ressort qu'elle a critiqué le déroulement de ses derniers placements, l'attitude de ses collègues, de sa hiérarchie et de l'organisation des CFF. A cet effet, il y a lieu de constater qu'elle n'a pas répondu à l'invitation qui lui a été adressée et que son employeur ne savait pas, jusqu'à la dernière minute, si elle serait présente ou non à l'entretien. Elle a également mis l'ensemble de ses collègues en copie, lorsqu'elle a accusé son employeur d'un manque flagrant de considération lors de son affectation à F._____. En date du 11 septembre 2019, il lui a été demandé de remplir son profil professionnel. Elle n'y a pas donné suite et a indiqué à sa supérieure hiérarchique qu'elle n'avait pas le temps de le faire. Lorsqu'elle s'est trouvée confrontée à un problème informatique en lien avec la mise à jour de ce profil, elle n'a rien entrepris. Elle avance manquer de temps pour justifier l'absence de saisie de ses heures de travail.

E. 6.2.6

A cet égard, force est d'admettre que, pris isolément, chacun des reproches formulés à la recourante constitue une violation de ses obligations ou un manquement dans son comportement qui n'apparaît pas particulièrement grave. Les CFF ne le contestent pas. En revanche, il ne peut être fait abstraction du fait que la recourante avait été avertie, en date du 13 juin 2019, pour des violations et des manquements similaires. La recourante avait, du reste, été prévenue que, si elle devait enfreindre de nouveau les obligations découlant de son contrat de travail, en particulier si elle n'observait pas les instructions, n'adoptait pas un ton adapté et une attitude respectueuse et ne mettait pas la priorité sur le processus de réorientation, les rapports de service seraient résiliés. A cette ultime opportunité laissée à la recourante était nécessairement liée une rigueur quant au comportement qui était attendu d'elle en contrepartie. Elle ne pouvait dès lors ignorer qu'elle devait adopter un comportement irréprochable et exempt de tout reproche, à tout le moins jusqu'à la fin de la validité de la menace de résiliation et que de nouvelles violations de ses obligations contractuelles ou de nouveaux manquements dans son comportement conduiraient à la

résiliation des rapports de travail. Nonobstant, elle a continué durant ces quelques mois à adopter une attitude négative, à remettre en cause les mesures proposées par les CFF et à ignorer les directives et instructions reçues, sans prendre la peine d'en discuter avec sa supérieure hiérarchique. A cet effet, il y a lieu de préciser, dès lors que les instructions et directives ne sont soumises à aucune forme (cf. supra consid. 6.1.2), que la recourante ne peut se prévaloir d'une quelconque interprétation personnelle d'une directive interne préalablement établie pour remettre en cause - sans discussion aucune - des ordres clairs, précis et directs reçus ultérieurement de sa hiérarchie. Le Tribunal ne peut ainsi que constater, eu égard aux nombreuses pièces au dossier, que la recourante ne s'est pas remise en question et n'a pas modifié son comportement depuis la date de la menace de résiliation. Elle donne ainsi l'impression de n'avoir pas pris conscience des reproches formulés à son égard, ce d'autant plus qu'elle a déjà été avertie par deux fois pour des manquements similaires. Le Tribunal est ainsi convaincu que la recourante n'a jamais eu l'intention de modifier son comportement. Elle ne conteste d'ailleurs aucunement les violations et manquements reprochés et se contente, dans son plaidoyer, de tenter de se trouver une excuse ou de renvoyer la faute sur quelqu'un d'autre. Le Tribunal ne nie en aucun cas les événements que la recourante a vécu, dès 2012, dans le cadre de certaines de ses affectations précédentes et qui font l'objet d'une procédure séparée. De même, il ne nie pas la complexité de la situation de la recourante ou les bouleversements engendrés par la restructuration intervenue en 2016 et qui l'ont conduit à être affectée à l'AMC en vue d'une réorientation professionnelle. Il s'agit là d'une situation en aucun cas facile à vivre et le Tribunal en est tout à fait conscient. Ceci étant, il n'en demeure pas moins que ces événements remontent, pour certains, à plus de huit ans et qu'ils n'excusent pas le fait que la recourante fasse fi des directives et instructions de son employeur, manque de façon répétée à son devoir de diligence et de fidélité ou continue d'adopter une attitude négative à l'égard des mesures proposées par les CFF dans le cadre de sa reconversion professionnelle afin de lui permettre de retrouver une nouvelle affectation stable.

E. 6.3

Sur le vu de l'ensemble de ce qui précède, le Tribunal ne peut que constater que la recourante a, depuis la date de la menace de résiliation, manqué à plusieurs reprises dans son comportement et violé ses obligations et ses devoirs découlant de ses rapports de travail. Force est de constater que, sur ce point, les CFF ont constaté l'ensemble des faits pertinents de manière complète et exacte. La recourante ayant, au surplus, été valablement avertie qu'en cas de nouvelles violations de ses obligations et ses devoirs, ou de nouveaux manquements dans son comportement, les rapports de travail seraient résiliés, le Tribunal retient que les CFF disposaient bien d'un motif objectif suffisant pour résilier les rapports de travail de la recourante.

E. 7

La recourante prétend encore que la résiliation était abusive et que le fait qu'elle fasse valoir en justice des prétentions découlant de son contrat de travail constituait, en réalité, le vrai motif de résiliation. Les reproches formulés à son encontre ne seraient ainsi qu'un prétexte.

E. 7.1

En substance, elle rappelle qu'au gré de ses formations, stages et changements d'affectation, elle aurait acquis d'excellentes compétences professionnelles et démontré sa polyvalence, de la flexibilité et le désir d'effectuer un travail de qualité. Elle aurait ainsi accompli toute sa

carrière à satisfaction de son employeur, jusqu'à ce qu'elle le mette en cause s'agissant de faits constitutifs de harcèlement sexuel et psychologique. Sa première réaction aurait été de chercher à la licencier. Les CFF auraient ensuite proposé de prévoir une période de réintégration à un autre poste, période au terme de laquelle elle serait licenciée si la procédure venait à échouer. Cette façon de faire serait choquante, ce qu'aurait également souligné le Bureau de l'égalité entre femmes et hommes. La recourante relève ensuite que, le 16 octobre 2018, une audience de débats publics portant sur les faits de harcèlement avait été prévue par-devant le Tribunal administratif fédéral. Or, par pli du 3 octobre 2018, les CFF lui ont adressé un avertissement et, cinq jours après cet avertissement, par pli daté du 8 octobre 2018, une menace de résiliation. Le fait que la recourante se soit ainsi trouvée sanctionnée par son employeur, quelques jours à peine avant l'audience de débats publics, ne permettrait pas de douter de la volonté claire des CFF de se débarrasser d'elle à tout prix. Dans la menace de résiliation du 13 juin 2019, la recourante relève que trois des quatre griefs retenus à son encontre visaient des faits remontant à plusieurs mois et que, bien que connus de longue date, ces faits ne lui avaient valu aucune remarque de la part de sa hiérarchie. Elle estime ainsi que les CFF souhaitaient uniquement infliger, à tout prix, une menace de résiliation, raison pour laquelle ils se seraient échinés à fouiller leurs archives en quête de quoi la sanctionner à nouveau. La recourante considère ainsi que les reproches formulés à son encontre présentent un caractère bagatelle et qu'il ne ferait pas de doute que, depuis que les CFF auraient été éclaboussés par la dénonciation de la recourante, ils chercheraient à se débarrasser d'elle.

E. 7.2

Les CFF précisent que la décision de résiliation des rapports de travail n'a rien à voir avec la situation décrite par la recourante. Ils rappellent avoir présenté des excuses pour la situation que la recourante a subie et que les faits qui lui sont reprochés, en particulier les prestations et manquements répétées aux obligations contractuelles et aux directives, n'ont aucun lien avec la procédure à laquelle la recourante fait référence. Ils rappellent, au demeurant, que la recourante s'est, elle-même, exprimée dans les médias, alors qu'une décision attaquable avait été rendue par les CFF, de sorte que son seul but était de nuire et non pas de jouer le rôle de lanceuse d'alerte. Une enquête externe a été ordonnée à la demande de l'employée et les conclusions de cette enquête ont été retenues par les CFF. Dès lors, les allégations de la recourante seraient dénuées de tout fondement. Enfin, de nombreuses années se sont écoulées entre le début de la procédure et la résiliation des rapports de travail, période au cours de laquelle la collaboration aurait toujours été difficile malgré les tentatives des CFF d'instaurer un lien de confiance.

E. 7.3

Lorsque la résiliation est abusive en vertu de l'art. 336 CO, l'employé bénéficie du droit de demander sa réintégration en se fondant sur l'art. 34c al. 1 let. b LPers. Il peut réclamer une indemnité en lieu et place de la réintégration. L'indemnité fondée sur l'art. 34c al. 2 LPers est déterminée de façon analogue à celle de l'art. 34b al. 1 let. a LPers (cf. Message du 31 août 2011 du Conseil fédéral concernant une modification de la loi sur le personnel de la Confédération, FF 2011 6171 ss, p. 6192). L'indemnité fondée sur l'art. 34c al. 2 LPers ayant principalement une finalité punitive et préventive, elle n'est pas soumise à la perception des cotisations sociales et se détermine en salaires bruts (cf. arrêt du TAF A-5300/2014 du 19 mai 2016 consid. 6.3). La CCT 2019 prévoit une réglementation identique. L'art. 336 al. 1 CO contient une liste de situations constitutives d'abus. Cette liste

n'est pas exhaustive, mais consacre d'une manière générale l'interdiction de l'abus de droit (art. 2 al. 1 CC ; cf. ATF 131 III 535 consid. 4.2). Parmi les situations constitutives d'abus, l'art. 336 al. 1 let. d CO prévoit que le congé est abusif lorsqu'il est donné parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail (cf. arrêt du TF 4A_102/2008 du 27 mai 2008 consid. 2). Pour que cette disposition soit applicable, il faut que l'autre partie ait eu la volonté d'exercer un droit (cf. arrêt du TF 4C_237/2005 du 27 octobre 2005 consid. 2.3). Il faut encore qu'elle ait été de bonne foi, même si sa prétention, en réalité, n'existait pas (cf. arrêts du TF 4C_237/2005 du 27 octobre 2005 consid. 2.3 et 4C.229/2002 du 29 octobre 2002 consid. 3) ; cette norme ne doit pas permettre à un travailleur de bloquer un congé en soi admissible ou de faire valoir des prétentions totalement injustifiées (cf. ATF 136 III 513 consid. 2.4 ; arrêt du TF 4C.247/1993 du 6 avril 1994 consid. 3a). L'art. 336 al. 1 let. d CO a également pour but de protéger un travailleur contre un congé-représailles s'il peut supposer de bonne foi que les prétentions qu'il fait valoir sont fondées. Il n'est pas nécessaire qu'elles le soient effectivement. La résiliation n'est toutefois pas abusive dès lors que l'employé fait valoir des prétentions qui n'ont joué aucun rôle causal dans la décision de le licencier (cf. ATF 136 III 513 consid. 2.4 et 2.6). En soi, l'existence d'une situation de mobbing ne conduit pas automatiquement à rendre un licenciement abusif. Des situations sont cependant concevables dans lesquelles une résiliation devient abusive dès lors que le motif de licenciement invoqué est l'une des conséquences du harcèlement (cf. ATF 125 III 70 consid. 2a). Tel est le cas, par exemple, en cas de manquements répétés ou persistants dans les prestations (art. 10 al. 3 let. b LPers), qui découleraient eux-mêmes du mobbing exercé (cf. arrêt du TAF A-5300/2014 du 19 mai 2016 consid. 5.2.2). L'employeur ne peut donc pas justifier un licenciement en se fondant sur des motifs découlant d'une violation de ses propres obligations. L'abus réside dans le fait que l'employeur exploite la propre violation de ses devoirs contractuels (cf. ATF 125 III 70 consid. 2a). L'employeur qui n'empêche pas le mobbing viole en effet son obligation de protection découlant de l'art. 4 al. 2 let. g LPers. Selon cette disposition, l'employeur doit non seulement respecter la personnalité du travailleur, mais aussi la protéger. Il doit donc non seulement s'abstenir lui-même d'actes qui portent atteinte à la personnalité de son employé, mais aussi prendre des mesures adéquates si la personnalité du travailleur fait l'objet d'atteintes notamment de la part d'autres membres du personnel (cf. ATF 127 III 351 consid. 4b/dd). Par ailleurs, dans une situation où il existe un important conflit relationnel opposant deux ou plusieurs personnes qui n'étaient pas faites pour s'entendre, l'employeur est tenu de prendre les mesures que l'on peut attendre de lui pour désamorcer le conflit (cf. ATF 125 III 70 consid. 2c). Il ne peut se contenter de licencier les employés impliqués dans le conflit alors qu'il a laissé le conflit s'envenimer et n'a pas satisfait à ses propres obligations (cf. arrêt du TF 1C_245/2008 du 2 mars 2009 consid. 4.2 ; arrêt du TAF A-7764/2009 du 9 juillet 2010 consid. 6.1). Enfin, la partie qui prétend que la résiliation est abusive doit le prouver (cf. ATF 130 III 699 consid. 4.1).

E. 7.4

En l'état, il y a lieu de rappeler, comme considéré, que les faits auxquels se rapporte la recourante remontent, pour les plus anciens à plus de huit ans. D'entente entre la recourante et son employeur, un retour dans le groupe B. _____ a très vite été écarté. Les CFF ont ainsi déclenché la procédure de reconversion professionnelle prévue par la CCT et la recourante s'est retrouvée rattachée à l'AMC, lors de la réorganisation interne ayant conduit à la suppression formelle de son ancien poste au sein du groupe B. _____. Depuis, force est d'admettre, à la lumière des très nombreux actes au dossier, que les CFF ont tout mis en

oeuvre pour permettre à la recourante de se réorienter professionnellement et de trouver une nouvelle affectation fixe. Nonobstant, il y a bien lieu de constater que l'attitude de la recourante était particulièrement négative lors de ses différentes affectations temporaires, ainsi qu'en témoigne notamment le courriel écrit par le responsable du centre de recrutement L._____ à la responsable hiérarchique de la recourante (cf. supra consid. E.b). En tout état de cause, on peine à saisir pourquoi les CFF auraient entrepris autant de mesures pour aider la recourante dans sa reconversion professionnelle et pris à leur charge de nombreux frais de formation, si leur seule intention était, comme le prétend la recourante, de se débarrasser d'elle. Encore une fois, le Tribunal ne remet pas en cause les événements subis par la recourante dans le cadre de son affectation au sein des groupes B._____. Le fait que la recourante ait subi un harcèlement sexuel ne suffit toutefois pas à rendre tout licenciement ultérieur impossible et la recourante n'apporte aucun élément probant qui tendrait à démontrer que la résiliation de ses rapports de travail serait uniquement due à la procédure qu'elle a initiée. Il ressort, au contraire, du dossier que c'est bien à cause des manquements répétés à ses obligations et devoirs contractuels, du non-respect des instructions données par son employeur et de son attitude négative que les CFF ont résilié les rapports de travail de la recourante. Force est ainsi d'admettre l'absence de preuve du caractère abusif de la résiliation.

E. 7.5

Il suit de là que la résiliation des rapports de travail de la recourante repose sur un motif objectivement suffisant et que, en l'absence d'un abus au sens de l'art. 336 CO, la recourante n'a pas droit à une indemnité.

E. 8

Sur le vu de l'ensemble de ce qui précède, le recours doit être intégralement rejeté.

E. 9

La procédure de recours en matière de litiges liés aux rapports de travail est gratuite (art. 34 al. 2 LPers), de sorte qu'il n'est pas perçu de frais de procédure.

E. 10

Vu l'issue du litige, il n'y a pas lieu d'octroyer des dépens (art. 64 al. 4 PA et 7 ss du règlement du 21 février 2008 concernant les frais, dépens et indemnités fixés par le Tribunal administratif fédérale [FITAF, RS 173.320.2]).

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