

# **BVGer A-589/2019 vom 12. November 2019**

Bundesverwaltungsgericht, 2019-11-12, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bvger\\_A-589\\_2019](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bvger_A-589_2019)

FR: TAF A-589/2019 du 12 novembre 2019

IT: TAF A-589/2019 del 12 novembre 2019

## **Regeste**

Responsabilité de l'Etat (Confédération)

## **Erwägungen**

### **E. 7**

Il y a ensuite lieu d'examiner l'exception de prescription soulevée par l'EPFL pour les événements qui se sont déroulés pendant la relation contractuelle de 2010 à 2014.

#### **E. 7.1**

Comme déjà mentionné (consid. 4.4.2 supra), afin de déterminer le dies a quo du délai relatif de péremption d'une année, il sied d'examiner à partir de quand il doit être considéré que la recourante avait connaissance des circonstances propres à motiver sa demande en justice, plus précisément, quand elle a appris, touchant son existence, sa nature et ses éléments, les circonstances propres à fonder et à motiver une demande en justice. Il sied donc d'apprécier à partir de quand elle avait une connaissance suffisante de son dommage suite aux événements ayant eu lieu pendant sa relation contractuelle avec l'EPFL, soit entre 2010 et 2014.

##### **E. 7.2.1**

Il n'est pas contesté que la recourante, pendant qu'elle était employée de l'EPFL, avait déjà conscience que sa relation professionnelle avec son supérieur était de nature à atteindre à sa santé. Toutefois, rien n'indique que la recourante aurait déjà présenté des troubles de la santé pendant qu'elle travaillait pour son supérieur, à tout le moins qu'elle aurait eu une connaissance suffisante du dommage pour être en mesure d'actionner l'EPFL en justice. En conséquence, l'appréciation de l'autorité inférieure, en tant qu'elle considère que le délai de péremption a commencé à courir à la fin des rapports contractuels, fin octobre 2014, ne saurait être suivi.

##### **E. 7.2.2**

En substance, la recourante indique souffrir d'atteintes à la santé attestées depuis janvier 2015. Elle a été suivie par le centre médical de l'EPFL du 27 janvier 2015 au 20 février 2015, lequel a diagnostiqué un état anxio-dépressif réactionnel. Ensuite, la recourante a été prise en charge par le service de psychiatrie générale du CHUV, où elle a fait l'objet d'une investigation de mars à juin 2015. Le diagnostic a écarté un trouble psychiatrique et fait état de symptômes dépressifs et anxieux. Aucun médicament n'a été prescrit par les médecins du CHUV.

##### **E. 7.2.3**

La recourante allègue avoir continué à être traitée par des psychiatres à l'étranger. A l'appui de ses dires, elle a versé trois certificats médicaux très succincts et guère documentés au dossier, soit ceux de son psychiatre singapourien des 17 octobre 2018 et 10 janvier 2019 et celui de son psychiatre turc du 20 mars 2018.

#### **E. 7.2.3.1**

Le 27 janvier 2016, son psychiatre en Turquie a constaté les mêmes symptômes que le CHUV, mais conclu à un trouble de stress post-traumatique (TSPT, PTSD [Posttraumatic stress disorder] dans sa version anglaise telle qu'elle figure sur le certificat médical) en raison du vécu professionnel au sein de l'EPFL et a prescrit des antidépresseurs. Dit psychiatre déclare avoir prescrit des médicaments le 27 janvier 2016 (Duloxetine® 30 mg/jours) et avoir augmenté le dosage à 60mg/jour le 17 février 2016. De même la recourante a eu deux séances supplémentaires de psychothérapie entre le 17 mars et le 2 mai 2016. Le 7 juillet 2017, le TSPT avait disparu et la médication a été arrêtée. Enfin, le 2 février 2018, la recourante a repris la médication à un dosage de 20mg/jour en raison d'une anxiété générée par des facteurs extrinsèques aux précédents (new business and in which country she will live).

#### **E. 7.2.3.2**

Les deux certificats médicaux du psychiatre singapourien sont fortement sujets à caution et il n'y a pas lieu de leur reconnaître une force probante. En effet, dans le premier certificat médical, le psychiatre singapourien a constaté des symptômes dépressifs et des troubles de l'anxiété et a prescrit des antidépresseurs (Duloxetine® 40 mg/jours), ceci en raison d'un mobbing allégué à l'EPFL et de l'aggravation en septembre 2017 lorsqu'elle avait appris l'existence d'une remarque faite par son ancien supérieur à son nouveau supérieur (consid. 8 infra). Il ne saurait toutefois faire abstraction du fait que ce certificat médical a été établi le 17 octobre 2018, soit quelques jours après que l'EPFL ait informé la recourante de la prescription de ses prétentions le 2 octobre 2018 (let. E supra). De même, il doit être souligné que le psychiatre turc avait attesté le 20 mars 2018 - soit déjà en connaissance de cause du courriel précité de septembre 2017 - que les troubles n'avaient plus de lien avec le vécu à l'EPFL. Quant au second certificat médical, il date du 10 janvier 2019, soit entre le prononcé de la décision attaquée et l'introduction du recours (let. G et H supra). Ces deux certificats nullement documentés et se fondant sur les seules déclarations de la recourante semblent n'avoir été produits que pour les besoins de la cause.

#### **E. 7.2.4**

Il ressort de ce qui précède que la recourante se sait atteinte de trouble de dépression et d'anxiété depuis le début de l'année 2015, soit quelques mois après la fin des rapports contractuels. En particulier, le CHUV a établi un diagnostic clair en juin 2015. Si les moyens mis en oeuvre pour traiter les symptômes et l'atteinte n'ont pas été partout les mêmes, force est de constater que, d'une part, la recourante savait de quels maux elle souffrait au plus tard depuis juin 2015 et, d'autre part, que quatre ans plus tard il s'agit toujours des mêmes maux. De même, les causes de ses maux, soit le comportement de son supérieur à son égard, lui étaient connues au plutôt lors de leur commission et au plus tard à l'échéance de ses rapports contractuels en octobre 2014. Ainsi, la recourante avait une connaissance suffisante de son dommage en juin 2015 pour ouvrir action en justice et le délai relatif d'une année pour introduire sa demande courrait jusqu'en 2016. Même à considérer que le diagnostic du 27 janvier 2016, soit un TSPT, constituerait un élément de

nature à relever un dommage évolutif (le TSPT étant une forme de troubles anxieux sévères), force est de constater que la prise de médicaments depuis février et mars 2016 avait stabilisé la situation et que le TSPT avait disparu le 7 juillet 2017. De la sorte, même par une appréciation très favorable à la recourante, il y aurait lieu de constater que la recourante avait une connaissance suffisante de son dommage au printemps 2016 au plus tard, ce qui ferait courir le délai relatif de la prescription jusqu'au printemps 2017.

### **E. 7.3**

La demande de réparation de la recourante a été introduite en septembre 2018 (let. D supra), de sorte qu'il n'y a pas besoin de déterminer une date plus précise pour le dies a quo. Le délai relatif d'une année était clairement dépassé et les prétentions de la recourante pour les années 2010 à 2014 sont prescrites au sens de l'art. 20 al. 1 LRFC. S'agissant de l'événement de juillet 2016, respectivement septembre 2017, l'autorité inférieure n'a pas soulevé l'exception de prescription. Il y aura donc lieu d'examiner matériellement si les conditions de la responsabilité sont en l'espèce réalisées.

### **E. 8**

Il s'agit ensuite d'examiner si le fait que le supérieur de la recourante à l'EPFL ait déclaré "someone that might be difficult to work with" au nouveau supérieur de celle-ci à Singapour est constitutif respectivement de harcèlement psychologique ou d'une autre atteinte illicite.

#### **E. 8.1.1**

La recourante allègue que la déclaration de son ancien supérieur, selon laquelle elle était quelqu'un avec qui il pouvait être difficile de travailler (someone that might be difficult to work with) constitue du harcèlement psychologique, respectivement une atteinte illicite à sa personnalité. Ces propos de l'ancien supérieur de la recourante lui ont été rapportés dans un courriel du 29 septembre 2017 (let. C supra) même s'il apparaît que cet échange de courriel visait à mettre par écrit des déclarations faites oralement plus tôt, sans qu'il soit possible de les dater.

#### **E. 8.1.2**

L'autorité inférieure considère que cet événement n'est pas suffisant pour constituer une atteinte légère à la personnalité de la recourante, de sorte que la condition de l'illicéité n'est pas réalisée.

### **E. 8.2**

S'agissant d'un épisode unique, force est de constater que cet acte ne remplit pas le caractère répétitif qui définit le harcèlement psychologique (consid. 4.3.3 supra). De plus, il doit être souligné qu'il n'existait plus de rapports professionnels entre la recourante et son ancien employeur depuis un peu plus de deux ans et neuf mois. Dès lors l'on ne voit pas comment ce dernier pouvait la déstabiliser, l'isoler et l'inciter à quitter son lieu de travail, alors qu'ils ne travaillaient déjà plus ensemble. Partant, cet événement ne constitue pas du harcèlement psychologique. Dès lors, la condition de l'illicéité des art. 3 al. 1 et 6 al. 2 LRFC à raison d'un harcèlement psychologique n'est pas réalisée.

### **E. 8.3**

Il reste à déterminer si la phrase prononcée en 2016 par l'ancien supérieur de la recourante constitue un acte illicite en raison d'une autre disposition.

### **E. 8.3.1**

Selon la recourante, l'employeur aurait violé son obligation de protéger la personnalité de son employée au sens de l'art. 328 CO et ce après la fin des rapports de travail, car son ancien supérieur aurait donné des renseignements erronés et attentatoires à l'honneur en déclarant au nouveau supérieur de la recourante qu'il pouvait être difficile de travailler avec elle. La recourante allègue que son ancien supérieur, en prononçant la phrase en 2016 à son futur employeur, a enfreint cette disposition et a atteint sans raison à sa réputation et l'a mise dans une position très difficile pour continuer dans de bonnes conditions son emploi à Singapour.

### **E. 8.3.2**

Les principes de droit privé (art. 328 CO) en matière de protection de la personnalité des employés sont aussi applicables au droit de la fonction publique (ATF 137 I 58 consid. 4.2.3 ; arrêts du TF 8C\_732/2016 du 26 septembre 2017 consid. 6.2 ; 8C\_910/2011 du 27 juillet 2012 consid. 5.1). La jurisprudence admet que l'obligation de l'employeur de protéger la personnalité du travailleur au sens de l'art. 328 CO peut perdurer au-delà de la fin des rapports de travail (ATF 130 III 599 consid. 5.1 ; arrêt du TF 4A\_117/2013 du 31 juillet 2013 consid. 2.2) sous réserve de plusieurs conditions. Ainsi, l'employeur viole l'art. 328 CO seulement s'il a fourni des renseignements faux et attentatoires à l'honneur, et découragé de la sorte un employeur d'engager la personne en question (ATF 135 III 405 consid. 3.2 ; arrêt du TF 4A\_117/2013 du 31 juillet 2013 consid. 2.2).

### **E. 8.3.3**

En l'espèce, la recourante relate certes avoir douloureusement vécu cet épisode comme un stratagème déployé par son ancien employeur pour l'empêcher de retravailler. Cela étant, elle n'apporte aucun élément de preuve qui atteste l'objectivité de l'atteinte à la personnalité, notamment quant à sa réputation professionnelle. De plus, la recourante ne démontre pas que ce fait aurait eu une quelconque influence sur sa carrière. Bien au contraire, dans son courriel du 29 septembre 2017, le nouveau supérieur souligne la productivité de la recourante et le fait qu'elle n'ait jamais généré de problèmes (you have been productive in Singapore and have not given me and my group any trouble) et qu'il avait eu raison de continuer à vouloir l'engager (I was right to continue hiring you) et ce malgré la phrase prononcée par l'ancien supérieur. Si, comme le prétend la recourante, la remarque de son ancien employeur visait à la décrédibiliser professionnellement auprès de son nouvel employeur, force est de constater que la phrase n'a pas eu cet effet, l'employeur ayant au final maintenu l'engagement de la recourante et n'ayant pas résilié les rapports de travail. De plus, il sied de relever que la phrase litigieuse n'est pas factuelle et reflète un jugement de valeur qu'il est malaisé de qualifier d'inexact ou d'erroné, ce d'autant plus que les extraits de l'expertise produits par la recourante en mai 2019 (pièce 66 de son bordereau) objectivent dans une certaine mesure cette appréciation de l'ancien supérieur. En outre, la recourante ne démontre pas en quoi elle serait attentatoire à son honneur. En l'absence des conditions requises par la jurisprudence, il n'y a pas violation de l'obligation de protéger la personnalité de l'employée après la fin des rapports de travail. Partant, là aussi, il sied de constater l'absence d'un acte illicite. En effet, l'ancien supérieur s'est borné à émettre un jugement de valeur sur les relations de travail qui existaient entre lui et la recourante et n'a pas mis en doute ses capacités professionnelles ni même encouragé son nouvel employeur à se séparer d'elle. Une telle phrase ne constitue pas une atteinte, même légère, à la personnalité et à la réputation professionnelle de la recourante, au sens où l'entend la jurisprudence.

#### **E. 8.4**

En l'absence de harcèlement psychologique ou d'informations erronées données sur l'ancienne employée, il sied de constater l'inexistence de violation d'une norme de protection de la personnalité de l'employée. Faute d'acte illicite concernant l'épisode de 2016, nul n'est besoin d'examiner plus avant les autres conditions à l'octroi d'une indemnité pour tort moral en lien avec l'épisode de 2016.

#### **E. 9.1**

En résumé, les prétentions portant sur les événements de 2010-2014 sont prescrites (consid. 7 supra) et celles relatives au fait s'étant déroulé en 2016 et dont la recourante n'a pris connaissance qu'en septembre 2017, ne constitue pas un acte illicite (consid. 8). Partant, la responsabilité de l'Etat n'est pas engagée en l'espèce. Partant, le recours du 31 janvier 2019 est rejeté.

#### **E. 9.2**

Conformément à l'art. 63 al. 1 PA, les frais de procédure sont mis à la charge de la partie qui succombe. Dans le cas présent, la recourante doit être considérée comme succombant en ses conclusions. Les frais de procédure, par 3'500 francs, seront mis à la charge de la recourante qui en a fait l'avance.

#### **E. 9.3**

L'autorité de recours peut allouer, d'office ou sur requête, à la partie ayant entièrement ou partiellement gain de cause une indemnité pour les frais indispensables et relativement élevés qui lui ont été occasionnés (art. 64 al. 1 PA et art. 7 al. 3 du règlement concernant les frais, dépens et indemnités fixés par le Tribunal administratif fédéral du 21 février 2008 (FITAF, RS 173.320.2). Aucune indemnité de dépens ne sera donc allouée en l'espèce. (dispositif à la page suivante)

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