



---

Cour I  
A-4538/2022

## Arrêt du 29 novembre 2024

---

Composition

Jérôme Candrian (président du collège),  
Christine Ackermann, Maurizio Greppi, juges,  
Valérie Humbert, greffière,

---

Parties

**A. \_\_\_\_\_**,  
représenté par  
Me Alexandre E. Böhler,  
Etude d'avocats Kaiser Böhler,  
Rue des Battoirs 7, Case postale 284,  
1211 Genève 4,  
recourant,

contre

**Chemins de fer fédéraux suisses CFF**,  
Droit & compliance Human Resources,  
Hilfikerstrasse 1,  
3000 Berne 65 SBB,  
autorité inférieure.

---

Objet

Responsabilité des autorités ; demande d'indemnité pour  
mobbing, atteinte à la personnalité et tort moral.

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

A.\_\_\_\_\_ (ci-après : aussi l'employé), né le (...) 1958, est entré au service des Chemins de fer fédéraux suisses (ci-après : les CFF, l'employeur) le (...) 1986 en qualité de collaborateur Cleaning, et a travaillé, depuis le 1<sup>er</sup> août 2006, en tant que chef d'équipe Cleaning à X.\_\_\_\_\_.

**B.****B.a**

**B.a.a** En incapacité de travail à 100% depuis le (...) 2019 pour troubles dépressifs sévères, l'employé a été, selon la procédure interne des CFF, accompagné dès le 4 avril 2019 par un gestionnaire de santé (*case manager*) qui lui a remis un plan de réinsertion.

**B.a.b** Le 6 mai 2019, à la faveur d'un entretien, l'employé a informé le gestionnaire de santé qu'il souffrait d'une forme de harcèlement de la part de son supérieur direct, B.\_\_\_\_\_. Celui-là lui a immédiatement conseillé de prendre rendez-vous avec la consultation sociale des CFF. Aucun procès-verbal de cette rencontre n'a été établi.

**B.a.c** Le 15 mai 2019, l'employé, accompagné de son épouse, a rencontré une assistante sociale des CFF. A cette occasion, il a porté un certain nombre d'accusations à l'encontre de B.\_\_\_\_\_ et d'un autre chef de team, C.\_\_\_\_\_, affirmant que ceux-ci avaient fait usage de mots orduriers et tenu des propos déJ.\_\_\_\_\_ligeants afin de le pousser à prendre sa retraite plus vite. Aucun procès-verbal de cette rencontre n'a été établi.

**B.a.d** A la demande de l'épouse de l'employé, un second entretien s'est déroulé le 22 mai 2019. Outre l'employé et son épouse, étaient présents D.\_\_\_\_\_, ancien employé, E.\_\_\_\_\_, chef de région Ouest depuis le 1<sup>er</sup> avril 2019, et F.\_\_\_\_\_, chef de production Cleaning. L'employé étant trop perturbé pour s'exprimer, son épouse a parlé en son nom. Les échanges ont porté en substance sur les éléments rapportés auprès du service social des CFF et sur l'état de détresse de l'employé.

Durant cette entrevue, l'employé a souhaité un aparté avec E.\_\_\_\_\_, en qui il avait confiance. Celui-ci l'a rassuré quant à ses craintes en lien avec l'éventuelle perte de son emploi. Il a ajouté qu'il allait entamer des recherches plus approfondies dans le but de clarifier la situation. Aucun procès-verbal de cette rencontre n'a été établi.

**B.b**

**B.b.a** Par pli du 19 juin 2019, Me G. \_\_\_\_\_ s'est constituée pour la défense des intérêts de l'employé. Elle a en outre requis le dossier personnel de son client ainsi que des informations sur l'avancement de l'enquête interne évoquée par E. \_\_\_\_\_ le 22 mai 2019.

**B.b.b** Dans sa réponse du 18 juillet 2019, l'employeur a informé qu'une enquête interne avait été initiée et que plusieurs personnes avaient été entendues dans ce contexte, sans conclusion pour l'instant dès lors que A. \_\_\_\_\_ ne s'était pas encore exprimé et qu'il était nécessaire de connaître les faits allégués par lui de manière précise et circonstanciée.

**B.b.c** Le 3 août 2019, l'employé a déposé plainte pénale à l'encontre de B. \_\_\_\_\_ et C. \_\_\_\_\_ pour insultes, harcèlement, provocation, humiliation et menaces. Constatant un empêchement de procéder, le délai de trois mois pour déposer plainte n'ayant pas été respecté, le Ministère public genevois a prononcé une non-entrée en matière le 14 août 2019.

**B.b.d** Le même jour, l'avocate de l'employé a accusé réception du dossier personnel envoyé en deux temps et a, en substance, relevé que l'enquête interne, dès lors qu'elle était menée par F. \_\_\_\_\_, ne présentait pas l'objectivité requise, celui-ci ne sélectionnant les personnes à entendre que dans le cercle des collaborateurs proches des deux chefs incriminés. Elle demandait que la responsabilité de l'enquête soit confiée à un tiers externe qualifié ou à un collaborateur apte à l'entreprendre avec toute l'impartialité et la loyauté requises.

**B.b.e** Par pli du 2 septembre 2019, l'employeur a répondu qu'il demeurait dans l'attente d'allégations précises de la part de A. \_\_\_\_\_. Si celui-ci ne pouvait pas être entendu directement, son avocate devait être en mesure de communiquer sa version des faits. A ce stade, il n'était pas possible d'établir un lien de causalité entre l'atteinte subie par l'employé et les allégations de harcèlements psychologiques. L'employeur a par ailleurs refusé de modifier la composition de la cellule d'enquête. Pour le surplus, il a annoncé saisir l'autorité de surveillance des avocats ensuite de la parution dans la presse le 26 août 2019 d'un article sur des dysfonctionnements graves dans l'unité de nettoyage des CFF à X. \_\_\_\_\_ portant atteinte à l'image de l'entreprise ainsi qu'à la personnalité des collaborateurs facilement identifiables.

**B.b.f** Le 24 octobre 2019, par l'entremise de son avocate, l'employé a remis son témoignage écrit de trois pages duquel il ressort en substance que les difficultés et les maltraitements ont débuté en 2015 lorsqu'il a refusé de

faire partie du cercle des proches de son chef de team, lesquels bénéficiaient de privilèges. La même année, sous la pression de B.\_\_\_\_\_ et C.\_\_\_\_\_, il a accepté d'abandonner l'année suivante sa fonction de chef d'équipe au profit d'une personne proche de B.\_\_\_\_\_, sans mise au concours. Il a alors, ainsi que d'autres collègues, subi des remarques discriminantes. En 2016, B.\_\_\_\_\_ a décidé que l'employé occuperait tous les six mois le poste de chef d'équipe avec l'autre agent choisi. L'employé relate encore plusieurs événements vécus comme humiliants ou injustes. En 2017, il s'en est ouvert à H.\_\_\_\_\_ (cheffe de production Cleaning avant F.\_\_\_\_\_), laquelle lui aurait dit que c'était la manière de faire de B.\_\_\_\_\_ et qu'il fallait le comprendre. L'employé décrit une situation qui n'a fait que se dégrader jusqu'en novembre 2018, lorsque B.\_\_\_\_\_ lui a attribué de mauvaises notes à son évaluation. Dès lors, son état général s'est dégradé et il a perdu toute estime de lui-même.

Était joint à son témoignage, celui commun à sept collègues corroborant en substance ses allégués et signé par eux le 26 mai 2019.

**B.b.g** Par décision du 9 décembre 2019, la Commission du barreau du canton de X.\_\_\_\_\_ a classé la dénonciation des CFF à l'encontre de Me G.\_\_\_\_\_ estimant que celle-ci n'avait pas violé ses obligations professionnelles, étant établi qu'elle n'était pas à l'origine de la fuite à la presse, s'étant contentée de répondre aux questions du journaliste.

**B.b.h** Après relance de Me G.\_\_\_\_\_ le 20 janvier 2020, l'employeur a livré le 18 février 2020 un résumé succinct des conclusions de l'enquête interne menée entre les mois de juin et septembre 2019 et consignées dans un rapport établi le 15 octobre suivant (ci-après : svt). Celui-ci ferait état d'un management inadapté à l'encontre de l'ensemble du personnel et discriminant à l'égard des chefs d'équipe les plus âgés. Toutefois, selon les collaborateurs, le comportement de B.\_\_\_\_\_ aurait totalement changé depuis le début de l'enquête si bien qu'il n'y avait pas lieu de retirer cette personne de ses fonctions. De nombreuses mesures, faisant l'objet d'un suivi périodique, avaient été prises. Par ailleurs, des collègues proches de A.\_\_\_\_\_ auraient relevé que son comportement et son humeur auraient changé depuis l'apparition de problèmes d'arthrose aux mains autour de l'automne 2018.

### **B.c**

**B.c.a** Par pli du 9 avril 2020, Me I.\_\_\_\_\_ a informé de la constitution de son mandat, du changement d'adresse de A.\_\_\_\_\_ et transmis un nouvel avis d'arrêt de travail.

**B.c.b** Accusant réception de la constitution de son mandat, l'employeur a informé le 15 avril svt Me I. \_\_\_\_\_ que l'employé, pour autant que sa santé le permette, devrait reprendre contact avec sa nouvelle gestionnaire de santé afin de discuter des scénarios envisageables pour sa réinsertion. Déplorant le comportement de la mandataire précédente, lequel aurait porté atteinte à sa réputation et à la personnalité de plusieurs collaborateurs, l'employeur a dit renoncer à vouloir l'imputer à son mandant. Afin d'instaurer un climat de confiance, il exigeait la signature d'un accord de confidentialité joint à son pli.

**B.c.c** Par courriel du 27 avril 2020, la gestionnaire santé, constatant qu'une reprise thérapeutique dans un autre secteur et dans un poste adapté ne semblait pas envisageable, a invité l'avocate de l'employé à inciter celui-ci à entreprendre des démarches auprès de l'assurance invalidité.

**B.c.d** Par courrier du 22 juin 2020, l'employeur a informé le syndicat du personnel des transports (ci-après : le SEV) des « mesures entreprises dans le cadre du cas de mobbing au sein du service Clean de X. \_\_\_\_\_ gare ».

Il en fait de même le 12 août 2020 de manière plus succincte auprès des collaborateurs dudit service en indiquant les ressources à disposition en cas de difficultés privées ou professionnelles.

**B.c.e** Le 8 juillet 2020, en réponse à une lettre de la fille de A. \_\_\_\_\_ qui lui était directement adressée requérant un entretien pour évoquer la situation de son père, Vincent Ducrot, directeur des CFF, a affirmé qu'il allait en parler au responsable RH car il était souhaitable que les faits soient examinés par un organisme externe et neutre.

**B.c.f** Par pli du 31 août 2020, l'employeur a informé Me I. \_\_\_\_\_ du comportement inapproprié de l'épouse de l'employé dans une situation impliquant une entreprise partenaire des CFF et sans lien avec l'affaire de son mari. Il exigeait à nouveau la signature de l'accord de confidentialité et l'invitait à prendre contact afin d'appointer une rencontre pour des pourparlers auxquelles la fille et l'épouse de l'employé étaient libres de participer.

**B.c.g** Par courriel du 15 septembre 2020, la gestionnaire santé, se référant au courriel du 27 avril 2020 resté sans réponse, a notamment requis de l'avocate de l'employé la production des certificats médicaux attestant de l'incapacité de travail depuis le 19 mai 2020. Elle a également informé d'une possible résiliation des rapports de travail pour le 31 janvier 2021 et

demandé ce qu'il était possible d'entreprendre pour la réinsertion interne ou externe de l'employé.

**B.c.h** Après avoir dû annuler un premier entretien prévu pour discuter les termes d'une convention de sortie, l'avocate de l'employé a fait savoir à l'employeur, par courriel du 27 octobre 2020, que son mandant et son épouse refusaient les conditions préalables imposées, en particulier la signature d'un accord de confidentialité ainsi que la présence de J.\_\_\_\_\_, Legal Counsel au sein des CFF.

**B.c.i** Par courriel du 2 novembre 2020, l'employeur, par E.\_\_\_\_\_, a rendu attentive l'avocate de l'employé de la fin du droit au salaire de celui-ci au 31 janvier 2021. Il a insisté pour qu'une rencontre, qui n'incluait pas J.\_\_\_\_\_, soit appointée au plus tôt afin d'exposer les différentes options possibles pour régler la situation de l'employé, lequel, par son avocate, a décliné cette proposition le 4 novembre svt.

**B.c.j** Par pli du 10 novembre 2020, l'employé a transmis des certificats médicaux couvrant la période du 18 mai au 30 novembre 2020.

**B.c.k** Le 17 novembre 2020, l'employé s'est adressé directement à Vincent Ducrot, pour se plaindre en substance de ses souffrances et déplorer qu'aucun dialogue ne soit possible. Il a livré la liste des personnes informées de ses difficultés et qui n'auraient rien fait alors qu'elles auraient promis une enquête interne. Il a terminé en précisant qu'il souhaitait être licencié pour ne plus avoir de lien avec cette « entreprise meurtrière ».

**B.c.l** Par courriel du 19 novembre 2020, se référant à un échange téléphonique de la veille, la gestionnaire santé a rappelé à l'avocate de l'employé que celui-ci était éligible à l'obtention d'une retraite médicale mais que les démarches nécessitaient un rapport médical d'un spécialiste le suivant. Elle s'inquiétait du sort de l'employé.

L'employé y a répondu directement par courriel du 21 svt, refusant de donner des détails sur sa santé à son employeur qu'il estimait seul responsable de son état et réitérant son souhait d'être licencié.

**B.c.m** En réponse, par courriel du 24 novembre 2020, la gestionnaire de santé, pour tenir compte des vœux de l'employé, lui a suggéré d'établir une convention de sortie qui tiendrait compte d'une retraite médicale, à signer en présence de son avocate, proposant de se faire elle-même accompagner voire remplacer par son supérieur direct.

Par courriel du même jour, l'employé a rétorqué que la manière de lui rendre service était de le licencier et que de revoir une personne des CFF le ferait replonger.

**B.c.n** Par pli du 11 janvier 2021, Vincent Ducrot a invité l'employé à prendre rapidement contact avec le chef du team des gestionnaires santé, K.\_\_\_\_\_.

**B.c.o** Le 18 janvier svt, l'employé lui a répondu que K.\_\_\_\_\_ était la première personne à laquelle il s'était adressé avant de tomber malade mais il n'aurait pas réagi. Il a affirmé ne pas pouvoir continuer à travailler dans le service où les responsables de son mobbing continuaient à être présents et, comme ses supérieurs l'avaient par le passé régulièrement menacé de le licencier, il appelait une fois de plus de ses vœux que cela soit maintenant chose faite.

**B.c.p** En réponse à une ultime tentative de l'employeur d'organiser un entretien en vue de convenir des modalités de sortie de l'employé, l'épouse de ce dernier a adressé deux courriels en date du 5 mai 2021 à E.\_\_\_\_\_ et F.\_\_\_\_\_, les accusant de ne respecter ni la convention collective de travail (ci-après : CCT) ni les lois.

**C.**

**C.a**

**C.a.a** Ce même 5 mai 2021, A.\_\_\_\_\_ a démissionné avec effet immédiat de son poste au motif, en substance, du mobbing subi l'ayant conduit à un burn out. Il disait réserver toute demande de dommages et intérêts en raison des frais que son état de santé avait engendrés.

**C.a.b** Par courrier du 12 mai svt, l'employeur a récapitulé les différentes actions entreprises, révélant notamment que les mesures mises en œuvre suite à l'audit interne avaient été évaluées à satisfaction par le Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO) et l'Office fédéral des transports (OFT). Il estimait avoir considéré et traité avec sérieux la situation de l'employé. Il maintenait le droit au salaire à ce jour, alors qu'il était en principe arrivé à échéance le 31 janvier 2021, dans le but de trouver une solution convenant à toutes les parties. L'employeur a réfuté l'entier des reproches, observant qu'aucun juste motif ne venait soutenir une résiliation immédiate. Il a invité une nouvelle fois l'employé à se déterminer jusqu'au 28 mai 2021 sur la possibilité d'une retraite médicale, laquelle lui permettrait de percevoir une rente mensuelle de la caisse de pensions, indépendante de l'employeur.

**C.a.c** Par courrier du 7 juin 2021, l'employeur, constatant l'absence de réaction de l'employé à son précédent courrier, a pris acte de la fin des rapports de travail voulue par ce dernier, avec effet au 6 mai 2021. Il a annoncé renoncer à toute prétention pour cette résiliation immédiate injustifiée et considérer que, de son côté, l'employé renonçait à toutes mesures de réinsertion et à toutes prestations financières.

**C.b**

**C.b.a** Par pli du 8 juillet 2021, Me L. \_\_\_\_\_ a informé l'employeur avoir repris la défense des intérêts de l'employé. Relevant que le rapport d'enquête n'avait jamais été communiqué à son client, elle en exigeait la production. Par un second pli du même jour, frappé des réserves d'usage, l'avocate proposait au nom de son client le versement d'un montant pour solde de tout compte et toute prétention.

**C.b.b** Par réponse du 20 juillet 2021, l'employeur a rappelé les différentes démarches entreprises afin de remédier à la situation. S'agissant du rapport d'enquête, il a offert d'en permettre la consultation sous forme anonymisée dans ses locaux après signature de l'accord de confidentialité remis en annexe.

**C.b.c** Par courrier du 19 août 2021, l'employé, par le biais de sa nouvelle avocate, a requis le prononcé d'une décision formelle devant porter sur l'existence d'une situation de mobbing à son encontre et la reconnaissance d'une dette de l'employeur en sa faveur d'un montant de 192'660.25 francs, avec intérêts à 5% l'an à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019, et de 50'000 francs, avec intérêts à 5% l'an à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019, à titre d'indemnité pour réparation du tort moral.

**C.b.d** Par accusé de réception du 27 août 2021, l'employeur a souhaité rencontrer l'employé afin de trouver une solution avant la notification d'une décision formelle. La rencontre pouvait se faire entre avocats et/ou avec l'employé accompagné ou non de son épouse, sous réserve de la signature d'une clause de confidentialité.

**C.b.e** Par son avocate, l'employé a refusé le 7 svt cette proposition, ayant perdu toute illusion quant à l'utilité d'une telle séance, s'offusquant qu'elle soit de plus conditionnée à la signature d'une clause de confidentialité injustifiée et abusive alors qu'il n'avait toujours pas reçu le rapport d'enquête. Il a réitéré sa demande de prononcé d'une décision.

**C.b.f** Le 24 septembre 2021, l'employeur a informé qu'une décision serait prononcée selon le ch. 180 de la Convention collective de travail CFF (CCT CFF) concernant l'existence d'une situation de mobbing ainsi que la demande d'indemnisation et de tort moral.

**C.b.g** Par pli du 5 novembre 2021 l'employeur a notifié à l'employé la teneur de la décision qu'il envisageait prononcer, lui impartissant un délai pour faire valoir son droit d'être entendu, les pièces utiles pouvant être consultées auprès d'une conseillère RH. En substance, il ne retenait ni mobbing, ni atteinte à la personnalité, si bien qu'aucune indemnité n'était due.

**C.b.h** Me L. \_\_\_\_\_ a informé, par pli du 3 décembre 2021, ne plus être le conseil de l'employé. Le 28 janvier 2022, l'employé a exigé que le dossier d'enquête et le rapport y afférent lui soit adressé pour consultation, ensuite de quoi il ferait parvenir ses observations.

**C.b.i** Dans sa réponse du 3 février 2022, l'employeur a renvoyé à son courrier du 5 novembre 2021, soutenant qu'en raison de la protection de la personnalité des collaborateurs concernés, seul un droit de consultation sur place du rapport d'enquête était possible, moyennant la signature préalable d'une déclaration de confidentialité.

**C.b.j** Par pli du 17 février 2022, Me M. \_\_\_\_\_ a informé de la constitution de son mandat et, en substance, a mis l'employeur en demeure de livrer une copie du rapport d'enquête interne afin que son client puisse faire valoir ses droits, se formalisant des conditions posées à l'exercice du droit d'être entendu.

L'employeur s'est exécuté le 22 svt, livrant un exemplaire anonymisé et prolongeant une ultime fois le délai pour l'exercice du droit d'être entendu.

**C.b.k** Dans ses déterminations du 4 mars 2022, l'employé, par son représentant, a relevé en substance que l'enquête interne ne respectait pas le contradictoire dès lors qu'elle avait été menée par les CFF pour les CFF et que, de plus, il n'avait jamais été entendu dans ce cadre. Il s'étonnait qu'aucune atteinte à la personnalité n'était retenue alors que le rapport faisait clairement état de « bossing ». Il a exigé la communication des procès-verbaux d'entretiens sur lesquels se basait le rapport d'enquête et sollicité la mise en œuvre d'une enquête contradictoire.

**C.b.l** Le 17 mai 2022, l'employeur a transmis au conseil de l'employé les procès-verbaux d'établissement des faits anonymisés ainsi qu'un

récapitulatif des efforts infructueux déployés pour impliquer l'employé ou ses différents représentants légaux à l'époque de l'enquête.

**C.b.m** Par déterminations du 28 juin 2022, l'employé, agissant par son conseil, a conclu en substance au constat de la violation de son droit d'être entendu, à l'annulation de l'enquête réalisée à l'interne, à l'accès à la liste des personnes entendues dans le cadre de cette enquête, à la réitération des auditions effectuées, à l'audition d'un certain nombre de personnes si celles-ci n'avaient pas encore été auditionnées, à sa propre audition, au prononcé d'une décision formelle constatant l'existence d'une situation de mobbing ainsi qu'au versement d'une somme de 240'000 francs servant à couvrir les frais médicaux liés à son incapacité de travail, les honoraires d'avocats et le tort moral.

#### **D.**

Par décision du 1<sup>er</sup> septembre 2022, l'employeur a constaté l'absence de situation de mobbing contre l'employé et d'atteinte à sa personnalité. De ce fait, il n'existait aucun droit à une indemnité pour mobbing, atteinte à la personnalité ou tort moral. A l'appui de sa décision, il a relevé que le rapport d'enquête avait fait état d'un management inadapté à l'encontre de l'ensemble du personnel, avec un humour déplacé envers les collaborateurs plus âgés, de la part de l'un des supérieurs qui s'était donc comporté de manière discriminatoire envers ces derniers, sans que A. \_\_\_\_\_ ne soit particulièrement visé. Des mesures relevant du droit du travail avaient été prises à l'encontre des responsables hiérarchiques et d'autres mesures – évaluées positivement par l'OFT et le SECO – mises en œuvre pour l'ensemble du personnel de nettoyage. Pour le surplus, et en substance, l'employeur réfutait tous les allégués de l'employé, les estimant non corroborés par sa propre enquête qu'il considérait avoir correctement menée. Il contestait le lien entre l'état de santé de l'employé et ses rapports de travail, relevant qu'aucun collaborateur n'avait souffert d'atteinte à la personnalité et suggérant que les problèmes rencontrés avec ses mains début 2019 avait eu un impact sur sa santé mentale.

#### **E.**

**E.a** Par acte du 5 octobre 2022, l'employé (ci-après : le recourant), dûment représenté par un nouvel avocat, interjette recours contre cette décision auprès du Tribunal administratif fédéral (ci-après aussi: le Tribunal), concluant, sous suite de frais et dépens, à son annulation et, principalement, à ce que l'employeur (ci-après aussi : l'autorité inférieure) soit condamné à lui allouer une « indemnité à titre de tort moral et visant le remboursement de l'ensemble de ses frais et pertes de gain, dont le montant total doit être

instruit » ou, subsidiairement, au renvoi de la cause à l'autorité inférieure pour une nouvelle enquête.

En substance, le recourant s'en prend à la manière dont l'enquête a été menée et soutient que son employeur est responsable des atteintes à sa santé physique et psychique et des atteintes à sa personnalité. Il se prévaut également d'une violation du droit d'être entendu au motif qu'il serait dans l'incapacité de déterminer si les personnes dont il a demandé l'audition en qualité de témoins avaient été entendues dès lors que les documents remis par l'autorité inférieure à cet égard sont occultés ; de plus, les preuves qu'il a proposées auraient été écartées arbitrairement. Il requiert à titre préalable l'édition de l'intégralité du dossier le concernant, y compris les procès-verbaux d'établissement des faits dans leur version non caviardée.

**E.b** Dans sa réponse du 6 janvier 2023, l'autorité inférieure, rejetant l'entier des conclusions du recourant, nie l'existence des graves difficultés professionnelles alléguées. Elle retrace ses nombreuses tentatives d'entrer en dialogue avec le recourant par l'entremise des différents conseils qui se sont succédé pour représenter ses intérêts. En substance, l'autorité inférieure estime avoir agi avec célérité et de manière appropriée dès qu'elle a été informée des comportements incriminés. Elle relève que, sur la totalité des collaborateurs et collaboratrices concernés, le recourant a été le seul à être en incapacité de travail et que celui-ci n'a pas apporté la preuve de l'adéquation entre une éventuelle atteinte à la personnalité et sa maladie.

**E.c** Par réplique du 17 février 2023, le recourant maintient en substance ses griefs et ses conclusions et chiffre l'entier de son dommage, tort moral inclus, à 192'808.41 francs. Il réitère sa demande concernant la production de l'intégralité du dossier le concernant, comprenant le résultat de l'enquête dans sa version non caviardée.

**E.d** Par duplique du 13 avril 2023, l'autorité inférieure persévère dans ses positions.

**E.e**

**E.e.a** Par ordonnance du 18 avril 2023, le Tribunal invite le recourant à déposer ses déterminations finales tout en relevant qu'il pourrait être approprié que les parties s'entretiennent directement entre elles.

**E.e.b** Par pli du 29 juin 2023, le recourant, par son avocat, requiert une ultime prorogation pour déposer ses observations finales, la discussion avec l'autorité inférieure n'ayant pas connu l'issue escomptée.

**E.e.c** Par observations spontanées du 30 juin 2023, l'autorité inférieure explique l'échec de la rencontre par le fait que l'épouse du recourant, qui ne devait pas être présente dans un premier temps mais qui a tenu à participer, a refusé de signer une déclaration de confidentialité.

**E.e.d** Dans ses déterminations finales du 14 juillet 2023, le recourant s'emploie à démontrer que la discrimination à l'égard des collaborateurs plus âgés le visait prioritairement. Il relève de nombreuses incohérences dans le comportement de l'autorité et fustige l'opacité de la procédure qu'elle a menée puisqu'il ne sait toujours pas si celui qu'il considère comme son principal harceleur a été licencié. Le recourant persiste pour le surplus dans ses conclusions.

**E.e.e** Transmettant cette dernière écriture à l'autorité inférieure et regrettant l'échec de la tentative d'entretien, le Tribunal, par même ordonnance du 20 juillet 2023, encourage à nouveau les parties à se rencontrer d'ici le 31 août 2023.

**E.e.f** Par pli du 31 août 2023, le recourant, remettant un exemplaire de la déclaration de confidentialité à la signature de laquelle seule son épouse avait été enjointe, affirme qu'aucune rencontre n'est envisageable si cette exigence est maintenue et requiert la convocation d'une audience. Il complète cette écriture à la demande du Tribunal, en précisant le 20 septembre svt, que l'audience doit lui permettre de s'exprimer oralement devant l'autorité inférieure mais sous les auspices du Tribunal. Il explique également le refus de signer une déclaration de confidentialité par une profonde méfiance envers l'autorité inférieure.

## **F.**

### **F.a**

**F.a.a** Informant les parties de la convocation d'une audience de plaidoirie une fois l'instruction terminée, le Tribunal invite par ordonnance du 24 octobre 2023 l'autorité inférieure à produire à sa seule attention le rapport d'enquête du 15 octobre 2019 dans sa version non anonymisée, ce qui fût fait le 30 svt.

**F.a.b** A la demande du Tribunal, l'autorité inférieure produit en date du 20 novembre et 8 décembre 2023, trois courriers des représentants du recourant qui n'avaient pas été joints au dossier de la cause.

**F.a.c** Invité par le Tribunal à préciser les postes du dommage allégué, le recourant expose ses calculs par pli du 23 novembre 2023 et conclut à une indemnité au titre de tort moral d'un montant de 5'000 francs, et au titre de réparation du dommage pécuniaire de 188'139.35 francs et 12'692.32 euros qui se répartissent comme suit : 2'398.15 francs et 5'285.57 euros pour les coûts résiduels relatifs à son suivi médical ; 1'152 francs pour frais relatifs à ses déplacements entre son domicile et le lieu d'hospitalisation ; 2'465.75 francs de frais administratifs relatifs au changement de domicile ; 24'772.65 francs correspondant au manque à gagner ; 95'808 francs en raison de l'incapacité de travail et de la résiliation des rapports de travail avant 63 ans ayant pour conséquence qu'il ne peut être mis au bénéfice de la rente de préretraite Valida ; 11'746 francs pour les primes de fidélité non versées ; 49'796.80 francs et 7'406.75 euros pour les frais d'avocat nécessaires à sa défense.

**F.a.d** Par ordonnance du 18 janvier 2024, le Tribunal précise que l'audition du recourant ne s'imposant pas au titre de l'administration des preuves, il comprend la demande d'audience de celui-ci comme portant sur la possibilité de plaider oralement sa cause et qu'il convoquera une audience dans ce sens.

## **F.b**

**F.b.a** Par la suite, occupé à l'examen de la cause, le Tribunal relève par plusieurs ordonnances (14 février, 1<sup>er</sup> mai, 1<sup>er</sup>, 10 et 24 juillet 2024) les carences dans l'établissement et la transmission du dossier par l'autorité inférieure, l'obligeant à exiger la production d'un nouveau dossier constitué de manière conforme, à requérir les pièces qui manquaient encore et à l'interroger sur certains documents, sous menace des mesures prévues à l'art. 60 PA. L'autorité s'est exécutée dans les délais impartis.

**F.b.b** Dans ce contexte, après consultation de l'autorité inférieure qui ne s'y est pas opposée, le Tribunal transmet au recourant le 1<sup>er</sup> juillet 2024, avec délai pour se déterminer, un nouveau tirage du rapport d'enquête et des procès-verbaux des deux chefs impliqués dans une version nouvellement occultée ; le caviardage opéré par l'autorité inférieure étant en partie incohérent et allant au-delà de ce qui était nécessaire à la protection des données des personnes impliquées.

**F.b.c** A l'invitation du Tribunal, l'autorité inférieure produit le 9 juillet 2024 des documents et observations sur la procédure de prévention des risques psychosociaux en son sein avant 2019, lesquels sont transmis au recourant le 10 svt.

**F.b.d** Par pli du 23 juillet 2024, le recourant fait savoir qu'il n'a pas d'autres remarques à ce stade.

**F.b.e** Par ordonnance du 6 août 2024, le Tribunal transmet à l'autorité inférieure la dernière écriture du recourant et au recourant les derniers documents produits par l'autorité inférieure (cf. *supra* consid. F.b.a), octroyant un délai au recourant pour ses éventuelles observations, lequel informe le 30 svt qu'il n'a pas d'autres remarques à ce stade.

**F.b.f** Par ordonnance du 22 août 2024, le Tribunal convoque les parties à une audience dont la date avait été agendée préalablement avec elles au lundi 23 septembre 2024. Il précise que, sauf si les parties s'y opposent d'ici le 6 septembre svt, il leur sera donné possibilité dans un premier temps de conclure un accord à l'amiable et que, seulement en cas d'échec des négociations, des débats publics se tiendront dans un second temps.

**F.b.g** Par plis des 21 et 29 août 2024, l'autorité inférieure communique les noms des personnes qui la représenteront à l'audience. Le recourant fait de même par plis des 4 et 6 septembre svt.

**F.b.h** Par ordonnance du 10 septembre 2024, le Tribunal transmet aux parties leurs dernières écritures respectives, prenant acte des personnes qui seront présentes à l'audience et rappelant le déroulement de celle-ci.

### **F.c**

**F.c.a** L'audience se tient le 23 septembre 2024 au siège du Tribunal. Au vu de l'échec des négociations entreprises en première partie, chacune des parties plaident sa cause. Dans ce contexte, le recourant dépose un chargé de pièces complémentaire en remettant une copie à l'autorité inférieure. Il prétend également à l'augmentation de ses conclusions à 199'825.85 francs et 12'692.32 euros ; l'autorité inférieure s'y oppose rétorquant qu'il a été expressément précisé en début d'audience que de nouvelles conclusions qui dépassent le cadre de celles prises antérieurement ne seront pas admises.

**F.c.b** Par ordonnance du 24 septembre 2024, le Tribunal soumet le procès-verbal de l'audience aux parties, avec possibilité de transmettre leurs

remarques éventuelles jusqu'au 9 octobre 2024, et interpelle le recourant au sujet d'une pièce versée en cause avec son écriture de recours à laquelle il s'est référé en audience.

**F.c.c** Par deux plis du 8 octobre 2024 – transmis à chacune des parties le 14 svt – tant le recourant que l'autorité inférieure informent ne pas avoir d'observations de fond sur le procès-verbal, le recourant expliquant au demeurant que la pièce sur laquelle il a été interpellé avait servi en son temps à son avocate pour la rédaction du courrier du 19 juin 2019 (cf. *supra* consid. B.b.a).

Pour autant que de besoin, les autres faits et les arguments des parties seront repris dans les considérants ci-après.

## **Droit :**

### **1.**

**1.1** Conformément à l'art. 31 LTAF, et sous réserve des exceptions – non pertinentes en l'espèce – prévues à l'art. 32 LTAF, 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, notamment par les établissements et entreprises de la Confédération (cf. art. 33 let. e LTAF), tels les CFF (cf. art. 7 loi du 20 mars 1998 sur les Chemins de fer fédéraux [LCFF], RS 742.31). La décision du 1<sup>er</sup> septembre 2022, dont est recours, satisfait en outre aux conditions de l'art. 5 PA, si bien que le Tribunal est compétent pour connaître du présent litige.

**1.2** La procédure de recours est régie par la PA, à moins que la LTAF n'en dispose autrement (cf. art. 37 LTAF).

**1.3** Pour le surplus, déposé en temps utile (art. 50 al. 1 PA) et en la forme requise (art. 52 PA), par le destinataire de la décision litigieuse lequel a participé à la procédure devant l'autorité inférieure et possède un intérêt digne de protection à son annulation ou à sa modification (art. 48 al. 1 PA), le recours s'avère recevable et il peut être entré en matière.

### **2.**

**2.1** 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 (cf. art. 49 PA). Le Tribunal administratif fédéral applique le droit d'office, sans être lié par l'argumentation juridique développée dans la décision attaquée (cf. ANDRÉ MOSER et al.,

Prozessieren vor dem Bundesverwaltungsgericht, 3<sup>e</sup> éd. 2022, n. marg.°2.165), ni par les motifs invoqués (cf. art. 62 al. 4 PA).

**2.2** La procédure administrative contentieuse est régie par la maxime inquisitoire, selon laquelle l'autorité constate les faits d'office et librement (cf. art. 12 PA). Cette maxime doit toutefois être relativisée par son corollaire, à savoir le devoir des parties de collaborer à l'établissement des faits (cf. art. 13 PA), en vertu duquel celles-ci doivent indiquer les moyens de preuve disponibles et motiver leur requête (cf. art. 52 PA). Partant, l'autorité saisie 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).

**2.3** La maxime inquisitoire impose au juge d'apprécier d'office l'ensemble des preuves à disposition, selon sa libre conviction (cf. art. 40 PCF [RS 273], applicable en vertu du renvoi de l'art. 19 PA). L'appréciation est libre en ce sens qu'elle n'obéit pas à des règles légales prescrivant à quelles conditions l'autorité devrait admettre que la preuve a abouti et quelle valeur probante elle devrait reconnaître aux différents moyens les uns par rapport aux autres. Le juge forme librement sa conviction en analysant la force probante des preuves présentées, en choisissant entre les preuves contradictoires ou les indices contraires qu'il a recueillis et en indiquant les motifs de son choix (cf. ATF 130 II 482 consid. 3.2 ; arrêt du TF 2C\_709/2017 du 25 octobre 2018 consid. 3.3 ; MOSER et al., op. cit., n. marg. 3.140).

### **3.**

L'objet du présent litige consiste à déterminer si l'employeur est responsable d'une atteinte et/ou d'une violation illicite de ses devoirs de protection de la personnalité du recourant et s'il en a découlé un préjudice dont ce dernier est fondé à demander réparation.

Le Tribunal, après avoir exposé le cadre juridique général et rappelé la teneur des dispositions et de la jurisprudence protégeant la personnalité de l'employé et les obligations de l'employeur à cet égard (cf. *infra* consid. 4), présentera les règles régissant la responsabilité des CFF (cf. *infra* consid.5). Avant de les appliquer au cas de l'espèce (cf. *infra* consid. 9 à 12), le Tribunal procédera au contrôle de la prescription des prétentions soulevées (cf. *infra* consid. 6), exprimera les difficultés rencontrées dans l'établissement des faits (cf. *infra* consid. 7) et examinera le grief du recourant relatif à la violation de son droit d'être entendu (cf. *infra* consid. 8).

#### **4.**

Le cadre juridique général régissant les rapports de travail en cause et les devoirs qui en résultent est le suivant.

**4.1** Il est constant que les parties étaient liées par un contrat de travail et que leurs relations contractuelles soumises à la Convention collective de travail 2019 des CFF (ci-après : CCT CFF 2019). Selon son art. 1, cette CCT est une convention de droit public (al. 1) ; elle se fonde sur l'art. 15 de la loi du 20 mars 1998 sur les Chemins de fer fédéraux (LCFF, RS 742.31) – lequel prévoit que les dispositions relatives aux rapports de service du personnel fédéral s'appliquent également au personnel des CFF (al. 1) et que le Conseil fédéral peut autoriser les CFF à modifier ou à compléter les rapports de service dans des conventions collectives de travail (al. 2) – et sur la LPers (al. 2) ; le CO est applicable subsidiairement aux cas qui ne sont réglés ni dans les prescriptions susmentionnées ni dans cette CCT (al. 3). La prescription de prétentions découlant des rapports de travail est réglée par le CO et par la LRFC (art. 186 CCT CFF 2019), soit la loi fédérale du 14 mars 1958 sur la responsabilité de la Confédération, des membres de ses autorités et de ses fonctionnaires (RS 170.32).

#### **4.2**

**4.2.1** Selon l'art. 2 al. 2 CCT CFF 2019, les CFF ne tolèrent aucune discrimination, aucun mobbing, aucun harcèlement d'ordre sexuel ou personnel et aucune insulte à l'encontre de collaborateurs, de clients, de fournisseurs ou de partenaires commerciaux. Les discriminations, le mobbing et le harcèlement sexuel ou sexiste sont considérés comme une violation des obligations découlant du contrat de travail (art. 2 al. 3 CCT CFF 2019).

L'art. 28 al. 1 CCT CFF 2019 stipule que les CFF respectent la dignité de l'ensemble de leurs collaborateurs et veillent à ce que ceux-ci ne soient lésés, ni directement ni indirectement, en raison de caractéristiques personnelles, telles que le sexe, l'origine, la langue, la religion, l'âge, l'orientation sexuelle, l'identité de genre ou le handicap. Les CFF prennent des mesures visant à protéger la personnalité de leurs collaborateurs, y compris à éviter le mobbing et le harcèlement sexuel au travail (art. 28 al. 2 CCT CFF 2019). L'al. 3 de cette même disposition renvoie pour les détails à l'annexe 2, laquelle s'intitule Egalité et non-discrimination. L'art. 4 de cette annexe traite des droits et précise que les CFF assurent aux collaborateurs des conseils et un soutien professionnel internes et/ou externes pour toutes les formes de discrimination mentionnées (chiffres 27 et 28 de la CCT). Les CFF indiquent les interlocuteurs et organismes qui peuvent être contactés (al. 1) ; les personnes concernées ont droit à l'ouverture

d'une enquête (al. 3). Selon l'art. 5 de cette annexe, la procédure se fonde sur la PA (al. 1) et les personnes concernées ont droit à une décision (al. 2 1<sup>ère</sup> phrase).

**4.2.2** Les CFF prennent dans tous les secteurs les mesures nécessaires pour protéger la santé des collaborateurs ainsi que pour prévenir les accidents professionnels et les maladies professionnelles. Dans le cadre de leur engagement en matière de sécurité, ils encouragent également la prévention des accidents pendant les loisirs et mettent en œuvre des mesures de promotion de la santé et de prévention dans le cadre de la gestion de la santé dans l'entreprise (art. 114 CCT CFF 2019).

En cas de maladie ou d'accident, dans l'intérêt des collaborateurs et de l'entreprise, les CFF veulent, par le biais de la gestion des présences et du Case Management en entreprise, limiter le plus possible les conséquences négatives d'une atteinte à l'état de santé (art. 124 CCT CFF 2019). Le collaborateur doit s'engager activement dans le processus de gestion des présences et du Case Management en entreprise et tout mettre en œuvre afin de favoriser la guérison et la reprise du travail. Il évitera tout ce qui pourrait compromettre ou retarder ce processus (art. 125 al. 3 CCT CFF 2019). En cas d'atteinte à son état de santé, la personne concernée est tenue : (a) de fournir à temps les informations nécessaires au service compétent ; (b) de présenter les certificats médicaux requis ou d'autoriser le médecin-conseil à demander les informations nécessaires auprès du médecin traitant actuel ou antérieur et/ou des organes d'assurances sociales (déliement du secret professionnel) ; (c) de suivre les instructions du médecin-conseil et/ou des organes d'assurances sociales et de se soumettre aux examens médicaux qu'ils ordonnent ; (d) de faire valoir d'éventuelles prestations d'assurances sociales avec le soutien de Human Resources. (art. 125 al. 4 CCT CFF 2019).

### **4.3**

**4.3.1** Les droits de la personnalité peuvent être définis comme l'ensemble des valeurs essentielles de la personne. Contrairement au caractère défensif des droits de la personnalité protégés au titre de l'art. 28 al. 2 CC, le contrat de travail, qu'il soit public ou privé, comprend une obligation active d'une partie, l'employeur, de protéger la personnalité du cocontractant, l'employé. En l'occurrence, la protection de la personnalité du travailleur est assurée par les articles de la CCT précités et par l'art. 4 al. 2 let. g LPers, qui prévoit que l'employeur prend les mesures propres à assurer la protection de la personnalité et de la santé, ainsi que la sécurité au travail de son personnel. Ces dispositions dérivent toutes deux de l'art. 328 CO

et offrent une protection de même envergure à l'employé. La portée de l'art. 328 CO dépasse ainsi celle de l'art. 28 CC car elle impose à l'employeur, non seulement le respect, par abstention, de la personnalité du travailleur, mais également *une obligation d'action*, à savoir la prise de mesures concrètes en vue de la protection de sa vie, de sa santé et de son intégrité personnelle (cf. parmi d'autres : arrêt du TAF A-3758/2021 du 13 mai 2022 consid. 5.2.1).

A cet égard, on relèvera encore que, par renvoi de l'art. 30 al. 1 de l'ordonnance du 29 août 2018 sur le travail dans les entreprises de transports publics (OLDT, RS 822.211, – à laquelle sont soumis les CFF [cf. art. 1 al. 1 let. b de la loi fédérale sur le travail dans les entreprises de transports publics, LDT, RS 822.21]), l'art. 6 de la loi du 13 mars 1964 sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce (LTr, RS 822.11) trouve également application. Il prévoit à son al. 1 que pour protéger la santé des travailleurs, l'employeur est tenu de prendre toutes les mesures dont l'expérience a démontré la nécessité, que l'état de la technique permet d'appliquer et qui sont adaptées aux conditions d'exploitation de l'entreprise. Il doit en outre prendre toutes les mesures nécessaires pour protéger l'intégrité personnelle des travailleurs. Par ailleurs, aux termes de l'art. 30 al. 3 ODT, les entreprises sont tenues de communiquer de façon appropriée aux travailleurs les prescriptions fédérales concernant la protection de la santé ainsi que la prévention des accidents et des maladies professionnelles.

**4.3.2** Les art. 328 CO et 6 LTr exigent donc de l'employeur qu'il protège la personnalité et la santé des membres de son personnel. Il lui appartient de prévenir les risques psycho-sociaux au travail en mettant en place, notamment, un système de gestion des conflits. Les mesures à prendre dépendront du cas d'espèce et de la taille de l'entreprise (cf. arrêt du TF 2C\_462/2011 du 9 mai 2012 consid. 5.2). La direction dispose à cet égard d'une certaine marge d'appréciation. Elle ne saurait toutefois se désintéresser du problème et s'attendre à ce que le conflit se résolve de lui-même (cf. KARINE LEMPEN, L'évolution de la protection contre le licenciement abusif, in PJA 2019, p. 78 ss). Dans l'arrêt précité, le Tribunal fédéral, se prononçant sur l'étendue de l'obligation faite à l'employeur de protéger son employé, a considéré que, sous l'angle de la légalité, il était parfaitement possible d'imposer à une entreprise la désignation d'une personne de confiance dans le but de prévenir les conflits internes pouvant survenir en son sein ; il est toutefois nécessaire que cette personne garantisse la confidentialité des entretiens qu'elle aura avec les salariés de l'entreprise et, si elle se trouve dans une structure interne déjà existante, qu'elle n'ait pas de rapports hiérarchiques avec les employés concernés (cf. arrêt du TF

2C\_462/2011 du 9 mai 2012 consid. 4.3 ; pour un exemple en droit public cantonal : arrêt du TF 8C\_338/2022 du 25 janvier 2023 consid. 5.2).

**4.3.3** Cela étant, outre la mise en œuvre de mesures de prévention, l'art. 328 CO enjoint l'employeur au respect de la personnalité du travailleur. Dans ce sens, cette disposition concrétise en droit du travail la protection qu'offrent les art. 28 ss CC contre les atteintes aux droits de la personnalité (cf. arrêt du TF 4A\_123/2020 du 30 juillet 2020 consid. 4.1 ; NICOLAS JEANDIN, in : Commentaire romand Code Civil I [ci-après : CR CC I] ; 2<sup>e</sup> éd. 2023, art. 28 n° 53 ; ANDREAS MEILI, in : Basler Kommentar Zivilgesetzbuch I [ci-après : BSK ZGB I], 7<sup>e</sup> éd. 2022, art. 28 n° 30).

#### 4.4

**4.4.1** Aux termes de l'art 28 al.1 CC, celui qui subit une atteinte illicite à sa personnalité peut agir en justice pour sa protection contre toute personne qui y participe. L'art. 28 CC ne définit pas le contenu de la personnalité ; il n'existe pas de *numerus clausus* des droits de la personnalité et leur énumération n'est jamais exhaustive (cf. JEANDIN, in : CR CC I, art. 28 n°23 ; MEILI, in : BSK ZGB I, art. 28 n° 5 ; PIERRE TERCIER, le nouveau droit de la personnalité, 1984, n°344 p. 51). La personnalité comprend tout ce qui sert à individualiser une personne et qui est digne de protection vu les besoins des relations entre individus et selon les mœurs (cf. ATF 143 III 297 consid. 6.4.1 et les réf. citées). A titre indicatif, on distingue en général entre la personnalité physique, affective et sociale (cf. JEANDIN, in : CR CC I, art. 28 n°23 ; ANDREAS BUCHER, Personnes physiques et protection de la personnalité, 5<sup>e</sup> éd. 2009, n° 439 p. 440 ; MEILI, in : BSK ZGB I, art. 28 n°17). La personnalité du travailleur comprend ainsi tous les biens personnels du travailleur qui sont inséparables de son être physique et moral et de sa qualité de membre de la société (cf. JEAN-PHILIPPE DUNAND, La protection de la personnalité des travailleurs [art. 328 CO] : norme flexible et cardinale du droit suisse du travail, in : Facettes du droit de la personnalité, Journée de droit civil 2013 en l'honneur de la Professeure Dominique Manaï, 2014, p. 49 et les réf. citées). Les valeurs protégées sont notamment l'intégrité physique, la santé physique et psychique, l'intégrité morale, la considération dans l'entreprise, l'honneur personnel ou professionnel, la dignité, les libertés individuelles, la sphère privée (cf. KARINE LEMPEN, in : Commentaire romand Code des obligations I [ci-après : CR CO I] ; 3<sup>e</sup> éd. 2021, art. 328 n°1).

**4.4.2** L'art. 28 CC ne contient pas non plus de description du comportement illicite juridiquement pertinent qui fonde l'atteinte à la personnalité. L'atteinte est réalisée par tout comportement humain, tout acte de tiers qui

cause d'une quelconque manière un trouble aux biens de la personnalité d'autrui en violation des droits qui la protègent (cf. ATF 136 III 296 consid. 3.1 ; 120 II 369 consid. 2 ; arrêt du TF 4A\_123/2020 du 30 juillet 2020 consid. 4.2). L'atteinte peut consister en un acte, une tolérance ou une omission. Elle englobe aussi bien l'acte isolé que les actes répétés ou un état qui perdure dans le temps (cf. JEANDIN, in : CR CC I, art. 28 n°68). Du point de vue de la forme, il importe peu que l'atteinte soit verbale, écrite ou audio-visuelle (cf. MEILI, in : BSK ZGB I, art. 28 n°40). L'art. 28 CC protège non seulement la personne réellement lésée, mais aussi celle qui est menacée d'une atteinte, car le risque d'une atteinte à la personnalité est déjà considéré comme une forme d'atteinte (cf. ATF 143 III 297 consid. 6.4.3 et les réf. citées).

**4.4.3** L'atteinte portée aux biens de la personnalité entraîne une modification de l'état de ces biens, que l'on appelle lésion (*Verletzung/lesione* ; cf. les versions allemande et italienne de l'art. 28 CC). Pour qu'il y ait atteinte au sens de l'art. 28 CC, la perturbation doit présenter une certaine intensité, autrement dit dépasser le seuil de tolérance qu'on est en droit d'attendre de toute personne vivant en société ; tout comportement socialement incorrect n'est pas constitutif d'une atteinte (cf. ATF 129 III 715 consid. 4.1 ; arrêt du TF 4A\_123/2020 du 30 juillet 2020 consid. 4.2 et les réf. citées ; JEANDIN, in : CR CC I, art. 28 n° 68 ; MEILI, in : BSK ZGB I, art. 28 n°38). L'existence d'une atteinte à la personnalité s'apprécie selon une échelle objective et non selon le ressenti ou la sensibilité de la victime (cf. JEANDIN, in : CR CC I, art. 28 n° 69 ; MEILI, in : BSK ZGB I, art. 28 n°42).

**4.4.4** Selon les termes de l'art. 28 al. 1 CC, l'atteinte doit être illicite. Conformément à l'al. 2, une atteinte est illicite, à moins qu'elle ne soit justifiée par le consentement de la victime, par un intérêt prépondérant privé ou public, ou par la loi. En d'autres termes, toute atteinte à la personnalité est par définition illicite à moins que ne soit réalisé l'un ou l'autre des motifs justificatifs de l'art. 28 al. 2 CC (cf. JEANDIN, in : CR CC I, art. 28 n° 71). En revanche, une faute de l'auteur n'est pas nécessaire à ce stade (cf. ATF 126 III 161 consid. 5a/aa ; JEANDIN, in : CR CC I, art. 28 n° 86).

**4.5** Le harcèlement psychologique, ou *mobbing*, constitue une atteinte à la personnalité et une violation de l'art. 328 CO. Il est qualifié de *bossing* (domination) lorsqu'il est exercé par une ou un supérieur sur une personne qui lui est subordonnée (cf. parmi d'autres : STÉPHANIE MEIER-GUBSER, harcèlement, domination, collaborateurs et chefs difficiles, in : TREX 2020, p. 108 ; VINCENT CARRON, *Mobbing et demeure de l'employeur*, in : Rémy Wyler [éd.], *Panorama en droit du travail*, 2009, p. 119).

**4.5.1** Selon la définition donnée par la jurisprudence, qui vaut pour les relations de travail fondées tant sur le droit privé que sur le droit public (cf. arrêts du TF 8C\_590/2020 du 8 juillet 2021 consid. 4.1, 8C\_41/2017 du 21 décembre 2017 consid. 3.5 et les arrêts cités), il s'agit d'un enchaînement de propos et/ou d'agissements hostiles, répétés fréquemment pendant une période assez longue, par lesquels un ou plusieurs individus cherchent à isoler, à marginaliser, voire à exclure une personne sur son lieu de travail. Cela étant, il n'est pas nécessaire que les agissements visent exclusivement une personne pour admettre une atteinte à la personnalité (cf. arrêts du TF 4D\_72/2017 du 19 mars 2018 consid. 8.3, 1C\_418/2008 du 27 mai 2009 consid. 2.2.2 ; LEMPEN, in : CR CO I art. 328 n° 22) ni que l'exclusion professionnelle soit l'objectif (cf. CARRON, op. cit., p. 116). A cet égard, plus que l'intention subjective de la personne harceleuse, c'est finalement l'effet de ses agissements sur la personnalité et la santé de la victime qui est déterminant (cf. arrêt du TF 8C\_41/2017 du 21 décembre 2017 consid. 3.2).

La victime est souvent placée dans une situation où chaque acte pris individuellement peut être considéré comme supportable, alors que l'ensemble des agissements constitue une déstabilisation de la personnalité parfois poussée jusqu'à l'élimination professionnelle de la personne visée (cf. parmi d'autres : arrêts du TF 4A\_310/2019 du 10 juin 2020 consid. 4.1.1, 4A\_652/2018 du 21 mai 2019 consid. 5.1, 8C\_107/2018 du 7 août 2018 consid. 5). Ainsi, les attaques ne sont généralement pas virulentes, mais de faible intensité, et c'est par leur caractère répétitif qu'elles constituent du harcèlement et en deviennent illicites. Il peut s'agir d'actes banals, comme ne pas saluer quelqu'un, ne plus lui adresser la parole, l'interrompre, ne pas tenir compte de ce qu'il dit, terminer une conversation au moment où il veut y prendre part, qui ne dépassent jamais la limite admise et qui ne sont ainsi pas punissables pénalement. Il peut également s'agir de la critique régulière d'une personne employée en présence de ses collègues, du dénigrement de la qualité de son travail, de la prise à partie systématique du travailleur concerné, de l'attribution de nouvelles tâches sans discussion préalable, de l'attribution de tâches nettement inférieures ou nettement supérieures à ses compétences aux fins de discréditer le travailleur (cf. CARRON, op. cit., p. 117).

Il n'y a toutefois pas harcèlement psychologique du seul fait d'un conflit dans les relations professionnelles (cf. parmi d'autres : arrêts du TF 4A\_439/2016 du 5 décembre 2016 consid. 5.2 et 5.3, 8C\_787/2015 du 4 novembre 2016 consid. 3.2.4, 4A\_381/2014 du 3 février 2015 consid. 5.2), d'une incompatibilité de caractères (cf. arrêt du TF arrêt 2P.39/2004

du 13 juillet 2004 consid. 4.2), d'une mauvaise ambiance de travail, ou du simple fait qu'un supérieur hiérarchique n'aurait pas toujours satisfait à ses devoirs envers ses collaborateurs et ses collaboratrices (cf. arrêts du TF 8C\_74/2019 du 21 octobre 2020 consid. 5.1, 8C\_41/2017 du 21 décembre 2017 consid. 3.5 et les références). Cela étant, le fait que les actes hostiles s'expliquent par un contexte professionnel malsain (fortes pressions, état de surmenage), et non par une intention délibérée de nuire, ne suffit pas pour nier l'existence d'un mobbing (cf. arrêt du TF 8C\_41/2017 du 21 décembre 2017 consid. 3.2 et 3.6.2 ; LEMPEN, in : CR CO I art. 328 n° 22).

**4.5.2** Il résulte des particularités du mobbing que ce dernier est généralement difficile à prouver, si bien qu'il faut éventuellement admettre son existence sur la base d'un faisceau d'indices convergents (cf. arrêt du TF 8C\_41/2017 du 21 décembre 2017 consid. 3.5 in fine et les références). L'appréciation de l'existence d'un harcèlement psychologique ou de son inexistence présuppose une appréciation globale des circonstances (cf. WYLER/HEINZER/WITZIG, Droit du travail, 5<sup>e</sup> éd. 2024, p. 465). A noter que les déclarations d'un médecin de famille ou un expert peuvent être suffisantes pour prouver l'existence d'un harcèlement ; toutefois, ils ne peuvent faire davantage que constater l'existence ou l'inexistence de symptômes compatibles avec ceux que présentent habituellement les victimes de harcèlement, sous peine de se voir reprocher d'outrepasser leur rôle en statuant à la place du juge sur de tels actes (cf. arrêt du TF 1C\_418/2008 du 27 mai 2009 consid. 2.2.4 ; LEMPEN, in : CR CO I, art. 328 n°33).

**4.5.3** Le harcèlement psychologique qui vient d'être décrit et le harcèlement sexuel qui constitue une discrimination prohibée par la loi fédérale du 24 mars 1995 sur l'égalité (LEg, RS 151.1) ne sont pas les seules atteintes à la personnalité qui peuvent engager la responsabilité de l'employeur, ainsi que déjà exposé (cf. *supra* consid. 4.4.1). Par exemple le stress, le surmenage et le burnout qui résultent d'une mauvaise gestion des ressources humaines, d'une surcharge, voire d'un manque de travail ou encore de conflits sur le lieu de travail, peuvent engager la responsabilité de l'employeur (cf. pour des exemples : arrêts du TF 4A\_680/2012 du 7 mars 2013 consid. 5.5, 4C.24/2005 du 17 octobre 2005 consid. 7.3 ; Jahrbuch des Schweizerischen Arbeitsrechts [JAR] 2009 507 consid. 3.2.2 ; ég. arrêt du TAF A-4147/206 consid. 7.4.2 du 4 août 2017; LEMPEN, in : CR CO I art. 328 n° 15-18, DUNAND, op. cit., p. 59 et 60).

**4.6** Il sied encore de préciser que l'employeur répond contractuellement selon les règles pour les auxiliaires (art. 101 CO). Il ne suffit par conséquent pas, en cas d'harcèlement psychologique ou d'autres atteintes de la part

d'un autre employé, que l'employeur ait pris toutes les mesures nécessaires pour protéger la personnalité de la victime après que celle-ci lui a fait part de la situation, puisque l'employeur répond également des atteintes à la personnalité commises auparavant par son auxiliaire (cf. arrêt du TF 4A\_128/2007 du 9 juillet 2007 consid. 2.2, ég. ATF 130 III 699 consid. 5.1, 125 III 70 consid. 3a ; arrêt du TF 4A\_117/2013 du 31 juillet 2013 consid. 2.2.1), en particulier lorsqu'il s'agit de supérieur hiérarchique ou de personnes responsables du personnel (cf. ATF 137 III 303, ; arrêts du TF 4A\_479/2020 du 30 août 2022 consid. 4.3, 4A\_310/2019 du 10 juin 2020 consid. 4.3.1, 4A\_665/2010 du 1<sup>er</sup> mars 2011 consid. 6.2). A cet égard – et contrairement à ce que prévoit l'art. 5 al. 3 LEg pour le harcèlement sexuel (par ailleurs aussi contesté dans les cas d'application en relation avec l'art. 101 CO ; cf. arrêt du TAF A-7843/2019 du 3 décembre 2018 consid. 7.1.2) – l'employeur ne peut pas apporter des preuves libératoires et sa responsabilité est quasi causale (cf. RÉMY WYLER, Droit des assurances et de la responsabilité civile, in : Rémy Wyler [éd.] Panorama II en droit du travail, 2012, p. 673 ; DUNAND, op. cit, p. 63).

## 5.

La responsabilité des collaborateurs pour les dommages qu'ils ont causés aux CFF ou à un tiers est régie par la LRCF (art. 43 al. 1 CCT CFF 2019).

**5.1** L'art. 19 al. 1 LRCF prévoit que si un organe ou un employé d'une institution indépendante de l'administration ordinaire qui est chargée d'exécuter des tâches de droit public par la Confédération cause sans droit, dans l'exercice de cette activité, un dommage à un tiers ou à la Confédération, l'institution répond envers le lésé, conformément aux art. 3 à 6 LRCF. Les CFF sont considérés comme une telle institution indépendante (cf. parmi d'autres : arrêt du TF 8C\_74/2019 du 21 octobre 2020 consid. 4.1) et, à ce titre, il leur appartient de statuer sur les réclamations contestées de tiers qui sont dirigées contre ses organes ou ses employés fautifs ; la procédure de recours étant régie par la PA (cf. art. 19 al. 3 LRCF). Ainsi, les CFF se prononce directement, par le biais d'une décision (cf. art. 180 al. 1 et 2 CCT CFF 2019 ; ég. arrêt du TAF A-5599/2021 du 4 avril 2023 consid. 4.3 et 5), en lieu et place du Département fédéral des finances (cf. art. 20 al. 2 LRCF).

**5.2** Les CFF répondent du dommage causé sans droit à un tiers par un de leur employé dans l'exercice de ses fonctions, sans égard à la faute de celui-ci (art. 3 al. 1 LRCF en lien avec l'art. 19 al. 1 let. a LRCF et l'art. 43 al. 1 CCT CFF 2019). Cette disposition consacre une responsabilité primaire, exclusive et causale des CFF, en ce sens que le tiers lésé ne peut

rechercher que les CFF, à l'exclusion de l'employé responsable, et qu'il n'a pas à établir l'existence d'une faute de ce dernier ; il lui suffit d'apporter la preuve d'un acte illicite, d'un dommage ainsi que d'un rapport de causalité entre ces deux éléments. Ces conditions doivent être remplies cumulativement (cf. parmi d'autres s'agissant de la responsabilité de l'Etat : ATF 148 II 73 consid. 3.1, 139 IV 137 consid. 4.1). Ces notions correspondent à celles qui prévalent en droit privé. Il est dès lors possible de se référer – par analogie – à la jurisprudence et à la doctrine pertinente en droit civil, et notamment aux art. 41 ss CO (cf. parmi d'autres : ATF 139 IV 137 consid. 4.1 ; ATAF 2014/43 consid. 3.1 ; arrêt du TAF A-1025/2023 du 14 mars 2024 consid. 4.3.1).

C'est le lieu de préciser que, selon la jurisprudence, ce régime de responsabilité trouve application, non seulement lorsque le lésé est une personne tierce à l'administration et à l'Etat, mais aussi lorsqu'il est ou a été fonctionnaire fédéral (ou employé des CFF comme en l'espèce) et prétend avoir subi un dommage résultant d'actes illicites commis par d'autres fonctionnaires (ou d'autres employés), dans la mesure où il n'existe aucune raison de soumettre le fonctionnaire (ou l'employé) lésé à d'autres règles que l'administré ordinaire (cf. arrêt du TF 2C\_11/2023 du 9 octobre 2023 consid. 5.1 et les réf. citées ; CANDRIAN, in : Commentaire romand Constitution fédérale [ci-après : CR Cst.], 2021, art.146 n° 29).

**5.3** L'acte – ou l'omission – en cause doit ressortir à l'exercice de l'autorité publique, c'est-à-dire se rattacher au service et à l'exécution d'une tâche publique, comme le précise l'art. 3 al. 1 LRFC en se référant à la notion de « l'exercice des fonctions » (cf. ATAF 2009/57 consid. 2.2). Il ne doit donc s'agir ni d'une activité privée de l'État (ou des CFF en l'espèce) ni d'actes que l'agent public (ou l'employé) accomplit en sa qualité de simple particulier ; ces activités restant soumises au droit privé (cf. arrêts du TAF A-2693/2022 du 26 octobre 2022 consid. 6.1.2, A-6802/2009 du 20 juillet 2010 consid. 3.1 ; WERRO/PERRITAZ, in : CR CO I, 3<sup>e</sup> éd. 2021, art. 61 n° 10).

**5.4** L'illicéité suppose la violation par l'Etat, au travers de ses organes ou agents, d'une norme protectrice des intérêts d'autrui en l'absence de motifs justificatifs (consentement, intérêt public prépondérant, etc.). La jurisprudence a également considéré comme illicite la violation de principes généraux du droit ou encore, selon les circonstances, un excès ou un abus du pouvoir d'appréciation conféré par la loi. L'illicéité peut d'emblée être réalisée si le fait dommageable découle de l'atteinte à un droit absolu comme la vie, la santé ou le droit de propriété (illicéité par le résultat,

*Erfolgsunrecht* ; cf. *supra* consid. 4.4.4 pour les atteintes à la personnalité). Si, en revanche, le fait dommageable consiste en une atteinte à un autre intérêt (par exemple le patrimoine), l'illicéité suppose que l'auteur ait violé une norme de comportement ayant pour but de protéger le bien juridique lésé (illicéité par le comportement, *Verhaltensunrecht*). Une omission peut constituer un acte illicite uniquement s'il existe une disposition la sanctionnant ou imposant de prendre la mesure omise. Ce chef de responsabilité suppose que l'Etat se trouve dans une position de garant à l'égard du lésé et que les prescriptions déterminant la nature et l'étendue de ce devoir aient été violées (cf. pour tout ce paragraphe, parmi d'autres : ATF 148 II 73 consid. 3.2, 144 I 318 consid. 5.5 ; cf. *supra* consid. 4.3.2 sur le devoir de prévenir les risques psycho-sociaux).

## 5.5

**5.5.1** Le dommage reconnu sur un plan juridique résulte de la diminution involontaire du patrimoine net ; il peut reposer sur une perte éprouvée ou un gain manqué (cf. ATF 144 III 155 consid. 2.2, 139 V 176 consid. 8.1.1 et 137 III 158 consid. 3.2.2 ; arrêt du TAF A-2693/2022 du 26 octobre 2022 consid. 6.1.4). Il correspond en définitive à la différence entre le montant actuel du patrimoine de la personne lésée et celui qui aurait été le sien si l'événement dommageable ne s'était pas produit (cf. ATF 142 III 23 consid. 4.1, 132 III 186 consid. 8.1 ; ATAF 2009/57 consid. 2.4 ; arrêt du TAF A-7397/2018 du 31 mars 2021 consid. 8.3.1).

Selon l'art. 8 CC et l'art. 42 al. 1 CO, il appartient au lésé d'établir l'existence et le montant du dommage qu'il allègue (cf. ATF 131 III 360 consid. 5.1). Cette règle est nuancée par l'art. 42 al. 2 CO selon lequel, lorsque le montant exact du dommage ne peut pas être établi, le juge le détermine équitablement en considération du cours ordinaire des choses et des mesures prises par la partie lésée. Cette exception doit toutefois être appliquée de manière restrictive. Elle octroie un large pouvoir d'appréciation au juge. Il existe, par conséquent, un devoir de collaborer particulièrement accru du demandeur en droit de la responsabilité de l'État (cf. arrêt du TAF A-2693/2022 du 26 octobre 2022 consid. 6.1.4).

**5.6** La responsabilité de l'État suppose encore que l'acte ou l'omission illicite soit dans un rapport de causalité naturel et adéquat avec le dommage allégué.

**5.6.1** Il y a causalité naturelle lorsqu'il y a lieu d'admettre que, sans l'acte illicite, le dommage allégué ne se serait pas produit de tout, ou qu'il ne serait pas survenu de la même manière (cf. parmi d'autres : ATF 148 V 138

consid. 5.1.1) Il n'est pas nécessaire que l'événement considéré soit la cause unique ou immédiate du résultat (cf. parmi d'autres : ATF 139 V 176 consid. 8.4.1 s, 133 III 462 consid. 4.4.2). Lorsqu'après l'événement dommageable se produisent de nouveaux faits, qui auraient entraîné le même dommage si celui-ci n'était pas déjà survenu, on parle de causalité outrepassante (cf. ATF 135 III 397 consid. 2.3 ; arrêt du TF 8C\_307/2015 du 8 octobre 2015 consid. 3.2). Lorsqu'un fait générateur de responsabilité a effectivement causé un dommage, alors qu'un fait antérieur aurait entraîné dans l'avenir ce même dommage, on parle de causalité dépassée ou dépassante. En d'autres termes, ce type de causalité vise le cas où un premier fait est susceptible d'entraîner un certain dommage, mais où ce dommage est causé par un second fait avant que le premier ne le fasse ; le premier est dans ce sens *dépassé* par le second (cf. ATF 135 V 269 consid. 5.3 et les réf. citées ; MARTIN A. KESSLER, in : Basler Kommentar Obligationenrecht I [ci-après : BSK OR I], 7<sup>e</sup> éd. 2020, art. 41 n° 27).

Dans les deux situations (outrepassante ou dépassée), la causalité naturelle initiale ne cesse en principe pas (cf. parmi d'autres : WERRO/PERRITAZ, in : CR CO I, art. 41 n° 38 et 39 avec les réf. citées). En particulier, l'auteur doit répondre de son comportement (dépassant) : il ne peut pas se prévaloir de la cause dommageable dépassée, même s'il est certain que celle-ci aurait produit ses effets tôt ou tard (cf. ATF 135 V 269 consid. 5.3).

**5.6.2** Toutefois, dans certaines circonstances, l'on tient compte de la prédisposition constitutionnelle de la personne lésée, autrement dit du fait que son état de santé antérieur est susceptible d'avoir contribué à la survenance du dommage. La jurisprudence développée dans le cadre de la responsabilité civile distingue deux types de prédisposition constitutionnelle. Elle est qualifiée d'indépendante lorsqu'on peut admettre avec certitude ou un haut degré de vraisemblance qu'au vu de l'état antérieur de la personne lésée, le dommage subi se serait réalisé même sans l'accident. Une telle prédisposition doit être prise en considération dans le calcul du dommage et seule la partie de celui-ci qui est effectivement la conséquence de l'événement dommageable et pour laquelle elle répond sera imputable à la personne responsable (cf. ATF 131 III 12 consid. 4, 113 II 86 consid. 1b ; arrêts du TF 6B\_531/2017 du 11 juillet 2018 consid. 3.3.1, 4A\_259/2012 du 13 septembre 2012 consid. 3.1.1, 4A\_77/2011 du 20 décembre 2011 consid. 3.3.1 ; MATHILDE PORTIER BLANC, Protection de la personnalité et prédisposition de la personne salariée, in : Rémy Wyler [éd.], Panorama IV en droit du travail, 2023, p. 570 ; WERRO/PERRITAZ, in : CR CO I, art. 41 n° 40). Elle peut aussi entraîner une rupture de lien de causalité naturelle (cf. PORTIER BLANC, op. cit., p. 569). En revanche, si le dommage ne serait

pas survenu sans l'événement illicite, l'auteur reste pleinement responsable, même si l'atteinte à la santé préexistante a favorisé la survenance du dommage ou a augmenté celui-ci. On parle alors de prédisposition constitutionnelle liée, laquelle constitue un facteur de réduction de l'indemnité mais ne peut en règle générale ni interrompre ni exclure le lien de causalité (cf. ATF 131 III 12 consid. 4, 113 II 86 consid. 3b ; arrêts du TF 4A\_115/2014 du 20 novembre 2014 consid. 7, 4A\_275/2013 du 30 octobre 2013 consid. 5, 4C.416/1999 du 22 février 2000 consid. 2a; WERRO/PERRITAZ, in : CR CO I, art. 44 n° 36 ; cf. *infra* consid. 5.8.2).

**5.6.3** Si le comportement illicite consiste en une omission, l'examen du lien de causalité revient à se demander si le dommage serait également survenu si l'acte omis avait été accompli. On parle alors de lien de causalité hypothétique. En cette matière, la jurisprudence n'exige pas une preuve stricte. Il suffit que le juge parvienne à la conviction qu'une vraisemblance prépondérante plaide pour un certain cours des événements (ATF 148 II 73 consid. 3.3, 141 V 71 consid. 8.1, 133 V 14 consid. 9.2, 132 III 305 consid. 3.5 et les réf. citées).

**5.6.4** Il y a causalité adéquate lorsque le comportement incriminé était propre, d'après le cours ordinaire des choses et l'expérience générale de la vie, à entraîner un résultat du genre de celui qui s'est produit, la survenance de ce résultat paraissant de manière générale favorisée par une telle circonstance (cf. ATF 148 V 138 consid. 5.1.1, 139 V 176 consid. 8.4.2, 129 II 312 consid. 3.2 ; ATAF 2014/43 consid. 4.1). Le lien de causalité entre le comportement dommageable et le dommage peut être rompu en cas de faute grave de la personne lésée (cf. ATF 148 II 73 consid. 7.3.2 ; arrêt du TAF A-2693/2022 du 26 octobre 2022 consid. 6.1.6), ce qui n'est admis que rarement par le Tribunal fédéral, une faute moins grave conduisant à une réduction de l'indemnité (cf. ATF 116 II 519 consid. 4 ; WERRO/PERRITAZ, in : CR CO I, art. 41 n° 47 ).

**5.7** Pour avoir droit à une somme d'argent à titre de réparation morale, l'art. 6 al. 2 LRFC (en lien avec l'art. 19 al. 1 let. a LRFC) exige en plus de la personne qui subit une atteinte à sa personnalité qu'elle démontre la faute commise par l'agent (ou l'employé), pour autant que la gravité de l'atteinte le justifie et que le préjudice subi n'ait pas été réparé autrement.

L'indemnité pour tort moral suppose que l'atteinte à la personnalité revête une certaine gravité, objective et subjective. Savoir si l'atteinte est suffisamment importante pour justifier une somme d'argent dépend des circonstances du cas concret ; le juge dispose à cet égard d'un vaste pouvoir

d'appréciation (cf. ATF 129 III 715 consid. 4.4 et 115 II 156 consid. 1 ; arrêts du TF 4A\_123/2020 du 30 juillet 2020 consid. 6 et 4A\_482/2017 du 17 juillet 2018 consid. 4.1). N'importe quelle atteinte légère ne suffit pas. La réparation du préjudice n'est ainsi admise que si celui-ci dépasse par son intensité les souffrances morales que l'individu doit pouvoir supporter dans la vie sociale (cf. ATF 128 IV 53 consid. 7a ; arrêt du TF 5A\_639/2014 du 8 septembre 2015 consid. 11.2.2), sans l'intervention de l'autorité (cf. arrêts du TAF A-2693/2022 du 26 octobre 2022 consid. 6.1.7, A 5973/2015 du 1<sup>er</sup> septembre 2017 consid. 6.3 et A-7101/2014 du 16 février 2017 consid. 3.2). Le juge doit porter une appréciation d'ensemble intégrant les critères objectifs et subjectifs, en prenant en compte le ressenti de la personne lésée. Il pondérera toutefois celui-ci en fonction de la réaction qu'aurait eu une personne lambda placée dans les mêmes circonstances (cf. ATF 120 II 97 consid. 2b ; arrêt du TF 5A\_376/2013 du 29 octobre 2013 consid. 8.1), soit un personne ni particulièrement sensible, ni particulièrement résistante (cf. WILLI FISCHER, in : Fischer/Luterbacher ; Haftpflichtkommentar, 2016, art. 49 CO n° 26).

L'existence d'un tort moral ne découle ainsi pas du seul fait que l'atteinte à la personnalité est illicite (cf. ATF 120 II 97 consid. 2b) ; le principe même d'une indemnisation du tort moral et l'ampleur de la réparation dépendent essentiellement de la gravité de l'atteinte et de la possibilité d'adoucir de façon sensible, par le versement d'une somme d'argent, la douleur physique ou morale (cf. arrêt du TF 4A\_631/2017 du 24 avril 2018 consid. 3.1 et les réf. citées).

## **5.8**

**5.8.1** En matière de responsabilité de la Confédération découlant d'un dommage, l'art. 4 LRCF prévoit que l'autorité compétente peut réduire les dommages-intérêts ou même n'en point allouer lorsque la partie lésée a consenti à la lésion ou lorsque des faits dont elle est responsable ont contribué à créer ou à augmenter le dommage. La disposition correspond à l'art. 44 al. 1 CO, de sorte qu'il est possible de s'inspirer là aussi de la jurisprudence sur la faute propre du lésé selon cette dernière disposition pour examiner les raisons qui, selon la première, justifient une réduction ou une exclusion des dommages-intérêts (cf. ATF 148 II 73 consid. 7.4.1, 122 V 185 consid. 3b ; FLORENCE AUBRY GIRARDIN, Responsabilité de l'État : un aperçu de la jurisprudence, in : La responsabilité de l'État, 2012, p. 141).

**5.8.2** En droit civil, une faute concomitante du lésé (cf. *supra* consid. 5.6.4) doit être retenue si ce dernier, par son comportement, a contribué dans une

mesure importante à créer ou à aggraver le dommage alors que l'on aurait pu attendre raisonnablement de tout tiers se trouvant dans la même situation qu'il prenne des mesures de précaution susceptibles d'écarter ou de réduire ce dommage (cf. ATF 146 III 387 consid. 6.3.2).

Une prédisposition constitutionnelle liée (cf. *supra* consid. 5.6.2) peut également être retenue comme facteur de réduction lorsqu'il paraît inéquitable de mettre à la charge de la personne responsable la totalité du préjudice en raison d'autres circonstances qui viennent s'ajouter à la prédisposition (cf. arrêt du TF 4A\_45/2009 du 25 mars 2009 consid. 4.2.1 et les réf. cit. ; PORTIER BLANC, op. cit., p. 572 s), par exemple une disproportion manifeste entre l'acte dommageable et l'importance du préjudice (cf. ATF 131 III 12 consid. 4.2 ; arrêt du TF 4A\_307/2008 du 27 novembre 2008 consid. 2.1.3). En revanche, une simple vulnérabilité psychique ne devrait pas constituer un facteur de réduction si elle n'a eu aucun effet jusqu'à l'atteinte dommageable dès lors que ce n'est que dans la mesure où l'état antérieur aurait eu des répercussions même sans cette atteinte qu'il peut être pris en compte (cf. arrêts du TF 4C.75/2004 du 16 novembre 2004 consid. 4.3.2, 4C.416/1999 du 22 février 2000 consid. 2c/aa ; WERRO/PERRITAZ, in : CR CO I, art. 44 n° 36).

Une prédisposition constitutionnelle n'entraîne toutefois qu'exceptionnellement une réduction des dommages-intérêts (cf. arrêts du TF 6B\_531/2017 du 11 juillet 2018 consid. 3.3.1, 4A\_153/2008 du 14 octobre 2008 consid. 3.4), car cela reviendrait à faire payer à la personne lésée ses propres faiblesses, comme si l'auteur du dommage pouvait choisir l'état de santé de la victime (cf. arrêt du TF 6B\_229/2008 du 29 août 2008, 4C.215/2001 du 15 janvier 2002 consid. 3a). En effet, celui qui, de manière illicite, cause un dommage à une personne affaiblie dans sa santé n'a pas le droit d'être mieux considéré que s'il avait causé un dommage à une personne en bonne santé (cf. ATF 113 II 86 consid. 1b ; arrêts du TF 6B\_531/2017 du 11 juillet 2018 consid. 3.3.1, 4A\_153/2008 du 14 octobre 2008 consid. 3.4, 4C.416/1999 du 22 février 2000 consid. 2c/aa ; manifestement *contra* arrêts du TF 4C.74/2007 du 22 janvier 2008 consid. 5.2, 4C.289/2006 du 5 février 2007 consid. 5.2, 4C.352/2005 du 20 mars 2006 consid. 2.3).

**5.8.3** La réduction visée par l'art. 44 CO s'applique aussi bien au dommage matériel qu'immatériel et peut également être appliquée pour réduire le montant octroyé au titre de tort moral (cf. ATF 123 II 201 consid. 3b ; arrêt du TF 4A\_631/2017 du 24 avril 2018 consid. 3.1 ; arrêt du TF 4A\_631/2017 du 24 avril 2018 consid. 3.1, WERRO/PERRITAZ, in : CR CO I, art. 49 n° 16).

## **6.**

**6.1** Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020, ensuite de la révision du droit de la prescription (cf. Modification du 15 juin 2018 de la loi fédérale du 30 mars 1911 complétant le Code civil suisse [Livre cinquième : Droit des obligations, CO, RS 220], RO 2018 5343), l'art. 20 al. 1 LRFC dispose que l'action contre la Confédération se prescrit conformément aux dispositions du code des obligations sur les actes illicites.

**6.1.1** Conformément à l'art. 60 al. 1 CO, l'action en dommages-intérêts ou en paiement d'une somme d'argent à titre de réparation morale se prescrit par trois ans – contre un an sous l'ancien droit qui considérait qu'il s'agissait d'un délai de péremption (cf. ATF 148 II 73 consid. 6.2.1, 136 II 187 consid. 6, 133 V 14 consid. 6 ; arrêt du TAF A-4107/2021 du 11 janvier 2024 consid. 3.3 et 5.2) – à compter du jour où la partie lésée a eu connaissance du dommage ainsi que de la personne tenue à réparation et, dans tous les cas, par dix ans à compter du jour où le fait dommageable s'est produit ou a cessé.

**6.1.2** En matière de droit transitoire, l'art. 49 Tit. fin. CC règle la prescription des droits lorsqu'elle n'est pas encore acquise d'après la loi ancienne, au moment de l'entrée en force de la loi nouvelle ; il est applicable à défaut de dispositions spéciales (cf. FF 2014 221, 230). Il y a lieu de s'y référer, s'agissant de la modification, au 1<sup>er</sup> janvier 2020, de l'art. 20 al. 1 LRFC (cf. ATF 148 II 73 consid. 6.2.2 et les réf. citées ; arrêt du TAF A-128/2023 du 24 mai 2024 consid. 3.3.2). Aussi, conformément à l'art. 49 al. 1 Tit. fin. CC, lorsque le nouveau droit prévoit des délais de prescription plus longs que l'ancien droit, le nouveau droit s'applique dès lors que la prescription n'est pas échue en vertu de l'ancien droit ; lorsque le nouveau droit prévoit des délais de prescription plus courts que l'ancien droit, l'ancien droit s'applique (al. 2) ; l'entrée en vigueur du nouveau droit est sans effets sur le début des délais de prescription en cours, à moins que la loi n'en dispose autrement (al. 3).

**6.1.3** Lorsque l'ampleur du préjudice résulte d'une « situation qui évolue », le délai de prescription ne court pas avant le terme de l'évolution (cf. ATF 148 II 73 consid. 6.2.3, 126 III 161 consid. 3c). Tel est le cas lorsqu'un préjudice est causé par des comportements dommageables répétés ou s'inscrivant dans la durée (cf. ATF 148 II 73 consid. 6.2.3, 146 III 14 consid. 6.1.2, 126 III 161 consid. 3c et 109 II 418 consid. 3). Autrement dit, en cas de comportements dommageables répétés ou s'inscrivant dans la durée, le délai de prescription absolu commence à courir à partir du dernier acte illicite ou au moment où la continuité de l'acte est rompue

(cf. ATF 148 II 73 consid. 6.2.3 et les réf. citées). Ces considérations sur le dies a quo de délais de prescription des actions de droit privé sont également applicables aux délais de péremption de l'ancien art. 20 al. 1 LRCF (cf. ATF 148 II 73 consid. 6.2.3; arrêts du TF 8C\_244/2020 du 15 avril 2021 consid. 4.3, 2C\_372/2018 du 25 juillet 2018, 5A.3/1999 du 18 janvier 2000 consid. 2a, non publié in ATF 126 II 63).

**6.2** En l'occurrence, l'application du nouveau droit – dont le délai de prescription relatif est plus long – suppose que la péremption ne soit pas atteinte à son entrée en vigueur, ce qui est le cas. En effet, au plus tôt le point de départ du délai de péremption correspond au début de l'incapacité de travail du recourant, soit le 21 janvier 2019. En effet, à partir de cette date il n'était plus soumis au harcèlement de son supérieur hiérarchique. Le délai de péremption de l'ancien n'était ainsi pas échu au 1<sup>er</sup> janvier 2020, si bien que les prétentions du recourant sont soumises au délai de prescription du nouveau droit et que la prescription n'était ainsi pas atteinte lors du dépôt de sa demande le 19 août 2021.

## 7.

Au cas d'espèce, il y a lieu tout d'abord de relever les difficultés du Tribunal dans l'établissement des faits.

**7.1** L'obligation pour les autorités de constituer un dossier complet (*Aktenführungspflicht*) se déduit du droit constitutionnel d'être entendu (cf. art. 29 al. 2 Cst.) et découle, en procédure administrative fédérale, de l'art. 26 PA en tant qu'il se comprend comme le pendant du droit des parties de consulter le dossier et de produire des preuves (cf. ATF 142 I 86 consid. 2.2). Ainsi, le droit des parties de consulter oblige les autorités à une gestion ordonnée et claire des dossiers dès le début et à garantir l'exhaustivité des pièces produites et établies dans la procédure (cf. ATF 138 V 218 consid. 8.1.2 ; CANDRIAN et al., in : Commentaire romand de la procédure administrative [ci-après : CR-PA], 2024, art. 26 n<sup>os</sup> 40 et 44).

**7.2** Or en l'espèce, le dossier livré par l'autorité inférieure était dans un premier temps lacunaire et ne suivait pas un ordre chronologique. Invitée à y remédier, l'autorité inférieure s'est exécutée. Si le nouveau dossier produit a permis d'avoir une vision plus claire de la situation, il demeurerait présenter, outre des erreurs, certains manquements.

Si ces carences ne constituent pas un motif de renvoi car le Tribunal – après plusieurs ordonnances d'instruction complémentaires dont le nombre outrepassé toutefois ce qui est d'ordinaire nécessaire à l'exercice

de la maxime inquisitoire – s'estime suffisamment renseigné, elles ne sont pas moins admissibles et sont passibles des mesures prévues à l'art. 60 PA.

## **8.**

Dans un premier grief, le recourant critique la manière dont l'enquête interne a été entreprise et se plaint d'une violation du droit d'être entendu dans la mesure, notamment, où les procès-verbaux auxquels il a eu accès font l'objet d'un important caviardage, dont le nom des collaborateurs entendus, et qu'il ne lui est dès lors pas possible de déterminer si les témoins dont il a requis l'audition les 26 mai et 19 août 2019 ont été entendus. Il déplore également n'avoir pas été interrogé dans ce contexte et reproche à l'autorité inférieure d'avoir confié les interrogatoires à des supérieurs hiérarchiques qui étaient, pour partie, impliqués dans la situation problématique.

En raison du caractère formel du droit d'être entendu – dont la violation entraîne en principe l'annulation de la décision attaquée sans égard aux chances de succès du recours sur le fond – ce moyen doit être examiné en premier lieu (cf. ATF 137 I 195 consid. 2.2).

## **8.1**

**8.1.1** La jurisprudence a déduit du droit d'être entendu (art. 29 al. 2 Cst.), en particulier, le droit pour le justiciable de s'expliquer avant qu'une décision ne soit prise à son détriment, celui de fournir en temps utile et dans les formes appropriées des preuves quant aux faits de nature à influencer sur le sort de la décision, celui d'avoir accès au dossier, celui de participer à l'administration des preuves, d'en prendre connaissance et de se déterminer à leur propos (cf. ATF 142 II 218 consid. 2.3, 142 III 48 consid. 4.1.1, 141 V 557 consid. 3, 140 I 285 consid. 6.3.1). Le droit de consulter le dossier s'étend à toutes les pièces décisives figurant au dossier et garantit que les parties puissent prendre connaissance des éléments fondant la décision et s'exprimer à leur sujet. Le droit de consulter le dossier n'est pas inconditionnel, il peut être restreint ou supprimé dans la mesure où l'intérêt public, ou l'intérêt de tiers, exigent que tout ou partie des documents soient tenus secrets. Conformément au principe de la proportionnalité, l'autorité doit autoriser l'accès aux pièces dont la consultation ne compromet pas les intérêts en cause (cf. ATF 126 I 7 consid. 2b, 125 I 257 consid. 3b ; ATAF 2019 VII/6 consid. 4.2). Le droit d'être entendu comprend, en tant que droit de participation du recourant, tous les pouvoirs d'action qui doivent être accordés à une partie afin qu'elle puisse effectivement faire valoir sa

position dans la procédure (cf. ATF 135 II 286 consid. 5.1 avec références ; arrêt du TF 2C\_546/2017 du 16 juillet 2018 consid. 2.2).

**8.1.2** Ce droit constitutionnel est consacré, en procédure administrative fédérale, aux art. 26 à 28 PA (droit de consulter le dossier), 29 à 32 PA (droit d'être entendu stricto sensu), 33 PA (offre de preuves) et 35 PA (droit d'obtenir une décision motivée). L'art. 33 PA prévoit en particulier que l'autorité admet les moyens de preuve offerts par la partie s'ils paraissent propres à élucider les faits. Toutefois, l'autorité peut refuser d'administrer des preuves si, en procédant d'une manière non arbitraire à une appréciation anticipée de celles qui lui sont proposées, elle a la certitude qu'elles ne pourraient l'amener à modifier son opinion (cf. ATF 145 I 167 consid. 4.1, 142 III 48 consid. 4.1.1, 140 I 285 consid. 6.3.1).

**8.1.3** Selon la jurisprudence, la violation du droit d'être entendu peut être réparée lorsque la partie lésée a la possibilité de s'exprimer devant une autorité de recours jouissant d'un plein pouvoir d'examen (cf. ATF 142 II 218 consid. 2.8.1, 135 I 279 consid. 2.6.1, 133 I 201 consid. 2.2, 118 Ib 111 consid. 4b). Toutefois, une telle réparation doit rester l'exception et n'est admissible, en principe, que dans l'hypothèse d'une atteinte qui n'est pas particulièrement grave aux droits procéduraux de la partie lésée ; cela étant, une réparation de la violation du droit d'être entendu peut également se justifier, même en présence d'un vice grave, lorsque le renvoi constituerait une vaine formalité et aboutirait à un allongement inutile de la procédure, ce qui serait incompatible avec l'intérêt de la partie concernée à ce que sa cause soit tranchée dans un délai raisonnable (cf. ATF 142 II 218 consid. 2.8.1, 137 I 195 consid. 2.3.2, 136 V 117 consid. 4.2.2.2, 133 I 201 consid. 2.2).

## **8.2**

**8.2.1** En l'espèce, il est vrai que, dans un premier temps, l'autorité inférieure s'est à tort montrée rétive à communiquer le rapport d'enquête interne ainsi que les procès-verbaux d'auditions y relatifs. Il a fallu les sommations du représentant du recourant pour qu'elle y concède, ne les transmettant qu'en février, respectivement mai 2022, soit près de trois ans après leur établissement. Par la suite, au cours de la procédure d'instruction, la Cour de céans a estimé que certaines occultations étaient excessives et lui a transmis, après avoir consulté l'autorité inférieure, une nouvelle version du rapport d'enquête et des procès-verbaux des deux chefs impliqués (cf. *supra* consid. F.b.b), considérant pour le surplus que l'on ne voyait pas en quoi connaître le nom des collaborateurs mentionnés dans ces procès-verbaux ou des personnes entendues lui était nécessaire, alors qu'il est

manifeste que l'intérêt privé des personnes concernées à la confidentialité de leurs données, dès lors qu'elle leur a été au surplus garantie afin qu'elles acceptent de témoigner, primait sur le sien. Dans le délai qui lui avait été imparti après la communication de la nouvelle version de ces documents, le recourant a fait savoir qu'il n'avait pas de nouvelles observations à ce stade.

**8.2.2** Par ailleurs, s'agissant des collaborateurs entendus, au chiffre 2.1 des considérants de l'ordonnance du 10 juillet 2024, le juge instructeur a résumé comme suit l'état des personnes auditionnées dans le cadre de l'enquête interne, au vu du dossier en sa possession comprenant les documents dans une version non occultée : vingt-sept collaborateurs ont été entendus ; quatre des procès-verbaux interrogeant trois collaborateurs concernent un incident qui a eu lieu fin juillet 2019 sans rapport direct avec l'affaire et, sur ces trois collaborateurs, seul un a été interrogé en lien directement avec l'affaire ; trois autres collaborateurs entendus ne sont pas affectés au service de nettoyage mais sont en relation ponctuelle avec lui ; si l'on excepte l'audition des deux chefs concernés par l'enquête, cela porte à vingt le nombre de collaborateurs travaillant dans le service de nettoyage entendus dans ce cadre ; parmi les vingt collaborateurs entendus spécifiquement sur l'affaire, trois figurent sur la liste des sept témoins établie par le recourant le 26 mai 2019, deux autres de cette liste ont été interrogés uniquement en lien avec l'incident de fin juillet 2019 sans rapport direct avec l'affaire.

L'autorité inférieure a précisé, à la demande du Tribunal, qu'en octobre 2019, l'équipe de nettoyage sur le site de X. \_\_\_\_\_ comptait cent-quatre collaborateurs répartis en trois équipes ; l'équipe 2 était dirigée par B. \_\_\_\_\_ et comptait trente-deux collaborateurs (dix-huit externes et quatorze internes, dont le recourant) et l'équipe 3, sous la direction de C. \_\_\_\_\_, trente-quatre (quatorze externes et vingt internes).

**8.2.3** En conséquence, le Tribunal constate que l'autorité inférieure a violé le droit d'être entendu du recourant en occultant de manière accrue certains documents avant de les lui transmettre. Toutefois, cette violation est de moyenne gravité dès lors qu'en partie le caviardage litigieux était incohérent et permettait par déduction à certains endroits de deviner le nom qui était noirci. Compte tenu du pouvoir d'examen complet, similaire à celui de l'autorité inférieure, dont dispose la Cour de céans, il faut considérer que cette violation a été guérie par les mesures d'instruction entreprises précitées et les informations transmises dans ce cadre au recourant ; il en sera toutefois tenu compte dans l'attribution des frais et des dépens.

### 8.3

**8.3.1** S'agissant de la liste des sept témoins datée du 26 mai 2019, on relèvera tout d'abord qu'elle a été – à teneur du dossier – remise à l'autorité inférieure par Me G.\_\_\_\_\_, alors représentante du recourant, le 24 octobre svt (cf. pièce autorité inférieure [ci-après : pce AI] 8.9), soit après la clôture de l'enquête, ce qu'elle ignorait et n'était pas en mesure de présumer (cf. *infra* consid. 8.4.1). Cela étant, outre le fait que trois de ces personnes ont été interrogées dans le cadre de celle-ci, on peine à déceler dans cette transmission une demande de réquisition d'audition dès lors que rien dans le courrier d'accompagnement de Me G.\_\_\_\_\_ n'y incite. Cette liste figure en annexe d'un témoignage tapuscrit et affiche les signatures des témoins.

**8.3.2** Quant à la soi-disant réquisition d'audition de onze témoins du 19 août 2019, le Tribunal observe que si le recourant s'en prévaut dans son recours à l'appui de son grief de violation de son droit d'être entendu, il ne l'a produit pas. L'autorité inférieure y fait également référence dans sa décision litigieuse (cf. ch. 3.4 p.6), mentionnant une liste de onze témoins qui lui était parvenue le 19 août 2018, dont quatre auraient été auditionnés. A la demande du Tribunal, cette liste a été produite le 6 août 2024 sans que le contexte exact de sa transmission à l'époque à l'autorité inférieure soit explicité. Le tirage remis au Tribunal est difficilement lisible ; il laisse apparaître une liste de noms envoyée par voie de courriel manifestement par un collègue du recourant à un destinataire inconnu. Cette liste comprend treize noms hormis celui du recourant et se termine par « il y en a encore d'autres ». De ce que peut en déduire le Tribunal en fonction du dossier en sa possession, huit des collaborateurs mentionnés ont été entendus dans le cadre de l'enquête interne, dont l'un pour une affaire sans lien direct. La date de ce courriel est effectivement le 19 août mais l'année est illisible ; comme elle est précédée de l'indication « Sunday », on peut en déduire qu'il s'agit de 2018 (et non 2019). Or, en août 2018, le recourant n'était pas encore en arrêt maladie. Un examen approfondi du dossier révèle qu'en fait, cette liste avait été remise par un autre collaborateur, D.\_\_\_\_\_, dans le conflit qui l'a opposé à l'autorité inférieure (cf. lettre du 14 août 2019 de Me G.\_\_\_\_\_, pce AI 8.7). Là encore, on peine à en déduire une réquisition d'audition dans la présente affaire.

**8.3.3** Quoi qu'il en soit, dès lors que l'autorité inférieure a entendu une partie des collaborateurs cités, elle aurait été en droit, par une appréciation anticipée de preuves, de renoncer à auditionner d'autres personnes sans violer le droit d'être entendu du recourant dès lors qu'elle s'estimait suffisamment renseignée (cf. *supra* consid. 8.1.2). Les griefs de ce dernier à

cet égard tombent à faux. La question relative à la manière dont l'enquête a été diligentée sera traitée ci-après (cf. *infra* consid. 8.5).

## 8.4

**8.4.1** S'agissant de l'audition du recourant, qui n'a pas été entendu directement par les personnes en charge de l'enquête, il sied de rappeler que l'autorité inférieure a tenté de le rencontrer à plusieurs reprises, cherchant à obtenir son témoignage. Le 18 juillet 2019, elle termine ainsi le pli adressé à Me G. \_\_\_\_\_ : « Tant que nous n'aurons pas pu entendre votre mandant ou que nous n'aurons pas connaissance des faits allégués de manière précise et circonstanciée (qui, quoi, quand, où, pourquoi, comment), il ne nous sera pas possible d'aboutir à une quelconque conclusion. Dès que nous aurons pu obtenir plus d'informations, nous pourrons poursuivre nos recherches. »

Le 1<sup>er</sup> septembre 2019, elle a invité Me G. \_\_\_\_\_ « à [lui] faire part de la version des faits allégués par le collaborateur, M. A. \_\_\_\_\_ », précisant qu'« [E]n attendant la version des faits allégués par [son] mandant, aucune mesure d'enquête ne sera prise ». Or, ce n'est que le 24 octobre 2019 que Me G. \_\_\_\_\_ a remis le témoignage du recourant. Si on peut lui faire le reproche d'avoir laissé passer un certain temps avant de donner la version des faits du recourant, on relèvera, à sa décharge, que l'autorité inférieure ne lui avait imparti aucun délai, allant même jusqu'à préciser que l'enquête n'avancerait pas tant qu'elle ne serait pas en possession de ces éléments. Le recourant était donc habilité à penser que l'enquête interne n'était pas en voie de se conclure. Or, non seulement l'autorité inférieure a fait fi de son audition et de son propre témoignage, mais elle a conduit l'enquête à son terme, n'en avisant le recourant que le 18 février 2020, après relance de sa mandataire (cf. *supra* consid. B.b.h). Il est ainsi erroné de retenir, comme elle l'a fait dans sa décision litigieuse, que le recourant n'a pas « fait parvenir de déclaration écrite concernant les circonstances de lieux, dates ou évènement, ne serait-ce que par l'entremise de votre avocate » (cf. pce 8.54 p. 2).

**8.4.2** Si l'on peut retenir que tant l'attitude de l'autorité inférieure que celle du recourant ne sont pas sans reproche, il n'en reste pas moins que l'autorité inférieure ne pouvait pas faire l'impasse sur l'audition (écrite ou orale) du recourant, sans porter atteinte à son droit d'être entendu, étant rappelé que la procédure d'enquête est régie par la PA (cf. *infra* consid. 4.2.1). La question de savoir si ce défaut est de nature à invalider toute l'enquête peut toutefois rester ouverte dès lors que, non seulement le recourant a pu s'exprimer à moult reprises devant la Cour de céans, y compris lors d'une

audience de débats publics, mais que de plus ce ne sont pas les faits établis par l'enquête qui posent problème mais bien les conclusions qu'en tire l'autorité inférieure. A cela s'ajoute qu'un renvoi à l'autorité inférieure ne sert pas les intérêts du recourant, lequel a exprimé à plusieurs reprises souhaiter une issue rapide à ce conflit dont la rémanence empêche une amélioration significative de sa santé. Une nouvelle enquête plus de cinq ans après les événements s'avérerait également compliquée à entreprendre. Cela étant, là encore, il sera tenu compte de l'attitude de l'autorité inférieure dans les frais et dépens.

**8.5** Le même raisonnement s'applique aux griefs du recourant relatifs aux personnes ayant mené les entretiens, en particulier F. \_\_\_\_\_ et B. \_\_\_\_\_.

**8.5.1** Ainsi que l'a expliqué l'autorité inférieure, B. \_\_\_\_\_ a auditionné des collaborateurs sans lien avec la présente affaire, dans le contexte d'un conflit entre deux personnes qui a pris naissance fin juillet 2019 (cf. *supra* consid. 8.2.2). Il est toutefois malheureux que ces procès-verbaux aient été versés au dossier ; l'autorité inférieure évoque une erreur. Or, ils apparaissent dans la liste des collaborateurs entendus au point 2.2.3.1 du rapport d'enquête, dans le chapitre « Auditions de l'entourage professionnel » (cf. auditions U225541 et U150348 du 31 juillet et du 20 août 2019). On ne saurait parler d'une erreur dans la transmission des procès-verbaux, mais bien d'une négligence dans l'établissement du rapport qui liste des procès-verbaux n'ayant pas servi à l'enquête

**8.5.2** S'agissant de F. \_\_\_\_\_, il était au moment des faits Chef de production Cleaning depuis le 1<sup>er</sup> août 2018, succédant à cette date à H. \_\_\_\_\_, et à ce titre le supérieur hiérarchique direct de B. \_\_\_\_\_ et C. \_\_\_\_\_. Il a mené dix-sept des entretiens qui ont servi de fondement au rapport d'enquête, dont l'un avec B. \_\_\_\_\_ et un autre avec C. \_\_\_\_\_. Toutefois, ces derniers ont également été interrogés par un supérieur remplaçant de F. \_\_\_\_\_. Lors des entretiens, F. \_\_\_\_\_ était accompagné d'un ou d'une conseillère RH. A cet égard, le fait que l'enquête soit menée par le supérieur hiérarchique et une conseillère RH n'est pas critiquable, en particulier lorsqu'aucun conflit avec ces personnes n'est apparent (cf. arrêt du TAF A-2913/2021 du 24 octobre 2022 consid. 4.6.1). Certes, le recourant affirme avoir attiré l'attention de E. \_\_\_\_\_ sur la possible partialité de F. \_\_\_\_\_ mais sans rien produire à l'appui si ce n'est de rappeler que, lors de leur rencontre du 22 mai 2019, il aurait demandé à s'entretenir en aparté avec E. \_\_\_\_\_ (cf. *supra* consid. B.a.d). Or, il est difficile de déduire de ce seul fait qu'il nourrissait des soupçons à l'égard

de celui-là. L'attitude de F.\_\_\_\_\_ sera examinée en tant que besoin dans les considérants relatifs aux mesures prises par l'autorité inférieure (cf. *infra* consid. 9.3.2).

**8.5.3** Pour ce qui est de l'enquête elle-même, on peut déplorer l'absence de cohérence dans les questions posées aux personnes auditionnées, celles-ci variant en fonction de la personne menant l'interrogatoire, ce qui ne facilite pas l'évaluation des réponses. Cela étant, on rappellera encore à toutes fins utiles que les garanties de la procédure pénale ne s'appliquent pas à une enquête interne menée par l'employeur, quand bien même celui-ci est en devoir de mettre en œuvre les mesures nécessaires pour clarifier les faits (cf. arrêt du TF 4A\_368/2023 du 19 janvier 2024), ce qu'il faut considérer que l'autorité inférieure a fait en l'espèce, à tout le moins pour ce qui concerne la conduite des deux chefs incriminés. En effet, même si l'enquête n'est pas exempte de critiques, en particulier s'agissant de l'absence d'audition du recourant (cf. *supra* consid. 8.4.2), force est de constater qu'elle a permis d'établir un certain nombre de faits et de dresser un tableau du comportement de B.\_\_\_\_\_, voire d'en tirer des conclusions qui plaident plutôt dans le sens des allégués du recourant.

Le litige se cristallise ainsi moins sur les faits que sur leur appréciation divergente. En effet, l'autorité inférieure s'est éloignée dans sa décision des conclusions de l'enquête qu'elle a elle-même diligentée, sans l'expliquer plus avant, apparaissant confondre l'atteinte à la personnalité des autres conditions de recevabilité d'une action en responsabilité. C'est ce qu'il s'agit maintenant d'examiner.

## 9.

**9.1** Le rapport d'enquête interne du 15 octobre 2019 est cosigné par F.\_\_\_\_\_, N.\_\_\_\_\_ (Chef de région KBC Ouest ayant également mené quelques auditions), O.\_\_\_\_\_ et P.\_\_\_\_\_, tous les deux conseiller RH ayant assisté les deux premiers précités dans les auditions comme rédacteurs des procès-verbaux. Le chapitre 2.3 de ce rapport s'intitule « Etat de fait retenu », il fait suite à celui qui résume les déclarations obtenues lors des auditions et retient ce qui suit (le Tribunal souligne) :

[...]

**« Par son comportement, B.\_\_\_\_\_ a porté atteinte à la personnalité de certains collaborateurs.**

[...]

Le chapitre 2.4 traite de la qualification juridique et après avoir exposé les conditions (2.4.1) conclut de la manière suivante (2.4.3) :

[...]

« que le comportement de M. B. \_\_\_\_\_ est constitutif de bossing dirigé plus particulièrement contre ses collaborateurs seniors.

Quant au chapitre 3 relatif aux mesures, il expose :

« Au vu des éléments susmentionnés, **le comportement de M. B. \_\_\_\_\_ qui a eu [sic !] duré dans le temps, a affecté la bonne marche du service et a porté atteinte à la santé de plusieurs collaborateurs [...]**

Au vu des éléments susmentionnés, le comportement de M. C. \_\_\_\_\_ n'est pas en adéquation avec les valeurs défendues par l'employeur. »

## 9.2

**9.2.1** Dès lors le Tribunal peine-t-il à saisir – sauf à retenir l'arbitraire dans la constatation des faits – ce qui a conduit l'autorité inférieure à constater dans sa décision litigieuse qu' « il n'y a pas eu de mobbing contre [le recourant] ni d'atteinte à [sa] personnalité », alors que, dans les considérants, elle retient que l'un des supérieurs avait adopté un management inadapté à l'encontre de l'ensemble du personnel et avait un humour déplacé envers les employés les plus âgés et s'était comporté de manière discriminatoire envers ses derniers. Si l'on suit le raisonnement de l'autorité inférieure, le fait que le comportement du supérieur ne visait pas exclusivement le recourant, suffirait à gommer sa nature attentatoire à la personnalité, qu'elle reconnaît au demeurant. Or, si le mobbing (ou le bossing) se distingue en principe par le fait que son auteur vise souvent une personne en particulier, il n'est pas exclu que d'autres employés en soient aussi victimes (cf. *supra* consid. 4.5.1), en particulier lorsque, comme en l'espèce, il vise un groupe de personnes clairement identifiables, à savoir les employés plus âgés. L'humour déplacé que pointe l'autorité inférieure participe précisément du caractère sournois propre à ce type harcèlement ; sous couvert de plaisanteries se cachent des agissements blessants qui portent atteinte à la dignité de la personne visée. Sans compter que les atteintes à la personnalité ne se réduisent pas au harcèlement psychologique (mobbing), le stress et le surmenage consécutifs à un mauvais management peuvent également engager la responsabilité d'un employeur (cf. *supra* consid. 4.5.3), de même que toute autre offense qui entame la considération qu'un employé a de lui-même ou qu'il revêt dans l'entreprise (cf. *supra* consid. 4.4.1), comme en l'espèce.

L'autorité se fourvoie lorsqu'elle tente de nier l'atteinte à la personnalité au motif qu'aucune des allégations du recourant sur ce qu'il a personnellement vécu n'ont été corroborées par les propos de tiers. Le fait que le recourant, décrit comme quelqu'un de discret, ne soit pas épanché auprès de ses collègues des difficultés vécues ne dit rien de la véracité de celle-ci, ce d'autant plus qu'elles s'inscrivent dans un climat délétère, qui lui, a été reconnu par l'autorité inférieure et a été largement commenté par les personnes interrogées, lesquelles se sont fait l'écho de certaines altercations et ont exprimé leur propre rapport compliqué avec B.\_\_\_\_\_. Il en ressort que ce dernier adoptait un comportement différencié avec ses collaborateurs et qu'il faisait preuve d'irrespect à l'égard des plus âgés, groupe auquel appartient le recourant. Un collaborateur auditionné, travaillant dans un autre service (cf. Uxxxxx entendu le 11 juin 2019), a décrit l'attitude dévalorisante des deux chefs qui visaient les collaborateurs les plus faibles, que ce soit en raison de leur âge, de leur manque de maîtrise du français ou des nouvelles technologies. Invité à désigner les collaborateurs faisant l'objet des propos irrespectueux et dévalorisants mentionnés, cet employé a organisé ceux-ci en trois groupes de couleur : vert pour ceux avec lesquels les chefs entretiennent des rapports normaux, rouge pour ceux à l'égard desquels ils manquent de respect et noir pour ceux sur lesquels il ne peut pas se prononcer car ne les connaissant pas. Or, le recourant a été classé dans la catégorie rouge.

**9.2.2** Ainsi, le Tribunal ne voit aucune raison de s'écarter des faits retenus par l'enquête interne et de ses conclusions relatives à un comportement portant atteinte à la personnalité du recourant, qui appartient précisément à la catégorie des employés plus âgés visés par l'attitude discriminatoire du supérieur hiérarchique. On relèvera encore que, d'une part, l'autorité inférieure n'a jamais exigé un examen de l'état de santé du recourant par le médecin-conseil alors qu'elle était parfaitement en droit de le faire (cf. art. 122 CCT CFF 2019). D'autre part, alors qu'en cas d'empêchement de travailler pour des raisons de santé, le salaire continue d'être versé durant deux ans (soit *in casu* jusqu'à janvier 2021), mais *au plus tard* jusqu'à la fin des rapports de travail (cf. art. 128 CCT CFF 2019), l'autorité inférieure a maintenu le versement du salaire jusqu'à fin mai 2021 (cf. pce AI 8.66), alors qu'elle n'était pas en possession d'attestation d'arrêt maladie pour toute cette période. Autant d'indices qui indiquent qu'elle semblait consciente que les comportements incriminés constituaient des atteintes à la personnalité, à tout le moins qu'ils n'étaient pas admissibles.

**9.2.3** Quant au caractère illicite de ces comportements, il ne fait aucun doute dès lors qu'ils constituent des atteintes à la personnalité, lesquelles sont par essence illicites (cf. *supra* consid. 4.4.4).

### 9.3

**9.3.1** C'est le lieu de rappeler que l'autorité inférieure répond du comportement du supérieur hiérarchique auquel elle a confié des tâches de management comme si c'était le sien, dès lors qu'il a agi dans le cadre de ses fonctions. Elle ne peut pas se disculper comme elle tente de le faire en démontrant avoir agi rapidement dès qu'elle a été informée de la situation (cf. *supra* consid. 4.6). Elle répond en effet à deux titres : pour les actes commis par son employé et pour l'éventuelle absence de mesures de prévention de son fait (cf. *supra* consid. 4.3.3).

**9.3.2** A cet égard, le Tribunal observe que les deux chefs incriminés – dont l'un, B.\_\_\_\_\_, est le supérieur hiérarchique directe du recourant – présentaient des antécédents et qu'ils avaient en tous les cas reçu en 2016 chacun un avertissement « justifié par [...] ». De plus, quels que soient les motifs du licenciement de D.\_\_\_\_\_ – lequel n'est pas l'objet de la présente cause –, force est de constater qu'il avait aussi cherché à alerter en 2018 son employeur, par F.\_\_\_\_\_, du comportement de B.\_\_\_\_\_ et de C.\_\_\_\_\_. Or, rien n'avait été entrepris. L'employée Uxxxxxx, extérieure au service de nettoyage, s'est exprimée de la manière suivante lors de son audition le 17 juin 2019 :

« H.\_\_\_\_\_ était très maternelle et très à l'écoute des collaborateurs, F.\_\_\_\_\_ a été plus derrière les chefs de team à les soutenir. H.\_\_\_\_\_ contredisait plus facilement les chefs de team que F.\_\_\_\_\_. F.\_\_\_\_\_ soutient plus les chefs. Avec lui, ils se sentent bien car ils se sentent soutenus. »

On pourrait en déduire que F.\_\_\_\_\_ avait tendance à accorder plus de crédit à la parole des chefs de team qu'à celles des collaborateurs. Cela est corroboré par le témoignage d'autres collaborateurs. Uxxxxxx affirme qu'il lui a signalé avoir été menacé par les deux chefs de team après lui avoir demandé un rendez-vous ; Uxxxxxx « Les deux chefs de team parlent très fort, ils s'énervent. Ils parlent de manière irrespectueuse. Les deux ont le même comportement. Cela me fait mal on ne peut rien faire. J'en ai discuté avec F.\_\_\_\_\_ ». C.\_\_\_\_\_ indique avoir parlé avec H.\_\_\_\_\_ (prédécesseuse de F.\_\_\_\_\_) du comportement de B.\_\_\_\_\_, mais rien n'a changé (cf. audition du 18 septembre 2019). Uxxxxxx indique également avoir vécu un incident avec B.\_\_\_\_\_ dont il a parlé à H.\_\_\_\_\_. Uxxxxxx évoque des menaces de B.\_\_\_\_\_ dont il a parlé à C.\_\_\_\_\_ et à H.\_\_\_\_\_, s'attendant à ce que cette dernière intervienne. Uxxxxxx

relate qu'un jour B.\_\_\_\_\_ aurait voulu se bagarrer avec lui et qu'il lui aurait répondu de dégager, convoqué par H.\_\_\_\_\_ et invité par elle à se calmer, ce collaborateur lui a dit « je n'ai jamais eu de problème et maintenant M. B.\_\_\_\_\_ n'arrête pas de me dire que ce n'est pas bien fait ». Ces propos viennent appuyer ceux du recourant qui affirme avoir, en 2017 « signalé à Madame H.\_\_\_\_\_ le mauvais comportement de M. B.\_\_\_\_\_, sa manière de s'exprimer et de [l']humilier sans cesse devant les passagers. Elle [lui] a répondu que c'était sa manière d'être et qu'il fallait le comprendre. Elle n'a pas agi ».

**9.3.3** On constate ainsi que l'autorité inférieure était informée bien avant que le recourant se confie en mai 2019 sur les difficultés rencontrées sur sa place de travail, du comportement problématique de B.\_\_\_\_\_. Elle l'admet elle-même lorsqu'elle signifie à celui-ci lors de l'audition du 18 septembre 2019 :

« Nous vous rendons attentif que nous sommes arrivés à un point limite au sein du team cleaning de X.\_\_\_\_\_. Nous avons hésité à vous relever de vos fonctions de suite. Nous ne le ferons pas au vu du fait que vous avez beaucoup donné à l'unité et aux collaborateurs. Nous avons constaté qu'il y avait une volonté de votre part de changement. Les changements faits jusqu'à ce jour ne sont pas suffisants [...] »

Or, si l'autorité inférieure est parfois intervenue avant l'enquête de 2019, par l'entremise de la personne cheffe de production et a signifié un avertissement en 2016, elle n'a organisé aucun suivi d'une situation problématique dénoncée par plusieurs collaborateurs, et qu'elle ne peut dès lors prétendre avoir ignorée (voir également à cet égard le témoignage de B.\_\_\_\_\_ lui-même ; audition du 23 septembre 2019 p. 7). Par ailleurs, il ressort notamment des constatations opérées par l'OFT à la suite de l'enquête interne, que la possibilité d'effectuer des annonces anonymes et/ou d'obtenir du soutien par téléphone, si effectivement elle existait, n'était pas suffisamment portée à la connaissance des collaborateurs et que l'autorité inférieure devait y remédier ; il y avait également lieu de dispenser une formation spécifique à la conduite du personnel aux chefs d'équipe qui n'étaient jusque-là pas sensibilisés à la reconnaissance de situations à risque.

En conséquence, il faut constater que les mesures de prévention mises en place étaient insuffisantes et insuffisamment connues, l'autorité inférieure n'ayant pas fait preuve de la diligence requise alors qu'elle avait connaissance du comportement problématique de deux chefs de team, en

particulier de celui de B.\_\_\_\_\_. Elle a ainsi violé ses obligations découlant de l'art. 328 CO.

**9.4** Cela étant, l'existence d'un comportement illicite par action ou omission n'entraîne pas *per se* la responsabilité de l'employeur. Il faut encore examiner si les autres conditions sont satisfaites, à savoir l'existence d'un dommage et d'un lien de causalité entre le dommage et le comportement illicite.

## **10.**

Dans sa décision litigieuse, faute de reconnaître l'existence même d'une atteinte illicite à la personnalité, l'autorité inférieure n'a pas spécifiquement abordé la question du lien de causalité. Néanmoins au ch. 3.5, elle conteste tout lien entre l'état de santé du recourant et ses rapports de travail. Elle soutient qu'aucun autre collaborateur n'a souffert d'atteinte à la personnalité selon les résultats des entretiens entrepris durant l'enquête et que les problèmes que le recourant aurait rencontrés avec ses mains au début de l'année 2019 seraient susceptibles d'avoir eu un impact sur sa santé mentale.

**10.1** Dans le dossier de la cause, sous une pièce intitulée au bordereau « Entretiens des collaborateurs concernés par des arrêts maladie » (cf. pce AI 8.56), figurent sept procès-verbaux d'entretien, établis pour partie le 13 mars 2020 et pour une autre partie le 19 juin 2020, avec le texte préimprimé suivant :

« Contenu de l'entretien:

[...]»

Trois des collaborateurs ont répondu positivement à la première question, autrement dit, ont été touchés dans leur santé par cette situation (l'un avec un arrêt de travail de deux mois), et la totalité a répondu négativement aux deux autres.

On ne saurait dès lors suivre l'autorité inférieure lorsqu'elle prétend que le recourant serait le seul à avoir souffert dans sa santé du comportement de B.\_\_\_\_\_.

## **10.2**

**10.2.1** Quant à la suggestion d'un problème de santé aux mains du recourant, elle provient de l'audition de collaborateurs qui y font référence : « Je sais aussi que [le recourant] a eu des problèmes avec ses mains. (Uxxxxx

audition du 27 juin 2019) ; « Je sais qu'il est malade depuis un certain temps. Par le passé, il avait des problèmes avec les mains et cette fois-ci il s'agirait de problèmes dans sa tête » (Uxxxxxx du 26 juin 2022) ; « Il ne m'a parlé que de ses problèmes avec ses mains » (Uxxxxxx du 28 juillet 2019). B. \_\_\_\_\_ lui-même a constaté « [son] problème d'arthrose dans ses doigts qui semblait beaucoup l'affecter » (audition du 4 juin 2019). Le recourant y fait lui-même référence dans son témoignage en affirmant « [p]endant une période j'ai même eu des douleurs insupportables aux mains », dans le but d'illustrer les problèmes somatiques qu'il estime être consécutifs au stress subi au travail.

**10.2.2** D'un autre côté, ce problème d'arthrose n'est attesté par aucun certificat médical figurant au dossier, ni aucun arrêt maladie en lien avec cette problématique, bien que le collaborateur Uxxxxxx dit l'avoir vu « lorsqu'il était en congé maladie pour ses mains ». Le dossier personnel du recourant qui récapitule sous la pièce 6.4 les absences antérieures à celles liées à la présente affaire ne contient que des documents relatifs à des absences pour maladie et accident en 1986, 1991, 1995, 1996 et 1997. Certains des certificats médicaux versés en cause depuis 2019 font état dans l'anamnèse de diabète, dysthyroïdie, urétrite et prolapsus hémorroïdaire, mais pas d'arthrose au mains (cf. pce recourant 55).

### 10.3

**10.3.1** S'agissant de son état psychique, le Dr Q. \_\_\_\_\_, psychiatre à X. \_\_\_\_\_ ayant suivi le recourant pendant quelques mois en 2020, évoque une décompensation dépressive majeure qui s'est développée en l'absence de tout antécédent sur le plan psychiatrique en réaction à un contexte professionnel décrit comme particulièrement négatif sur plusieurs années, avec critiques répétés, insultes et harcèlement de la part de deux supérieurs directs. Les qualifications négatives obtenues en novembre 2018, alors qu'il avait donné pleine et entière satisfaction pendant 30 ans et qu'il a été obligé à signer, l'ont particulièrement affecté (cf. certificat du 5 novembre 2020, pce recourant 45). Le Dr R. \_\_\_\_\_, psychiatre à la clinique de Z. \_\_\_\_\_ en France où a été hospitalisé à plusieurs reprises le recourant, atteste de troubles dépressifs sévères avec idées suicidaires, réactionnel aux problèmes professionnels graves ; il retient dans le certificat du 28 janvier 2020 (cf. pce recourant 44) les diagnostics (selon la CIM 10) de trouble dépressif récurrent, épisode actuel sévère sans symptômes psychotiques (F 33.2) et difficultés liées à l'emploi (Z 56) (cf. pce recourant 44). Ces deux psychiatres ont rédigé plusieurs certificats médicaux notamment pour justifier l'incapacité de travail du recourant. Le dernier date du 12 avril 2022, signé par le Dr R. \_\_\_\_\_ qui a repris le suivi du recourant

depuis le 16 novembre 2020 à raison d'une consultation par mois car l'état psychique reste fragile et instable.

**10.3.2** Si ces certificats attestent que les troubles anxiodépressifs sont réactifs à des difficultés sur la place de travail, ils font aussi état d'une accumulation de problèmes non seulement professionnels mais aussi familiaux (décès de la mère, fin de vie du père, problèmes avec sa fille ; cf. certificats médicaux du Dr R. \_\_\_\_\_ du 12 avril 2019 [pce recourant 5] et du 19 août 2019 [pce recourant 2]). Le Dr Q. \_\_\_\_\_ relève de son côté qu'autant la fragilité du recourant que ses ressources psychiques limitées compromettent durablement tout retour à son travail (cf. certificat précité du 5 novembre 2020).

**10.3.3** L'autorité inférieure n'ayant jamais exigé une expertise par le médecin-conseil, il est mal aisé de déterminer les incidences des problèmes aux mains, d'une certaine fragilité et du contexte familial sur l'état de santé du recourant. A cela s'ajoute que l'évaluation négative de son travail de novembre 2018 a manifestement contribué à déstabiliser son équilibre psychique ainsi que le fait qu'il ne soit plus chef d'équipe. Non seulement le certificat médical précité s'en fait l'écho mais également de nombreux collègues interrogés : « il [le recourant] a dit qu'il est tombé en arrêt maladie à cause des deux chefs de team [...] B. \_\_\_\_\_ est toujours derrière lui et qu'il avait obtenu un D à son évaluation » (Uxxxxx auditionné le 26 juin 2019 ; « je sais qu'il était chef d'équipe et qu'il a été dégradé en 2<sup>ème</sup> ou 3<sup>ème</sup> position. Je pense que cette situation a dû le toucher » (Uxxxxxx auditionné le 23 juillet 2019) ; « dès le moment où il ne s'est plus vu attribuer des prestations de chef d'équipe, je l'ai perçu comme étant en quelque sorte perdu et stressé » (Uxxxxxx du 27 juin 2019) ; « Depuis qu'il ne faisait plus chef d'équipe il était un peu triste, calme, silencieux » (Uxxxxxx auditionné le 28 juin 2019) ; « Il est possible que le fait de ne plus fonctionner en tant que chef d'équipe peut l'avoir affecté, mais ceci n'est qu'une supposition de ma part » (Uxxxxxx auditionné le 27 juin 2019), « Monsieur s. \_\_\_\_\_ [*lapsus clavis* S. \_\_\_\_\_] a pris la place de Monsieur A. \_\_\_\_\_ qui était un très bon chef. Je ne sais pas pourquoi.[...] C'était un très bon chef et cela m'a fait mal de le voir comme ça. Monsieur A. \_\_\_\_\_ avait peur de se faire licencier. » (Uxxxxxx auditionné le 11 septembre 2019) ; « Je pense que A. \_\_\_\_\_ a été très affecté par le fait de s'être vu retirer la fonction de chef d'équipe. Cela doit être frustrant pour lui de connaître tout le travail et d'être détrôné par quelqu'un qui n'a même pas la moitié de ses connaissances » (Uxxxxxx du 27 juin 2019).

Le recourant lui-même reconnaît dans son témoignage avoir été très pré-occupé lorsqu'il avait appris d'un collaborateur extérieur à l'équipe que, si B. \_\_\_\_\_ continuait à l'évaluer négativement, il serait sans doute licencié l'année suivante.

**10.3.4** Au sujet de cette évaluation de novembre 2018, le Tribunal observe ce qui suit.

**10.3.4.1** Le parcours professionnel du recourant au sein des CFF tel qu'il ressort du dossier versé en cause ne comprend pas le contrat initial de 1986 (produit en revanche par le recourant). Y figurent cependant les divers contrats qui se sont succédé ensuite au gré de l'évolution des échelons de fonction, en particulier celui le promouvant « Chef d'équipe, échelon de fonction 5 » dès le 1<sup>er</sup> août 2006. Toutefois, un autre contrat a succédé à celui-ci avec effet au 1<sup>er</sup> mai 2005 ; sa fonction devient alors « Spécialiste du nettoyage plus, échelon de fonction 5 ». La raison de ce nouveau contrat n'est pas mentionnée mais peut s'expliquer par la nouvelle CCT de 2007. La nouvelle CCT en 2011 n'a entraîné quant à elle qu'un accord signé qui stipule un niveau d'exigences C attribué à la fonction du recourant. Un avenant au contrat de travail daté du 15 août 2017 et signé par le recourant le 23 svt stipule une nouvelle désignation de la fonction dans le cadre du projet Profils des métiers Operating ; dès le 1<sup>er</sup> janvier 2018, laquelle sera « Chef-de d'équipe Cleaning » avec niveau d'exigences C (inchangé).

**10.3.4.2** Bien que la décision litigieuse y fasse référence, spécifiant qu'en raison de ses capacités informatiques qui ne correspondaient plus aux exigences des CFF, le recourant avait été mis en doublure à partir du 25 janvier 2017, cette procédure de destitution de sa fonction de chef d'équipe (sans incidence sur son salaire) n'est pas documentée dans son dossier personnel. Tout porte ainsi à croire qu'il s'agissait là d'une mesure d'organisation imposée par le seul B. \_\_\_\_\_, lequel semblait agir comme bon lui semblait avec ses équipes (cf. par ex. Uxxxxxx à propos de la nomination des chefs d'équipe « Maintenant on ne sait pas sur quelle base les personnes sont choisies »). Un collaborateur (Uxxxxxx) rapporte avoir été victime de la même manœuvre (déstitution de sa fonction de chef d'équipe) qu'il a réussi à mettre en échec en s'y opposant frontalement, ce que manifestement la personnalité du recourant ne lui permettait pas de faire.

**10.3.4.3** Cela étant, dans le dossier, se trouvent les évaluations (toujours préremplies en langue allemande) depuis 2012, sans que ces versions soient toutes signées du recourant et de son évaluateur, lequel est

B. \_\_\_\_\_ depuis 2013. Aucun accord sur les objectifs ne figure au dossier, alors même qu'il existe une rubrique « Ziele » mais elle est toujours pour le recourant « Nicht bewertet ». On voit – et ce aussi en 2012 – que, s'il est globalement très apprécié et si ses connaissances professionnelles ainsi que son engagement sont relevés, il lui est reproché de tout vouloir faire tout seul, sans déléguer assez comme chef d'équipe, préférant ne pas signaler les irrégularités ou les conflits qui surviennent et gérer lui-même les situations. Il a néanmoins toujours obtenu la note C qui correspond à « le/la collaborateur/trice fournit de bonnes prestations, complètes, et satisfait aux exigences ». En 2016, les progrès réalisés avec les nouvelles technologies sont soulignés. En 2017, les formulaires d'évaluation changent et les quatre catégories de compétence sont évaluées séparément avant de former une moyenne dont on ne sait si elle est pondérée. Si le recourant obtient la note finale C, sous « Unternehmenskompetenz ; Beurteilung Führungskraft ». Il est évalué par la note D (remplit partiellement les exigences) avec le commentaire qu'il respecte « les ressources et les règles de sécurité ; a remplacé le tour 193 pendant plusieurs mois, mais malgré cette occasion, il n'a pas démontré un réel esprit d'initiative ». En 2018, il obtient la note finale D, comprenant un E (ne remplit pas les exigences) pour les « Fach- und Methodenkompetenz », avec le commentaire général suivant : « A. \_\_\_\_\_ est depuis longtemps dans l'entreprise. Il est apprécié de ses collègues et effectue son travail de nettoyage avec application. Cependant, malgré les demandes et encouragements de son supérieur, il ne suit pas le changement et a beaucoup de difficultés à assumer sa fonction de chef d'équipe ».

Le Tribunal observe que, si effectivement sa manière d'endosser ses responsabilités de chef est discutée dans chacune de ses évaluations, les autres remarques sont plus surprenantes dès lors qu'elles sont parfois en contradiction avec les évaluations passées (par exemple sur l'application des règles de sécurité). Le recourant affirme avoir été contraint de signer cette évaluation.

Or, l'exemplaire en possession du Tribunal n'est pas signé (ni du recourant ni de l'évaluateur). Contrairement à ce qui prévalait avant 2017, plus aucune feuille récapitulative en français ne clôt l'évaluation, si bien que le choix qui existait par le passé entre « je suis d'accord avec l'évaluation » ou « je ne suis pas d'accord avec l'évaluation et je souhaite m'entretenir avec le/la supérieur/e hiérarchique suivant/e » a disparu au profit de la seule mention non traduite « Mit Ihrer Unterschrift bestätigen Sie, dass das PB Gespräch durchgeführt wurde und Sie mit Beurteilung einverstanden

sind ». On ne sait donc si le recourant était informé qu'il pouvait contester cette évaluation.

**10.3.5** Le Tribunal retient ainsi qu'il existe un contexte complexe, fait d'un climat de travail tendu entretenu par un chef appliquant un management inapproprié et discriminant ; d'une évaluation négative pas entièrement injustifiée mais pas entièrement compréhensible non plus, pour ce que peut en juger le Tribunal ; d'une dégradation de la fonction du recourant mal vécue sans que l'on puisse la qualifier d'arbitraire même si la méthode apparaît discutable ; de problèmes de santé l'affectant aussi moralement et d'une situation familiale émotionnellement difficile auxquelles s'ajoutent les ressources psychiques limitées du recourant pour y faire face.

Cela étant, il n'existe aucun indice solide selon lequel celui-ci aurait été en incapacité de travail s'il n'avait pas été soumis au comportement attentatoire à sa personnalité de son supérieur direct et si son employeur avait mis en place à temps des mesures à l'égard de ce supérieur dont le comportement problématique lui était connu et ne pouvait être accepté. Le recourant avait vécu et travaillé de manière tout à fait discrète avant ces événements, sans antécédent psychiatrique (cf. *supra* consid. 10.3.1). Le rapport d'enquête ne manque d'ailleurs pas de relever la qualité de son travail et son dévouement. Il n'est ainsi pas possible de conclure aussi simplement que l'a fait l'autorité inférieure que l'atteinte illicite à la personnalité (que ce soit le comportement de B. \_\_\_\_\_ ou l'insuffisance des mesures de prévention) sont sans aucun lien de causalité avec l'état du recourant. Il faut rappeler que ni une causalité dépassée ni une prédisposition constitutionnelle liée ne sont en principe susceptibles de rompre le lien de causalité entre un acte ou une omission illicite et un dommage ; l'auteur reste responsable de son comportement. Toutefois, il en est tenu compte dans l'évaluation et le calcul du dommage (cf. *supra* consid. 5.6.1 et 5.6.2).

## **11.**

En l'espèce, c'est bien la question du dommage qui pose problème.

### **11.1**

**11.1.1** Tout d'abord, le recourant, en incapacité de travail depuis le 21 janvier 2019, a attendu le mois de mai svt pour faire part des difficultés rencontrées sur la place de travail. Puis, à partir de juin 2019, il a rejeté toutes les propositions de rencontre soumises par l'autorité inférieure. Les différents gestionnaires de santé qui se sont succédé lui ont aussi suggéré de déposer une demande à l'assurance-invalidité afin de bénéficier d'un soutien adapté, ce qu'il n'a pas fait. A plusieurs reprises en 2020, la

gestionnaire de santé alors en charge de son dossier s'est adressée à lui par l'entremise de ses avocats pour demander ce qu'elle pouvait entreprendre pour favoriser sa réinsertion professionnelle. L'option d'une reprise dans un autre secteur à un poste adapté a été esquissée sans plus de succès. A l'approche de l'échéance de son droit au salaire, la gestionnaire de santé l'a encore informé de la possibilité de déposer une demande de retraite médicale, ce qui aurait permis au recourant d'obtenir le versement d'une rente mensuelle jusqu'à 65 ans, laquelle nécessitait d'entreprendre certaines démarches. Devant le refus du recourant, lequel a répondu ne plus vouloir être lié à l'entreprise et a souhaité être licencié, la gestionnaire de santé lui a proposé une rencontre avec son avocate pour envisager une convention de sortie tenant compte d'une retraite médicale. Elle a même proposé – si sa présence à elle posait un problème – de se faire remplacer par son supérieur, K. \_\_\_\_\_ (cf. pce AI 8.25). Par la suite, en réponse à un courriel de l'épouse du recourant, elle a proposé une nouvelle fois, le 29 avril 2021, une rencontre pour discuter d'une convention de sortie, à laquelle serait également présent E. \_\_\_\_\_ (en qui le recourant avait dit avoir confiance) ; si le recourant ne voulait/pouvait participer, il était rappelé que son avocate pouvait le représenter seule avec une procuration ad hoc. Accusant réception de la lettre de démission du recourant, l'autorité inférieure, par courrier du 12 mai 2021, a encore tenté de trouver une solution sous la forme d'une retraite médicale, précisant que le recourant ne serait plus lié aux CFF dès lors que sa seule interlocutrice serait la Caisse de pension (cf. pce AI 8.34). Sans réponse ni réaction du recourant, par courrier du 7 juin 2021, l'autorité inférieure a encore, et en vain, prolongé le délai pour répondre à la proposition du 12 mai précédent.

**11.1.2** A toutes les tentatives de discussions et de solutions de l'autorité inférieure, le recourant a opposé une attitude obstructive, ne cherchant jamais à réduire son dommage, si tant est que l'on devait considérer qu'il en est un au sens de la LRFC, étant rappelé que c'est lui qui a donné son congé et qu'il n'a rien fait pour envisager une issue qui lui permette de reprendre le travail, soit auprès de l'autorité inférieure mais dans un autre secteur, soit ailleurs, soit encore de conclure une convention de sortie. En effet, si son incapacité de travail n'était liée qu'à sa place de travail comme il le prétend, il lui revenait – ce d'autant plus qu'il était conseillé par des avocats – de chercher des solutions pour son avenir professionnel ou à tout le moins d'en discuter avec son employeur. A cet égard, il ne s'est pas conformé aux obligations prescrites par l'art. 125 al. 3 et 4 CCT CFF 2019 (cf. *supra* consid. 4.2.2) qui dicte à l'employé de tout mettre en œuvre pour favoriser la reprise du travail.

**11.1.3** Certes l'autorité inférieure a manifestement minimisé dans un premier temps l'ampleur des problèmes dans le service de nettoyage à X. \_\_\_\_\_ et s'est méprise sur la qualification juridique du comportement de B. \_\_\_\_\_. Il n'empêche qu'elle a diligencé rapidement une enquête lorsqu'elle a compris la mesure de la situation.

Certes encore, l'autorité inférieure a, à plusieurs reprises, inutilement entravé les possibilités de rencontre en exigeant la signature d'un accord de confidentialité dont la portée échappe encore à la Cour de céans, ce qu'un avocat bien avisé aurait pu expliquer au recourant. Cela étant, si celui-ci et/ou sa femme, laquelle agissait en quelque sorte comme personne de confiance, ne voulaient le signer, rien ne l'empêchait de mandater ses avocats – c'est en principe leur mission – pour prendre langue avec l'autorité inférieure.

## **11.2**

**11.2.1** Il faut dès lors considérer que, par son comportement, le recourant a contribué dans une très large mesure au dommage allégué, alors qu'il était tout à fait raisonnable d'exiger de lui qu'il prenne les précautions susceptibles de l'écartier ou de le réduire (cf. *supra* consid. 5.8). En application de l'art. 4 LRCE, il n'a droit à aucune indemnité, étant par ailleurs rappelé que, s'il fallait retenir que son comportement n'a pas rompu le lien de causalité adéquate, cette indemnité aurait de toute manière été réduite pour tenir compte des facteurs étrangers aux actes dont l'autorité inférieure répond (cf. *supra* consid. 10.3.5).

**11.2.2** Cette issue permet de s'abstenir de passer en revue les différents postes du prétendu dommage, lesquels, le Tribunal le relève à toutes fins utiles, étaient loin d'être prouvés. On en veut, pour seul exemple, les frais prétendus pour le soi-disant changement de domicile en Suisse au motif que l'autorité inférieure aurait exigé des certificats médicaux suisses. Or, l'autorité inférieure s'est limitée à relever qu'un médecin ne peut pas attester d'une atteinte à la personnalité illicite (ce qui est correct, cf. *supra* consid. 4.5.2 ; mais ce n'était pas ce que ce médecin avait fait, cf. *supra* consid. 10.3.1) et que les règles déontologiques étaient peut-être différentes en France, en considérant dès lors que le certificat médical en question pouvait uniquement attester de l'atteinte à la santé et de l'impossibilité pour lui d'être entendu physiquement (cf. pce AI 8.8). Que le recourant – pourtant représenté par une avocate – en déduise qu'il devait s'établir en Suisse est une conclusion qui lui appartient. Sans compter que les pièces produites pour justifier les frais liés à son établissement en Suisse sont des factures relatives à des conseils sur la retraite et le chômage dispensées

par une société à Vernier et adressée à son domicile en France (cf. pce recourant 53 et ch. 22 de son écriture du 23 novembre 2023) et qu'il s'est manifestement contenté de prendre adresse à X. \_\_\_\_\_ tout en restant domicilié en France (cf., pce AI 8.13 annexe).

On remarquera encore que tout le raisonnement du recourant repose sur le fait qu'il aurait été contraint à démissionner et que rien au dossier ne permet de le suivre sur ce point.

## 12.

Subsiste la question de l'indemnité pour tort moral à laquelle le recourant prétend pour la souffrance qu'il a éprouvée en raison du comportement illicite de son supérieur hiérarchique dont l'autorité inférieure répond.

### 12.1

**12.1.1** Le recourant était au service de l'autorité inférieure depuis plus de 33 ans, à satisfaction de celle-ci, lorsqu'il s'est trouvé en incapacité de travail totale. B. \_\_\_\_\_ était son supérieur hiérarchique direct depuis juillet 2013. Dans son témoignage transmis le 24 octobre 2019, le recourant fait remonter à environ 2015 l'attitude dégradante de son supérieur. L'enquête interne précise de son côté que ce comportement s'est prolongé dans le temps (cf. *supra* consid. 9.1). Quand bien même la durée exacte n'est pas déterminée précisément, la répétition des atteintes ne fait aucun doute et est attestée par le fait qu'un avertissement avait déjà été administré à B. \_\_\_\_\_. Cet élément de persistance plaide en soi en faveur d'une certaine importance de l'atteinte. Toutefois, si le recourant a été particulièrement touché par cette attitude discriminatoire car il appartenait à la catégorie des personnes plus âgées ne maîtrisant pas bien le français, principalement ciblée par B. \_\_\_\_\_ (cf. *supra* consid. 9.2.1), rien n'indique qu'il était spécialement visé par son chef dont il n'était que l'une des victimes, les autres ayant par ailleurs surmonté les vexations auxquelles elles ont été soumises sans se prévaloir d'une vive détresse. Par ailleurs, si l'attitude discriminatoire à l'égard d'un cercle de collaborateurs est attestée, plusieurs d'entre eux précise néanmoins que B. \_\_\_\_\_ s'énervait beaucoup sans être vulgaire. (« Je n'ai jamais entendu B. \_\_\_\_\_ être vulgaire, il s'énerve mais sans utiliser des gros mots » Uxxxxxx, le 28 juin 2019 ; « B. \_\_\_\_\_ leur parle de manière rabaissante, mais sans utiliser de mots vulgaires » Uxxxxxx, le 28 juin 2019 ; « Je ne l'ai jamais entendu utiliser des mots vulgaires » U160439 du 28 juin 2019 ; « B. \_\_\_\_\_ n'utilise pas de mots grossiers lorsqu'il gueule, mais par contre on dirait qu'il est en train de faire la guerre » Uxxxxxx du 27 juin 2019).

Cette constellation ne répond pas à la condition que l'atteinte doit revêtir une certaine gravité objective pour justifier l'octroi d'une somme d'argent à titre de réparation du tort moral (cf. *supra* consid. 5.7).

**12.1.2** Il convient à cet égard de rappeler les circonstances dans lesquelles s'inscrivent les faits, à savoir que le recourant affrontait toute une série de difficultés professionnelles et personnelles au moment où il a perdu pied (cf. *supra* consid. 10.3.2). C'est donc la situation dans son ensemble qui a affecté son sentiment subjectif de bien-être.

**12.2** De plus, en tout état de cause, même si l'on était en présence d'une atteinte d'une certaine gravité et en lien de causalité avec la souffrance ressentie, elle ne pourrait être indemnisée que si elle n'avait pas été compensée d'une autre manière (cf. *supra* consid. 5.7). Or, en l'espèce, on devrait se demander si la reconnaissance d'une atteinte illicite à la personnalité (cf. *supra* consid. 9.2.2 et 9.2.3) ne constituerait pas une satisfaction suffisante au titre du tort moral (cf. à cet égard FÉLIX UHLMAN, *Schweizerisches Staatshaftungsrecht*, 2017, n° marg. 84 et 88), ce d'autant plus que le droit au salaire du recourant s'est éteint le 31 janvier 2021 et que – notwithstanding le fait qu'il n'a plus produit de certificat maladie – il a reçu son salaire jusqu'à fin mai 2021, soit quatre mois supplémentaires que ce qui lui était dû en vertu de la CCT CFF 2019 (cf. *supra* consid. 9.2.2).

**12.3** Dès lors, le recourant n'a droit à aucune autre indemnité au titre de réparation du tort moral.

### 13.

Il suit de ce qui précède que le recours est rejeté dans la mesure où aucun dommage et intérêts ni indemnité pour tort moral n'est alloué. Cela étant dans la mesure où le recourant a conclu à l'annulation de la décision litigieuse dont le dispositif est le suivant :

1. Il n'y a pas eu de mobbing contre vous ni d'atteinte à votre personnalité.
2. Il n'est dû aucune indemnité pour mobbing ni atteinte à la personnalité.
3. Il n'est dû aucune indemnité pour réparation du tort moral,

il y a lieu de modifier la décision dans le sens que le ch. 1 du dispositif est annulé alors que les ch. 2 et 3 restent inchangés, ce qui conduit à une admission partielle du recours au sens des considérants.

### 14.

**14.1** Les frais de procédure sont en règle générale mis à la charge de la partie qui succombe, étant précisé que si elle n'est déboutée que

partiellement, les frais sont réduits (art. 63 al. 1 PA). Aucun frais de procédure ne peut toutefois être mis à la charge de l'autorité (art. 63 al. 2 PA). Ces frais sont calculés en fonction de la valeur litigieuse, de l'ampleur et de la difficulté de la cause, de la façon de procéder des parties et de leur situation financière (cf. art. 2 al. 1 1<sup>ère</sup> phrase du règlement du 21 février 2008 concernant les frais, dépens et indemnités fixés par le TAF [FITAF, RS 173.320.2]).

En l'occurrence, l'examen de la cause a nécessité un travail considérable au Tribunal afin de rassembler les pièces du dossier dans un ordre logique nécessaire à la compréhension et à l'établissement des faits. En conséquence, les frais de procédure sont fixés à 6'000 francs, dont la moitié est imputable à l'attitude de l'autorité inférieure qui n'a pas respecté son incombance de tenir un dossier à jour dès sa conception (cf. *supra* consid. 7.1) et dont le recourant n'a pas à répondre, quand bien même il succombe pour l'essentiel. Pour tenir compte de l'admission marginale du recours sur la question de la qualification des atteintes subies (cf. *supra* consid. 9.2.2) et de la violation du droit d'être entendu subie par le recourant (cf. *supra* consid. 8.2.3 et 8.4.2), il y a eu lieu de réduire les frais de 3'000 francs, qui subsistent, et de les mettre à sa charge à hauteur de 2'000 francs. Ce montant sera prélevé sur l'avance de frais de 3'000 francs déjà versée. Le solde de 1'000 francs lui sera restitué une fois le présent jugement entré en force.

**14.2** La partie qui obtient entièrement ou partiellement gain de cause se voit allouer des dépens pour les frais nécessaires causés par le litige (art. 64 al. 1 PA et art. 7 ss FITAF). Les honoraires du représentant sont fixés, selon l'appréciation de l'autorité, en raison de l'importance et de la difficulté du litige, ainsi que d'après le travail et le temps que le représentant a dû y consacrer.

**14.2.1** Comme le recourant – représenté par un avocat – n'obtient que très partiellement gain de cause et doit supporter une partie des frais de procédure, il se justifie de lui allouer une allocation de dépens réduite, à la charge de l'autorité inférieure. A cet égard, son avocat a produit plusieurs notes d'honoraires pour les activités déployées par lui par-devant le Tribunal comme partie du dommage allégué par son mandat. Il s'agit de cinq factures, dont la première est datée du 21 octobre 2022 et couvre la période du 1<sup>er</sup> septembre au 20 octobre 2022 pour la somme de 6'000 francs (après déduction d'un rabais de 255.29 francs) ; la deuxième datée du 14 avril 2023 concerne la période du 1<sup>er</sup> janvier au 31 mars 2023 et atteint 5'800 francs ; la troisième, du 17 juillet 2023, a trait à la période du

1<sup>er</sup> avril au 15 juillet 2023 et totalise 5'000 francs (après un rabais de 208.32 francs) ; la quatrième, datée du 2 janvier 2024, indique la période du 16 juillet au 31 décembre 2023 pour 1'200 francs (après un rabais de 424.99 francs) et la dernière du 4 juillet 2024, d'un montant de 1'000 francs (après un rabais de 250 francs), pour la période du 1<sup>er</sup> janvier au 30 juin 2024. Ces factures sont complétées par un « Etat de frais complémentaires » déposé lors de l'audience du 23 septembre 2024 et qui s'étend du 22 juillet au 23 septembre 2024 pour la somme de 9'287.50 francs (manifestement hors TVA) auquel sont rajoutés des débours (ticket de train) pour 199 francs. Hormis la première facture qui concerne essentiellement les opérations effectuées en vue du dépôt du recours et l'état de frais complémentaire, qui couvre principalement les activités liées à la préparation de l'audience, les prestations facturées ne sont pas énumérées si bien qu'il est impossible pour le Tribunal de savoir à quelles opérations correspondent ces montants, combien d'heures y ont été consacrées et à quel tarif. On peut néanmoins déduire des deux relevés détaillés que le temps consacré s'est réparti depuis le début de la procédure entre un avocat associé (350 francs/h), un avocat collaborateur (250 francs/h) et deux avocat-stagiaires (150 et 200 francs/h). Cela étant, à considérer les heures affichées pour la rédaction du recours de 15 pages, soit 29h40 (même si une grande partie est au tarif stagiaire, étant rappelé à cet égard que la Cour de céans a retenu pour ceux-ci – qui ne sont pas encore avocat au sens de l'art. 10 al. 2 FITAF – le tarif de 110 francs de l'heure lorsqu'ils pratiquent à Genève [cf. arrêt du TAF A-7843/2016 du 3 décembre 2018 consid. 11.3.2]), et celles déployées pour la préparation de l'audience, soit 18h35, le Tribunal ne peut qu'observer que les notes d'honoraires apparaissent manifestement élevées et pas en complète adéquation avec les besoins de la cause. On relèvera encore, à cet égard, la facturation d'un déplacement de 40 minutes à 200 francs/h pour remettre à la poste le recours.

**14.2.2** En conséquence, dès lors que le mandataire du recourant n'a pas communiqué de relevés détaillés de l'entier de ses prestations et que celles qui le sont devraient être réduites, non seulement en raison de l'admission très marginale du recours mais aussi au motif de leur ampleur non justifiée, le Tribunal, sur la base du dossier et de sa pratique, fixe ex aequo et bono à 5'000 francs (TVA comprise) l'allocation de dépens au bénéfice du recourant à charge de l'autorité inférieure.

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

**1.**

Le recours est très partiellement admis au sens des considérants et rejeté pour le surplus.

**2.**

Les frais de procédure – fixés à 6'000 francs – sont mis à la charge du recourant par 2'000 francs. Ils sont prélevés sur l'avance de frais déjà versée de 3'000 francs. Le solde de 1'000 francs lui sera restitué une fois le présent arrêt entré en force.

**3.**

Un montant de 5'000 francs est alloué au recourant à titre de dépens, à charge de l'autorité inférieure.

**4.**

Le présent arrêt est adressé au recourant et à l'autorité inférieure.

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

Le président :

La greffière :

Jérôme Candrian

Valérie Humbert

**Indication des voies de droit :**

Les décisions du Tribunal administratif fédéral en matière de responsabilité de l'Etat peuvent être contestées auprès du Tribunal fédéral, pourvu qu'il s'agisse d'une contestation pécuniaire dont la valeur litigieuse s'élève à 30'000 francs au minimum ou qui soulève une question juridique de principe (art. 85 al. 1 let. a et al. 2 LTF). Si le recours en matière de droit public est ouvert, il doit être déposé au Tribunal fédéral, 1000 Lausanne 14,

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 :

- au recourant (Acte judiciaire)
- à l'autorité inférieure (Acte judiciaire)