



Cour I
A-3931/2022

Arrêt du 23 mai 2023

Composition

Jérôme Candrian (président du collège),
Maurizio Greppi, Jürg Marcel Tiefenthal, juges,
Manon Progin, greffière.

Parties

A. _____,
représentée par
Dr. Marco Kamber, Avocat,
recourante,

contre

Ecole polytechnique fédérale de Lausanne (EPFL),
intimée,

Commission de recours interne des EPF,
autorité inférieure.

Objet

Personnel fédéral ; prétentions diverses.

Faits :**A.**

A.a A._____ a été engagée en qualité de « professeure assistante *tenure track* de [...] » à l'École polytechnique fédérale de Lausanne (EPFL) à compter du (...) et jusqu'au (...). Ce contrat a été prolongé une première fois en (...), du (...) au (...), puis une seconde fois en (...), jusqu'au (...).

La fonction de professeure assistante *tenure track* signifie que le professeur assistant, au moment de sa nomination, se voit garantir un engagement à durée indéterminée (« *tenure track* ») pour autant qu'il atteigne certains objectifs.

A.b Peu après son entrée en fonction, la supervision d'un projet tiers a été assigné à A._____. Il s'agissait d'un vaste programme d'échange d'étudiants en coopération avec (...), financé par une fondation. Cette tâche ne faisait pas partie ou n'était pas au cœur de son contrat de travail initial en tant que professeure assistante. De plus, le programme s'est, aux dires d'A._____ (ci-après également : la professeure assistante), avéré « extrêmement long et fastidieux à superviser ». Elle soutient qu'elle n'a ainsi pas été en mesure de faire avancer le développement de son laboratoire et de ses travaux de recherche comme elle l'aurait souhaité, ce qui l'a soumise à une énorme pression temporelle dès le départ.

Sur le vu de l'importance du travail occasionné par ce projet à la professeure assistante, le Président de l'EPFL a soutenu la dernière prolongation de son contrat, jusqu'en (...), prolongation qui a été avalisée par le Conseil des EPF (cf. décision du 12/13 décembre 2018).

A.c La professeure assistante s'est en outre retrouvée impliquée dans plusieurs procédures durant l'exécution de son contrat de travail.

A.c.a En décembre 2017, suite à des tensions entre la professeure assistante et le doctorant qui lui était assigné, ce dernier a été, à sa demande, transféré dans un autre laboratoire et un nouveau directeur de thèse a été désigné. Le doctorant se plaignait en particulier du fait qu'il arrivait difficilement à trouver du temps pour travailler à sa thèse, étant souvent sollicité par la professeure assistante pour d'autres tâches.

En juillet et août 2018, trois scientifiques ont porté des allégations de plagiat à l'encontre de ce doctorant. Celui-ci a déposé un signalement contenant des allégations à l'encontre d'A._____, invoquant de « *continuous inappropriate behavior and harassment* ». Il estimait que son changement

de directeur de thèse avait déplu à A._____, laquelle avait pris des mesures en représailles. Les allégations de plagiat contre lui, émanant de personnes ayant des liens amicaux ou professionnels étroits avec la professeure assistante, en seraient un exemple.

L'EPFL a joint ces quatre signalements et ouvert une enquête administrative (cf. ordonnance du 24 septembre 2018), qu'elle a confiée à un avocat externe. Les hypothèses de plagiat se sont révélées infondées (cf. rapport partiel d'enquête du 10 décembre 2018). L'enquête a en outre abouti à la constatation que la professeure assistante avait violé son devoir de fidélité envers l'EPFL en ne répondant pas aux sollicitations de l'enquêteur de se présenter aux auditions, en tentant de faire procéder au doctorant à des expérimentations animales sans autorisation, en exerçant à son encontre des pressions illicites et en prenant des mesures de rétorsion contraires aux droits de la personnalité et qui pourraient également être qualifiées sur le plan pénal.

Sur ce vu, le Président de l'EPFL a renoncé à ouvrir une enquête disciplinaire et a signifié un avertissement à A._____ le 18 novembre 2019. Cette dernière a déposé un recours auprès de la Commission de recours interne des EPF (CRIEPF) à son encontre, sans succès, l'instance de recours ayant considéré qu'il s'agissait d'une mise en garde non assimilable à une décision et qu'elle n'était par conséquent pas sujette à recours (cf. décision du 14 mai 2020).

A.c.b Le 6 mars 2018, une ancienne post-doctorante d'A._____ a déposé une plainte en lien avec une annonce d'invention. Une enquête administrative a été ouverte, visant à déterminer si la post-doctorante devait être désignée co-inventrice, comment était gérée l'invention par la professeure assistante et la relation avec un projet développé par une société tierce.

L'enquête n'a pas permis d'établir clairement d'éventuels manquements susceptibles d'être reprochés à la professeure assistante. Il ressort du rapport du 14 mai 2020 de l'enquêteur mandaté qu'il n'a pas pu entendre cette dernière, A._____ ayant invoqué des motifs de santé et des obligations professionnelles pour justifier son refus à ses sollicitations de rencontre. L'enquêteur a relevé que la professeure assistante s'était montrée peu coopérante, ce qui avait entraîné un allongement important de la procédure et rendu difficile l'éclaircissement des faits litigieux. Le Président de l'EPFL, après avoir mandaté un agent de brevet, a décidé, le 2 décembre 2020, de reconnaître la qualité de co-inventrice à la post-doctorante.

A.c.c D'autres « enquêtes informelles » selon la terminologie employée par la CRIEPF ont encore été menées.

A.c.c.a Pour la première, il s'agissait d'un différend relatif à la paternité de travaux de recherches, ayant opposé la professeure assistante à une de ses doctorantes. Une médiation a été conduite entre les deux protagonistes, et le conflit provisoirement résolu. En avril 2019, A. _____ a déposé un signalement à l'encontre de sa doctorante. Elle considérait que cette dernière n'avait pas cité, à tort, certains collaborateurs dans sa thèse, qu'elle avait acceptée antérieurement. Une nouvelle procédure de médiation a été menée entre les parties et la procédure a été close d'un commun accord.

A.c.c.b Des investigations ont été menées suite aux allégations d'un responsable d'une entreprise qui travaillait avec le laboratoire d'A. _____ (cf. courrier du 1^{er} février 2018) contenant diverses accusations quant à la manière dont la collaboration s'était déroulée. Le service juridique de l'EPFL a discuté de ces accusations avec A. _____, les a examinées et est parvenu à la conclusion qu'elles n'étaient pas fondées. L'affaire a ainsi été classée.

A.c.c.c Dans une dernière affaire, l'EPFL a reçu, le 15 juillet 2019, un signalement anonyme, relatif à des allégations de manquements à la probité scientifique en relation avec des travaux effectués par la professeure assistante dans une autre université. Une enquête avait déjà été conduite alors, et l'Ombudsperson de l'EPFL a considéré, dans un rapport du 31 décembre 2019, qu'il n'y avait pas de raison de s'écarter de ces conclusions.

A.d A. _____ allègue avoir subi une pression énorme suite à ces enquêtes menées durant les trois dernières années de sa fonction et avoir été atteinte dans sa santé. Elle invoque avoir dû prendre un médicament antidépresseur génotoxique qui a entraîné une fausse couche. Un certificat médical du 26 août 2019 atteste en outre du fait qu'elle a présenté au total deux fausses couches, la première le 24 novembre 2018 et la seconde le 24 mai 2019. La professeure assistante a le sentiment que ces enquêtes constituent un moyen pour entraver le travail des femmes professeures assistantes.

B.

B.a Le 8 avril 2020, A. _____ a informé le Président de l'EPFL du fait qu'elle ne souhaitait plus poursuivre sa carrière professionnelle au sein de

l'EPFL et, dès lors, qu'elle renonçait à soumettre son dossier de candidature à la nomination de professeure associée.

B.b En date du 6 septembre 2020, A. _____ a déposé une « Plainte civile pour discrimination fondée sur le sexe et destruction d'une carrière de professeur universitaire de haut niveau » contre l'EPFL, auprès de la CRIEPF. En substance, elle invoquait avoir été victime d'actions discriminatoires de genre, commis par les hauts représentants de l'administration de l'EPFL, consistant en des violations de son contrat universitaire, le plagiat de son travail académique, l'interdiction de la publication de ses résultats scientifiques principaux, une destruction de sa réputation scientifique, entraînant une perte de fonds de recherche et de collaboration industrielle et académique. Elle constatait en outre avoir fait l'objet de 6 enquêtes administratives, avoir été déclarée innocente 4 fois, n'avoir pas reçu de résultat pour la cinquième et la sixième enquête, toujours en cours. Selon ses allégations, ces événements l'ont atteinte dans sa santé et ont eu un impact sur sa famille. Elle a finalement été obligée de quitter sa carrière universitaire à l'EPFL.

Elle demandait à ce titre diverses indemnisations : pour les congés maladie résultant des actions discriminatoires liées au sexe (8 mois) ; pour la rémunération complète des fonds qu'elle aurait dû recevoir avant la fin de son contrat (16 mois, du [...] au [...]) ; pour la durée du congé maternité pendant lequel elle a dû travailler à plein temps (de juin à août [...]) ; pour les vacances qu'elle n'a pas pu prendre du fait de la surcharge de travail qui lui a été imposée (3 mois) ; pour les frais juridiques dépensés dans le cadre des actions discriminatoires intentées à son encontre. Elle requérait aussi le retrait des œuvres plagiées publiées dans la thèse de son ancien docteur transféré auprès d'un autre professeur et que l'EPFL cessât toute conduite abusive et harcèlement concernant les demandes de changement d'auteurs de ses articles scientifiques et brevets. Elle demandait encore d'autres éléments en lien avec les membres de son laboratoire et du matériel informatique à sa disposition. Elle se réservait en outre la possibilité d'étendre ses prétentions.

A l'appui de ses requêtes, elle se fondait notamment sur un rapport réalisé en juillet 2020 par la commission sur le statut des femmes au sein du corps professoral de l'EPFL (ci-après : le rapport de 2020). Le rapport fait notamment état du fait qu'en 2018, sur 8 enquêtes, 5 ont été ouvertes à l'encontre de femmes professeures. La professeure assistante relève également qu'il a été établi que les professeurs féminins de l'EPFL étaient plus souvent

contraints de s'engager dans des projets ou des comités à forte intensité de temps.

B.c Par décision incidente du 13 octobre 2020, la CRIEPF a transmis cette écriture au Président de l'EPFL comme objet de sa compétence.

B.d Par décision du 2 décembre 2020, le Président de l'EPFL a rejeté les prétentions d'A._____.

En substance, il a considéré qu'aucune discrimination à raison du sexe n'avait été commise par l'EPFL envers elle. Le rapport de 2020, s'il faisait bien état du fait qu'un plus grand nombre d'enquêtes avaient été diligentées à l'encontre des professeurs de sexe féminin que de sexe masculin, n'était pas représentatif d'une véritable discrimination, ses résultats ne portant que sur une année. Subséquemment, il a rejeté les prétentions de la professeure assistante relatives aux frais d'avocats engagés en lien avec des actions de l'EPFL considérées comme discriminatoires par cette dernière.

Le Président de l'EPFL a ensuite refusé de verser les fonds requis à la professeure assistante, ceux-ci étant destinés à l'EPFL. Il a également considéré qu'A._____ n'avait pas droit à une compensation pour vacances et congés non-pris. Il a rejeté la demande d'A._____ en lien avec la thèse de son ancien doctorant, B._____, aucun plagiat n'ayant été retenu. S'agissant des deux procédures encore en cours à son encontre, il a refusé de les interrompre, au motif que la professeure assistante n'avait pas démontré que l'EPFL agirait abusivement dans ce cadre. Il a considéré qu'elle n'avait pas la qualité pour agir quant aux prétentions relatives aux employés de son ancien laboratoire, et qu'elle ne pouvait pas conserver son ancienne assistante administrative du fait de la fin de la relation de travail. De même, s'agissant du matériel mis à disposition, il a rejeté ses prétentions, la responsabilité d'effacer toutes les données personnelles incombant à la professeure assistante et, pour le reste, elle conservait la possibilité de racheter ledit matériel.

B.e Le 18 janvier 2021, A._____ a déposé une demande de conciliation auprès de la commission de conciliation pour le personnel des EPF selon la loi sur l'égalité. Le même jour, elle a transmis dite requête à la CRIEPF, à titre de recours préventif, dans l'hypothèse où sa requête de conciliation s'avérerait irrecevable. La CRIEPF a ensuite suspendu la procédure de recours jusqu'à droit connu sur la procédure de conciliation (cf. ordonnance du 26 janvier 2021).

B.f Par ordonnance du 4 mai 2021, l'autorité de conciliation a constaté l'échec de la tentative d'entente, l'EPFL ayant déclaré ne pas être prête à participer à une audience de conciliation.

B.g Le 3 juin 2021, la professeure assistante a recouru contre la décision du 2 décembre 2020 auprès de la CRIEPF.

C.

C.a Par décision du 16 juin 2022, la CRIEPF a rejeté le recours, respectivement l'a déclaré irrecevable sur certaines de ses conclusions. En substance, elle a considéré que certaines prétentions de la professeure assistante, qu'elle fondait sur un acte illicite commis par l'EPFL, à savoir des discriminations à raison du sexe, ne relevaient pas de sa compétence et a prévu, dans son dispositif, la transmission du recours sur ces points, dès l'entrée en force de la décision, au Tribunal administratif fédéral comme objet de sa compétence. Pour le reste, elle a rejeté les conclusions de la professeure assistante relatives à la non-prise de vacances et au remboursement des frais de justice, les considérant infondées.

C.b A. _____ (ci-après : la recourante) a recouru contre cette décision auprès du Tribunal administratif fédéral (ci-après : le Tribunal) le 29 août 2022. Elle demande, en substance, l'annulation de la décision attaquée et à ce que l'EPFL (ci-après : l'intimée) soit condamnée à lui payer diverses indemnités. Elle conclut d'abord au versement d'un montant de 15'274 fr. 75, plus intérêts à 5% dès le 1^{er} septembre 2020, à titre d'indemnité de crédit-vacances. Elle conclut ensuite au versement d'une indemnité de 58'895 fr. 45, avec intérêts dès le 1^{er} septembre 2020, soit 37'265 fr. 65 pour ses honoraires d'avocat en relation avec les enquêtes administratives intentées en violation de la loi sur l'égalité, 20'000 francs à titre d'indemnité pour tort-moral du chef de violations de la loi sur l'égalité et 2'473 fr. 80 à titre d'indemnité pour les frais des traitements médicaux encourus suites aux violations de la loi sur l'égalité.

C.c Par écriture du 11 octobre 2022, la CRIEPF (ci-après : l'autorité inférieure) a conclu au rejet du recours et s'est référée à la décision du 16 juin 2022.

C.d Par écriture du 20 octobre 2022, l'intimée s'est déterminée sur le recours, concluant à son rejet.

C.e La recourante a répliqué le 14 décembre 2022. Par écriture du 3 janvier 2023, l'autorité inférieure a renoncé à dupliquer. L'intimée a dupliqué en date du 17 janvier 2023.

C.f Le 13 février 2023, la recourante a renoncé à déposer une prise de position complémentaire.

Les autres faits et arguments pertinents seront repris, en tant que de besoin, dans les considérants en droit qui suivent.

Droit :

1.

La présente procédure de recours est régie par la loi fédérale du 20 décembre 1968 sur la procédure administrative (PA, RS 172.021), à moins que la loi du 17 juin 2005 sur le Tribunal administratif fédéral (LTAF, RS 173.32) n'en dispose autrement (cf. art. 37 LTAF). Le Tribunal examine d'office et librement sa compétence (cf. art. 7 PA) et la recevabilité des recours qui lui sont soumis.

1.1 Conformément à l'art. 31 LTAF, et sous réserve des exceptions prévues à l'art. 32 LTAF, non pertinentes en l'espèce, le Tribunal connaît des recours contre les décisions au sens de l'art. 5 PA prises par les autorités mentionnées à l'art. 33 LTAF.

En l'occurrence, la décision de la CRIEPF satisfait aux conditions qui prévalent à la reconnaissance d'une décision au sens de l'art. 5 al. 1 PA et n'entre pas dans le champ d'exclusion matériel de l'art. 32 LTAF. La Commission fédérale est une autorité précédente au sens de l'art. 33 let. f LTAF (cf. arrêt du Tribunal administratif fédéral [TAF] A-668/2017 du 7 avril 2017 consid. 1.1). Conformément à l'art. 37 al. 1 de la loi fédérale du 4 octobre 1991 sur les écoles polytechniques fédérales (loi sur les EPF, RS 414.110), la procédure de recours devant la CRIEPF est régie par les dispositions générales de la procédure, à moins que la loi sur les EPF n'en dispose autrement.

1.2 Le Tribunal relève que, par décision du 2 décembre 2020, le Président de l'EPFL, statuant sur la « plainte civile pour discrimination fondée sur le sexe et destruction d'une carrière universitaire de haut niveau », a rejeté les demandes formulées par la recourante à ce titre. Sur recours, l'autorité inférieure a déclaré irrecevables les prétentions indemnitaires de la recourante fondées sur la loi du 24 mars 1995 sur l'égalité entre femmes et

hommes (Loi sur l'égalité [LEg, RS 151.1]), en considérant que la responsabilité de l'EPFL à l'égard de tiers, mais également de ses propres employés, était déterminée par la loi fédérale du 14 mars 1958 sur la responsabilité de la Confédération, des membres de ses autorités et de ses fonctionnaires (Loi sur la responsabilité, LRFC, RS 170.32), ce qui conférait au Tribunal de céans la compétence de les traiter. Elle est en revanche entrée en matière sur les prétentions de la recourante à une indemnité au titre de vacances non prises et à un montant en dédommagement des frais d'avocat dans le cadre des enquêtes menées par l'EPF, pour les rejeter.

1.2.1 Pour autant que les conditions requises soient satisfaites, la personne lésée par une discrimination peut faire valoir les droits spécifiques de l'art. 5 al. 1 à 4 LEg et, cumulativement, les prétentions en dommages-intérêts et en réparation du tort moral réservées à l'art. 5 al. 5 LEg (cf. ATF 133 II 257 consid. 5.3 ; arrêt du TF 8C_74/2019 du 21 octobre 2020 consid. 4.1).

Au cas d'espèce, la recourante demande le versement d'une indemnité fondée sur l'art. 5 al. 5 LEg, lequel réserve les prétentions en dommages-intérêts et en réparation du tort moral, de même que les prétentions découlant d'un régime contractuel plus favorable aux travailleurs. Elle n'invoque pas le versement d'une indemnité fondée sur l'art. 5, al. 2 à 4 LEg (cf. pour le surplus *infra* consid. 3.3.3). Ses prétentions en dommages-intérêts et en réparation du tort moral sont ainsi régies par la LRFC (cf. arrêt du TAF A-7843/2016 du 3 décembre 2018 consid. 8.3.1; ARIOLI KATHRIN/FURRER ISELI FELICITAS, L'application de la loi sur l'égalité aux rapports de travail de droit public, 2000, n. 191 ss ; AUBERT GABRIEL, in : Aubert Gabriel/Lempen Karine (édit.), Commentaire de la loi fédérale sur l'égalité, n. 69 ad art. 5 LEg ; cf. ég. UEBERSCHLAG Joel, in : Kaufmann Claudia/Steiger-Scakmann Sabine (Hrsg.), Kommentar zum Gleichstellungsgesetz, 3^e éd. 2022, n. 60 ss). En effet, à supposer qu'un acte illicite soit présent, consistant en une violation de la loi sur l'égalité commise par l'EPFL, la responsabilité de cette dernière à l'égard de tiers, mais également de ses propres employés, est déterminée par la LRFC (cf. arrêt du TAF A-2634/2016 du 5 décembre 2017 consid 3.2.1).

1.2.2 A cet égard, l'EPFL est bien compétente en première instance pour statuer sur une demande fondée sur la loi sur la responsabilité dirigée à son encontre. De jurisprudence constante, elle est considérée comme une institution indépendante de l'administration ordinaire chargée de l'exécution des tâches de droit public par la Confédération (cf. art. 19 al. 1 LRFC ; arrêts du TAF A-3974/2020 du 15 décembre 2020 consid. 3.5, A-2634/2016

du 5 décembre 2017 consid. 2.3 et A-4685/2007 du 24 juin 2009 consid. 3, spéc. 3.2.3) et, à ce titre, il lui appartient notamment de statuer sur les réclamations contestées de tiers qui sont dirigées contre les organes ou les employés fautifs (cf. art. 19 al. 3 LRFC). Ainsi, l'EPFL se prononce directement, en lieu et place du Département fédéral des finances, avec possibilité de recours directement devant le Tribunal de céans, la compétence de la CRIEPF étant expressément exclue pour ce type de litige (cf. art. 20 al. 2 LRFC et art. 37 al. 3, 2^e phrase, de la loi fédérale du 4 octobre 1991 sur les écoles polytechniques fédérales [loi sur les EPF, RS 414.110]).

Le Tribunal est dès lors compétent pour traiter directement des griefs de la recourante y relatifs en première instance de recours. Pour des motifs d'économie de procédure, il se justifie de traiter des conclusions de la recourante intégralement dans une seule et même procédure devant le Tribunal, la recourante le demandant en outre expressément dans son recours du 29 août 2022 et l'intimée ayant pris position sur les griefs de la recourante dans ses écritures devant la Cour de céans. La question sera ainsi traitée avec l'analyse de la violation de la loi sur l'égalité, fondant la responsabilité de l'intimée selon la recourante (cf. *infra* consid. 3).

1.2.3 Il en résulte que le Tribunal est compétent pour connaître de l'ensemble des conclusions de la recourante portées devant son instance.

1.3 Conformément à l'art. 48 al. 1 PA, la recourante possède la qualité pour recourir en tant que destinataire de la décision attaquée qui lui fait grief.

1.4 Déposé dans le délai (cf. art. 50 al. 1 PA) et les formes (cf. art. 52 al. 1 PA) légaux, le recours est ainsi recevable de sorte qu'il convient d'entrer en matière.

2.

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.

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).

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).

3. Violation de la LEg

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 professeures étaient susceptibles d'en être le sujet.

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 engage-

ment 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 professeures 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.

3.3 Le cadre légal applicable est le suivant.

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.], 3^e éd. 2022, n. 137 ad art. 6 LEg ; Rémy Wyler in : Commentaire de la loi fédérale sur l'égalité, Aubert/Lempen [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).

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 LEg, à savoir l'acte illicite que constitue la violation de la loi sur l'égalité (cf. ATF 133 II 257 consid. 5.3).

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 LRFC (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 LEg. 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 LRFC (cf. *supra* consid. 1.2.1).

3.3.4 L'art. 3 al. 1 LRFC 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 LRFC. 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, 2^e 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).

3.3.5 Aux termes de l'art. 20 al. 1 LRFC, 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).

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

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.

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 2^{bis} 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]).

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 correspondaient 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.

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

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.

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.

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.

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.

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.

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 LÉg.

Par conséquent, sa demande d'indemnisation selon l'art. 5 al. 5 LÉg et 3 LRCF doit être rejetée.

4. Frais d'avocat

Pour rappel, cette prétention, jugée recevable par l'autorité inférieure pour autant que non-fondée sur la LRFC, 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.

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.

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.

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

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. 27*h* al. 1 OLOGA a ainsi été reconnue (consid. 4.7).

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

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.

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.

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.

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*.

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.

5. Crédit de vacances

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

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.

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.

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.

5.4

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 1^{er} 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 con-

sacre 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).

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*, 7^e 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 organi-

ser 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, 4^e 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).

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.

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 1^{er} 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.

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.

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.

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 incombe 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.

6.

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

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.

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)

Par ces motifs, le Tribunal administratif fédéral prononce :

1.

Le recours est rejeté.

2.

Il n'est pas perçu de frais de procédure.

3.

Il n'est pas alloué de dépens.

3.

Le présent arrêt est adressé à la recourante, à l'intimée et à l'autorité inférieure.

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

Le président du collège :

La greffière :

Jérôme Candrian

Manon Progin

Indication des voies de droit :

Les décisions du Tribunal administratif fédéral concernant les rapports de travail de droit public peuvent être contestées auprès du Tribunal fédéral, pourvu qu'il s'agisse d'une contestation pécuniaire dont la valeur litigieuse s'élève à 15'000 francs au minimum ou qui soulève une question juridique de principe (art. 85 al. 1 let. b et al. 2 LTF). S'il s'agit d'une contestation non pécuniaire, le recours n'est recevable que si celle-ci touche à la question de l'égalité des sexes (art. 83 let. g LTF). Si le recours en matière de droit public est ouvert, il doit être déposé au Tribunal fédéral, Schweizerhofquai 6, 6004 Lucerne, dans un délai de 30 jours dès la notification de la décision contestée (art. 82 ss, 90 ss et 100 LTF). Ce délai est réputé observé si les mémoires sont remis au plus tard le dernier jour du délai, soit au Tribunal fédéral soit, à l'attention de ce dernier, à La Poste Suisse ou à une représentation diplomatique ou consulaire suisse (art. 48 al. 1 LTF). Le mémoire doit être rédigé dans une langue officielle et doit indiquer les conclusions, les motifs et les moyens de preuve, et être signé. La décision attaquée et les moyens de preuve doivent être joints au mémoire, pour autant qu'ils soient en mains de la partie recourante (art. 42 LTF).

Expédition :

Le présent arrêt est adressé :

- à la recourante (Acte judiciaire)
- à l'intimée (Acte judiciaire)
- à l'autorité inférieure (n° de réf. [...] ; Acte judiciaire)