

Commission de recours interne des EPF

Case postale | CH-3001 Berne

Gutenbergstrasse 31 | 3011 Berne | T +41 31 310 05 30 | F +41 31 310 05 31 | E-Mail info@ethbk.ch

Procédure no 1516

Décision du 20 juin 2017

Participants : Hansjörg Peter, président ; Beatrice Vogt, vice-présidente ;
les membres de la Commission Jonas Philippe, Dieter Ramseier, Yolanda Schärli et
Rodolphe Schlaepfer

Greffière Joanna Allimann

en la cause

Parties **A**_____,
représentée par Me Alexandre Curchod, avocat, Centralex
avocats, rue centrale 5, case postale 7188, 1002 Lausanne,
recourante,

contre

Ecole polytechnique fédérale de Lausanne (EPFL),
Ressources humaines, EPFL RH, BI A1, Station 7,
1015 Lausanne,
représentée par Mme Agnieszka Olluri, juriste,
intimée,

Objets des recours **Résiliation des rapports de travail – Maintien du salaire**
(décisions de l'EPFL des 26 avril 2016 et 13 octobre 2016)

Faits :

A. A_____ (ci-après : la recourante) a été engagée par l'EPFL le 1^{er} novembre 2012, en tant que spécialiste administrative auprès de l'unité « Information scientifique et bibliothèque », à 100 %. Par décision du 26 avril 2016 (doc. 1.1), l'EPFL, se fondant sur les art. 10 al. 3 let. e de la loi du 24 mars 2000 sur le personnel de la Confédération (LPers, RS 172.220.1) et 20a al. 2 let. b de l'ordonnance du Conseil des EPF du 15 mars 2001 sur le personnel du domaine des écoles polytechniques fédérales (OPers-EPF, RS 172.220.113), a résilié les rapports de travail de la recourante avec effet au 31 juillet 2016, en raison d'une restructuration et compte tenu du fait qu'aucun poste à l'intérieur de l'EPFL correspondant à son profil et à ses attentes professionnelles n'avait pu être trouvé, et l'a libérée de son obligation de travailler.

B. Le 27 mai 2016 (doc. 1), la recourante a interjeté un recours contre cette décision auprès de la Commission de recours interne des EPF (ci-après : CRIEPF), reprochant à l'EPFL un manque de transparence dans le cadre de la restructuration, une constatation incomplète ou inexacte des faits pertinents, et faisant valoir une violation de l'art. 10 al. 3 LPers, l'EPFL n'ayant prouvé ni même allégué aucun des motifs mentionnés par cette disposition, une violation de l'art. 19 LPers, l'EPFL n'ayant pas pris toutes les mesures pouvant être exigées d'elle pour la garder à son service, une violation de l'art. 328 du Code des obligations du 30 mars 1911 (CO, RS 220), l'EPFL n'ayant pas respecté son obligation de protéger sa santé et sa personnalité, ainsi qu'une violation de l'art. 336 let. a et d CO, son licenciement ayant été prononcé en lien avec sa personnalité et étant intervenu à titre de mesures de représailles. La recourante a conclu à l'annulation de la décision précitée et au versement d'une indemnité équivalant à un salaire annuel (soit CHF 110'987.-). Elle a demandé à la CRIEPF d'ordonner plusieurs mesures d'instruction, à savoir la production par l'EPFL du rapport de l'audit ayant eu lieu au sein de la bibliothèque, la mise sur pied d'une expertise psychiatrique destinée à établir le lien entre le comportement de sa supérieure et les atteintes à la santé qu'elle aurait subies, ainsi que l'audition de plusieurs témoins. Enfin, la recourante a demandé qu'il soit ordonné à l'EPFL de lui délivrer un certificat de travail final correspondant au projet déjà produit.

C. Par décision incidente du 30 mai 2016 (doc. 2), la juge d'instruction de la CRIEPF a accusé réception du recours et octroyé à l'EPFL un délai de 30 jours pour, d'une part, présenter sa réponse et, d'autre part, produire l'intégralité du dossier personnel de la recourante ainsi que le

rapport d'audit rendu au mois de janvier 2016 concernant la situation au sein de la bibliothèque de l'EPFL. Par ailleurs, s'agissant de la conclusion de la recourante tendant à la délivrance d'un certificat de travail final, la juge d'instruction n'est pas entrée en matière, dès lors qu'en l'absence de décision de l'EPFL sur ce point, celui-ci ne faisait pas partie de l'objet du litige. La recourante a été rendue attentive au fait qu'il lui appartenait de s'adresser à l'EPFL en vue de l'obtention d'un certificat de travail final et, en cas de désaccord, de solliciter une décision sur ce point.

Dans sa réponse du 27 juin 2016 (doc. 3), l'intimée a rappelé les faits de la cause et contesté l'argumentation développée par la recourante. Elle a produit plusieurs annexes, dont le dossier personnel de la recourante (doc. 3.8) ainsi que le rapport d'audit du 19 janvier 2016 (doc. 3.9).

D. Par décision incidente du 30 juin 2016 (doc. 4), des copies de la réponse de l'EPFL et de ses annexes ont été transmises à la recourante et un délai lui a été imparti pour fournir une réplique.

La recourante a produit sa réplique en date du 22 août 2016 (doc. 5).

E. Par décision incidente du 8 septembre 2016 (doc. 10), une copie de la réplique a été transmise à l'intimée et un délai de 20 jours lui a été imparti pour fournir une duplique.

L'intimée a produit sa duplique le 28 septembre 2016 (doc. 11).

F. Par décision incidente du 3 octobre 2016 (doc. 12), une copie de la duplique a été transmise à la recourante et un délai lui a été accordé pour faire part à la CRIEPF de ses éventuelles observations.

Après avoir demandé et obtenu deux prolongations de délai (doc. 13–16), la recourante a réagi par courrier du 11 novembre 2016 (doc. 17). Elle a déclaré maintenir ses précédentes observations, et a réitéré sa demande tendant à ce qu'une expertise psychiatrique soit ordonnée et que des renseignements écrits soient demandés aux personnes citées dans le mémoire de recours.

G. Par décision incidente du 21 novembre 2016 (doc. 20), une copie du courrier précité a été transmise à l'intimée pour information.

La juge d'instruction a considéré que, en l'état actuel du dossier, il n'apparaissait pas justifié de requérir une expertise psychiatrique ni de demander des renseignements à toutes les personnes citées par la recourante, mais que de telles mesures d'instruction pourraient être entreprises ultérieurement si elles apparaissaient propres à influencer sur le sort de la cause. En revanche, la juge

d'instruction a relevé qu'un complément d'instruction s'avérait tout de même nécessaire afin d'éclaircir l'état de fait, et a octroyé un délai à l'intimée et à la recourante pour fournir certains renseignements et documents.

La recourante a répondu en date du 12 décembre 2016 (doc. 24 et 24.1).

L'EPFL n'a pas réagi, de sorte qu'un nouveau délai lui a été imparti par décision incidente du 12 janvier 2017 (doc. 28) ; des copies du courrier de la recourante du 12 décembre 2016 et de son annexe lui ont été transmises. L'intimée a répondu le 31 janvier 2017 (doc. 33 et 33.1–33.7).

Par décision incidente du 9 février 2017 (doc. 34), des copies du courrier de l'EPFL du 31 janvier 2017 et de ses annexes ont été transmises à la recourante et un délai lui a été imparti pour faire part à la CRIEPF de ses éventuelles observations. La recourante a réagi par courrier du 20 février 2017 (doc. 36 et 36.1–36.3), lequel a été transmis en copie à l'intimée le 21 février 2017 (doc. 37).

Par courrier du 28 février 2017 (doc. 40), l'EPFL a fourni des observations spontanées. Ce courrier a été transmis en copie à la recourante le 6 mars 2017 (doc. 40).

H. Parallèlement à ces échanges d'écritures, la recourante a, par l'intermédiaire de son mandataire, interjeté un nouveau recours auprès de la CRIEPF en date du 11 novembre 2016 (doc. 18). Ce recours est dirigé contre le courrier électronique du 13 octobre 2016, par lequel l'EPFL a rejeté sa demande tendant au versement de son salaire pour les mois d'août et de septembre 2016, fondée sur les art. 29 LPers, 36 et 36a OPers-EPF. La recourante a également demandé la jonction des causes.

I. Par décision incidente du 21 novembre 2016 (doc. 19), la juge d'instruction a accusé réception de ce nouveau recours et a estimé que le courrier électronique de l'EPFL du 13 octobre 2016 devait être considéré comme une décision au sens de l'art. 5 PA. Elle a octroyé un délai aux parties pour faire part à la CRIEPF de leurs observations quant à une éventuelle jonction des causes. Elle a également imparti un délai à l'EPFL pour se déterminer quant au fond sur le nouveau recours.

J. Par courriers des 5 et 6 décembre 2016 (doc. 21 et 22), les parties ont fourni leur prise de position concernant le nouveau recours et la jonction des causes. La recourante a déclaré qu'elle était d'accord avec une telle jonction, pour des raisons évidentes d'économie de procédure. Pour sa part, l'EPFL ne s'est pas explicitement prononcée sur la question d'une éventuelle jonction des causes. Elle a estimé que le nouveau recours sortait du cadre du litige et n'était donc pas

recevable. A titre subsidiaire, sur le fond, elle a contesté l'argumentation développée par la recourante et conclu au rejet du recours.

K. Par décision incidente du 8 décembre 2016 (doc. 23), une copie du courrier de l'intimée du 5 décembre 2016 a été transmise à la recourante et une copie du courrier de la recourante du 6 décembre 2016 a été transmise à l'intimée. Un délai leur a été accordé pour faire part à la CRIEPF de leurs éventuelles observations.

Par courrier du 19 décembre 2016 (doc. 27), l'EPFL a déclaré maintenir sa précédente prise de position. La recourante a fourni ses observations par courriers des 16 et 31 janvier 2017 (doc. 25, 26 et 30 à 33).

Des copies de ces courriers ont été transmises à la recourante, respectivement à l'intimée (doc. 31 et 35). L'intimée a fourni une nouvelle prise de position sur les observations de la recourante, en date du 20 février 2017 (doc. 38). Cette prise de position a été transmise à la recourante le 23 février 2017 (doc. 39).

L. Par courrier du 8 juin 2017, la recourante a, par l'intermédiaire de son mandataire, demandé des nouvelles concernant l'état de la présente procédure (doc. 42).

M. Par décision incidente du 12 juin 2017 (doc. 43), le président de la CRIEPF lui a répondu que, au vu du rythme des séances de la CRIEPF, une décision serait rendue d'ici la fin août 2017, pour autant que de nouvelles mesures d'instruction ne soient pas ordonnées. Il lui a également imparté un délai au 19 juin 2017 pour produire une note d'honoraires détaillée de son mandataire.

N. Par courrier du 19 juin 2017 (doc. 46), le mandataire de la recourante a produit une note d'honoraires. Une copie de cette pièce a été transmise à l'intimée (doc. 47).

O. Le membre de la Commission Consuelo Antille s'est récusé, conformément à l'art. 10 al. 1 let. d de la loi fédérale sur la procédure administrative du 20 décembre 1968 (PA ; RS 172.021).

Les allégations des parties et les documents produits à titre de moyens de preuve seront examinés dans les considérants qui suivent, dans la mesure où ils sont déterminants pour la décision.

La Commission de recours interne des EPF considère en droit :

1. Selon l'art. 37 al. 3 de la loi du 4 octobre 1991 sur les écoles polytechniques fédérales (loi sur les EPF, RS 414.110), la CRIEPF statue sur les recours contre les décisions rendues par les EPF.

La décision du 26 avril 2016, par laquelle l'EPFL a résilié les rapports de travail de la recourante avec effet au 31 juillet 2016 (doc. 1.1), est une décision au sens de l'art. 5 PA.

Il en va de même du courrier électronique de l'EPFL du 13 octobre 2016 (doc. 18.1), ainsi que l'a considéré à juste titre la juge d'instruction dans sa décision incidente du 21 novembre 2016 (doc. 19 ; cf. *supra* let. H et I). En effet, conformément à la jurisprudence du Tribunal fédéral et du Tribunal administratif fédéral (ATF 133 II 450 consid. 2.1 ; ATAF 2010/53 consid. 1.2.2, ATAF 2010/29 consid. 1.2.1 et jurispr. cit. ; arrêt du Tribunal administratif fédéral C-4186/2011 du 22 novembre 2012 consid. 3.1.2 et réf. cit.), il n'est pas décisif qu'un acte émanant d'une autorité soit désigné comme une décision ou qu'il remplisse les conditions formelles d'une décision, dans la mesure où les conditions matérielles posées par l'art. 5 al. 1 PA sont remplies et reconnaissables. Tel est le cas en l'espèce, dès lors que l'EPFL, dans son courrier électronique précité, a rejeté la demande de la recourante tendant au versement de son salaire pour les mois d'août et de septembre 2016 et, ce faisant, a constaté l'inexistence d'un droit (art. 5 al. 1 let. b PA) ou rejeté une demande tendant à constater l'existence d'un droit (art. 5 al. 1 let. c PA).

Contrairement à ce que soutient l'intimée, le point de savoir si la recourante avait ou non droit au maintien de son salaire (en cas de maladie) après la résiliation de ses rapports de travail ne sort pas du cadre du litige. En effet, l'EPFL soutient que la recourante aurait dû faire valoir un éventuel droit au maintien de son salaire dans le cadre de son recours du 27 mai 2016, voire en demandant l'octroi de l'effet suspensif à son recours, ce qu'elle n'a pas fait. Toutefois, la question précitée n'a pas été traitée par l'EPFL dans sa décision du 26 avril 2016, et si la recourante ne l'a pas soulevée dans son recours du 27 mai 2016, c'est vraisemblablement parce qu'elle pensait percevoir son salaire jusqu'en septembre 2016. Ses rapports de travail ayant pris fin le 31 juillet 2016, ce n'est qu'à la fin du mois d'août 2016 qu'elle a pu se rendre compte du fait qu'elle n'avait pas reçu de salaire, et donc s'adresser à l'EPFL pour faire valoir son éventuel droit au maintien de son salaire. Cette question devait donc faire l'objet d'une nouvelle décision de la part de l'EPFL, et constitue l'objet du litige dans le cadre de l'examen du recours interjeté contre cette décision.

Par ailleurs, la recourante possède la qualité pour recourir (art. 48 PA) et a respecté les prescriptions de forme ainsi que les délais (art. 50 al. 1 et 52 al. 1 PA).

En conséquence, les recours des 27 mai 2016 (doc. 1) et 11 novembre 2016 (doc. 18) sont recevables.

2. Ainsi que l'a relevé la juge d'instruction dans sa décision incidente du 21 novembre 2016 (doc. 19 ; cf. supra let. I), le point de savoir si la recourante avait ou non droit au maintien de son salaire (en cas de maladie) après la résiliation de ses rapports de travail est forcément lié à la question du bien-fondé de ladite résiliation.

Le droit d'être entendu a été accordé aux parties s'agissant d'une éventuelle jonction des causes, et celles-ci ne s'y sont pas opposées, de sorte qu'il convient, pour des motifs d'économie de procédure, de joindre les causes et de statuer en une seule décision sur les deux questions précitées, respectivement sur les deux recours des 27 mai 2016 et 11 novembre 2016.

3. Il convient de prendre acte de la récusation du membre de la Commission Consuelo Antille, conformément à l'art. 10 al. 1 let. d PA.

4. La CRIEPF examine en principe librement avec un plein pouvoir d'examen les griefs invoqués. Les parties peuvent faire valoir la violation du droit fédéral, y compris l'excès et l'abus du pouvoir d'appréciation (art. 49 let. a PA), la constatation inexacte ou incomplète des faits pertinents (art. 49 let. b PA) ainsi que le grief d'inopportunité (art. 49 let. c PA). Lors du contrôle de l'opportunité, la CRIEPF n'intervient pas sans nécessité. Elle doit faire preuve de retenue dans l'exercice de son libre pouvoir d'examen et ne doit, dans le doute, pas remplacer l'appréciation de l'autorité de première instance par sa propre appréciation.

La procédure étant régie par la maxime inquisitoire, la CRIEPF constate les faits d'office et apprécie librement les preuves ; s'il y a lieu, elle procède à l'administration des preuves par le biais de documents, de renseignements des parties ou de tiers, de visites des lieux ou d'expertises (cf. art. 12 PA et art. 40 de la loi de procédure civile fédérale du 4 décembre 1947 [PCF, RS 273], applicable par renvoi de l'art. 19 PA). En vertu de l'art. 33 al. 1 PA, les moyens de preuve offerts par une partie sont admis s'ils paraissent propres à élucider les faits. Selon la jurisprudence, le droit d'être entendu tel qu'il est garanti par cette disposition comprend notamment le droit de produire des preuves quant aux faits de nature à influencer sur la décision, d'obtenir qu'il soit donné suite à ces offres de preuves pertinentes, de participer à l'administration des preuves essentielles ou à tout le moins de s'exprimer sur son résultat, lorsque cela s'avère susceptible d'influer sur la décision à rendre. L'autorité peut mettre un terme à l'instruction lorsque les preuves administrées lui ont permis de former sa conviction et que, procédant d'une manière non arbitraire à une

appréciation anticipée des preuves qui lui sont encore proposées, elle a la certitude que ces dernières ne pourraient l'amener à modifier son opinion (cf. ATAF 2013/9 consid. 7.1 et jurispr. cit. ; ATF 130 II 425 consid. 2.1 et jurispr. cit.). Il est ainsi possible de renoncer à l'administration de certaines preuves offertes lorsque le fait à établir est sans importance pour la solution du cas, qu'il résulte déjà de constatations ressortant du dossier ou lorsque le moyen de preuve avancé est impropre à fournir les éclaircissements nécessaires (cf. arrêts du Tribunal administratif fédéral A-3216/2011 du 8 mars 2012 consid. 2.2, et D-7051/2009 du 1^{er} mai 2012 consid. 4.2.3). En l'occurrence, la recourante a demandé à la CRIEPF d'entreprendre les mesures d'instruction complémentaires suivantes :

- mise sur pied d'une expertise psychiatrique destinée à établir le lien entre le comportement de sa supérieure et les atteintes à la santé qu'elle aurait subies ;
- audition en tant que témoins de plusieurs personnes.

La CRIEPF renonce toutefois à entreprendre de telles mesures, dès lors que celles-ci n'apparaissent pas propres à influencer sur la présente décision. Le dossier est suffisamment complet pour être traité en l'état.

En outre, la CRIEPF applique le droit d'office, sans être liée par les motifs invoqués à l'appui du recours (art. 62 al. 4 PA) ni par l'argumentation juridique développée dans la décision attaquée (cf. Pierre Moor/Etienne Poltier, Droit administratif, vol. II, 3^e éd., Berne 2011, n. 2.2.6.5 ; André Moser/Michael Beusch/Lorenz Kneubühler, Prozessieren vor dem Bundesverwaltungsgericht, Bâle 2008, n. 2.165). En principe, la CRIEPF se limite cependant à l'examen des 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 (ATF 135 I 91 consid. 2.1 et 122 V 11 consid. 1b ; ATAF 2009/57 consid. 1.2 et 2007/27 consid. 3.3).

5. L'objet du présent litige est, d'une part, le point de savoir si la résiliation du contrat de travail de la recourante est intervenue valablement, respectivement si cette résiliation est ou non abusive (cf. *infra* consid. 7 à 9) et, d'autre part, le point de savoir si la recourante avait ou non droit au maintien de son salaire (en cas de maladie) après la résiliation de ses rapports de travail (cf. *infra* consid. 12).

6. Tout d'abord, il convient de relever qu'il s'agit d'une résiliation ordinaire du contrat de travail et que le délai légal de résiliation – de trois mois dans le cas d'espèce (cf. art. 20a al. 2 let. b OPers-EPF) – a été respecté, dès lors que le contrat a été résilié le 26 avril 2016 pour le 31 juillet 2016.

7. En matière de résiliation ordinaire du contrat de travail, l'art. 10 al. 3 LPers, dans sa teneur en vigueur depuis le 1^{er} juillet 2013, prescrit que l'employeur « *peut résilier un contrat de durée indéterminée en cas de motifs objectivement suffisants, notamment dans les cas suivants :*

- a. violation d'obligations légales ou contractuelles importantes ;*
- b. manquements dans les prestations ou dans le comportement ;*
- c. aptitudes ou capacités insuffisantes pour effectuer le travail convenu dans le contrat ou mauvaise volonté de l'employé à accomplir ce travail ;*
- d. mauvaise volonté de l'employé à accomplir un autre travail pouvant raisonnablement être exigé de lui ;*
- e. impératifs économiques ou impératifs d'exploitation majeurs, dans la mesure où l'employeur ne peut proposer à l'employé un autre travail pouvant raisonnablement être exigé de lui ;*
- f. non-satisfaction de l'une des conditions d'engagement fixées dans la loi ou dans le contrat de travail. »*

Cette disposition correspond à l'ancien art. 12 al. 6 LPers (RO 2001 894), à la différence que l'énumération des motifs objectivement suffisants n'est plus exhaustive, en raison de l'ajout du terme *notamment*. Sur ce point, le Conseil fédéral précise que, si une résiliation peut découler d'un autre motif que ceux qui figurent à l'art. 10 al. 3 LPers, des motifs objectifs suffisants demeurent toutefois requis (cf. Message du Conseil fédéral du 31 août 2011 concernant une modification de la loi sur le personnel de la Confédération [Message relatif à la modification de la LPers ; FF 2011 6182]).

Quel que soit le motif invoqué, la résiliation des rapports de travail doit respecter le principe constitutionnel de la proportionnalité (art. 5 al. 2 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 [Cst., RS 101]), qui exige que les mesures prises par l'administration soient propres et nécessaires à atteindre le but d'intérêt public poursuivi (cf. arrêt du TAF A-4659/2010 du 14 juin 2011 consid. 4.3 et réf. cit.). Ce principe est concrétisé de manière différente selon que la résiliation est imputable ou non à l'employé. Si la résiliation est due à une faute de l'employé, la résiliation ordinaire devra, selon la jurisprudence, être précédée d'un avertissement écrit émanant de l'employeur. Lorsqu'aucune faute n'est reprochée à l'employé, l'art. 19 al. 1 LPers exige qu'avant de résilier le contrat de travail, l'employeur prenne toutes les mesures pouvant être exigées de lui pour garder l'employé à son service.

8. Dans le cas d'espèce, l'EPFL invoque comme motif de résiliation une restructuration au sein de la bibliothèque et le fait qu'aucun poste à l'intérieur de l'EPFL correspondant au profil de la recourante et à ses attentes professionnelles n'a pu être trouvé. Sa décision est fondée sur l'art. 10 al. 3 let. e LPers.

Pour qu'un licenciement repose sur des motifs objectivement suffisants au sens de cette disposition, deux conditions cumulatives doivent être réunies : l'employeur doit prouver, d'une part, que la suppression du poste de l'employé se justifie au vu d'impératifs économiques ou d'exploitation majeurs et, d'autre part, qu'il n'a pas été en mesure de proposer à l'employé un autre travail raisonnablement exigible, malgré qu'il ait fait son possible en ce sens.

8.1. S'agissant de la première condition posée par l'art. 10 al. 3 let. e LPers, les raisons économiques et les impératifs d'exploitation ne peuvent être qu'une réorganisation ou une restructuration de grande envergure. Il sied de relever que la question de savoir si un poste de travail est encore nécessaire est d'ordre organisationnel, raison pour laquelle la mise en œuvre d'une réorganisation ne consiste pas en une question relevant du droit du personnel. En principe, les autorités judiciaires n'ont pas à se prononcer sur le caractère adéquat de ces mesures de réorganisation. Il en résulte que ces dernières sont dans une large mesure soustraites au contrôle judiciaire. Aussi, l'autorité de recours se limite à examiner si lesdites mesures reposent sur des motifs sérieux et si elles ne sont pas uniquement un prétexte avancé pour influencer un rapport de travail particulier (cf. arrêt du TAF A-2394/2014 du 2 octobre 2014 consid. 5.1 et réf. cit.).

En l'occurrence, il ressort du dossier, notamment du rapport d'audit du 19 janvier 2016 (doc. 3.9), que la bibliothèque de l'EPFL a effectivement fait face à une restructuration de grande envergure entre 2015 et 2016. Ce point n'est d'ailleurs pas contesté.

8.2 En ce qui concerne la seconde condition, elle est à mettre en relation avec l'art. 19 al. 1 LPers, qui prévoit qu'avant de résilier le contrat de travail sans qu'il y ait faute de l'employé, l'employeur prend toutes les mesures qui peuvent raisonnablement être exigées de lui pour garder l'employé à son service.

L'art. 10 al. 3 let. e LPers est toutefois plus précis, dès lors qu'il exige de la part de l'employeur qu'il fasse son possible pour proposer à l'employé un autre travail raisonnablement exigible. A cet égard, il convient de souligner qu'il n'existe pas de garantie de maintien dans l'emploi ; l'obligation de l'employeur de proposer à l'employé un autre travail pouvant raisonnablement être exigé de lui trouve sa limite dans l'existence même de ce poste (cf. arrêt du TAF A-2394/2014 précité, consid. 5.2 et réf. cit.). La question de savoir si l'employeur a entrepris ou non son possible pour trouver à l'employé un travail raisonnablement exigible de sa part a été abordée à plusieurs reprises par la jurisprudence émanant tant du Tribunal fédéral que du Tribunal administratif fédéral. Il en ressort que la notion "son possible" comprend toutes les mesures envisageables, et est ainsi plus large que celle qui ressort de l'art. 19 al. 1 LPers. Cela impose un devoir non pas de résultat, mais de diligence, que l'employeur doit, sur une période de temps limitée, mettre en

œuvre avec pertinence, constance et attention. Plus concrètement, la question de savoir si l'employeur a entrepris son possible s'examinera au cas par cas en fonction des particularités du cas d'espèce. Si une pratique bien définie ne peut pas être déduite de la jurisprudence, il est toutefois posé que l'employeur doit notamment prendre contact avec des employeurs potentiels dans le but de trouver un emploi pour son employé (cf. notamment arrêt du TAF A-2394/2014 précité, consid. 7.1.2 et jurispr. cit. ; arrêt du Tribunal fédéral 8C_703/2011 consid. 6.3).

L'art. 31 LPers prévoit que les dispositions d'exécution peuvent instituer des prestations et des mesures propres à atténuer les conséquences de situations sociales difficiles qui affectent l'employé (al. 3) ; si un nombre important d'employés doivent être licenciés par suite de mesures économiques ou de mesures d'exploitation, l'employeur met en place un plan social (al. 4 i. l.) ; les dispositions d'exécution peuvent instituer d'autres prestations et d'autres mesures de protection sociale, en particulier des mesures d'aide à la réorientation professionnelle ou des prestations en cas de retraite anticipée (al. 5).

Le plan social pour le domaine des EPF (<https://documents.epfl.ch/groups/a/ap/apc/www/conference/2013-04%20Mon%20unite%20ferme_est%20restructuree%20et%20apres/plan_social_EPF.pdf>, page consultée le 14 juin 2017) est entré en vigueur le 1^{er} septembre 2011. Ce plan social se réfère notamment à l'art. 21 OPers-EPF, qui prescrit que les deux EPF et les instituts de recherche évitent autant que possible les licenciements lorsqu'ils effectuent des restructurations, et que les collaborateurs sont tenus de contribuer à leur mise en œuvre, notamment en participant activement aux mesures et en prenant des initiatives personnelles (al. 1) ; ont priorité sur le licenciement (al. 2) : l'affectation du collaborateur à un autre travail du domaine des EPF pouvant être raisonnablement exigé de lui (let. b), le soutien à la réorientation professionnelle ou à la recherche d'un travail à l'extérieur du domaine des EPF, pouvant être raisonnablement exigé du collaborateur (let. c), le soutien au perfectionnement professionnel (let. d), la mise à la retraite anticipée (let. e). A ces mesures, le chiffre 2 du plan social ajoute le maintien de l'engagement à un autre poste raisonnablement exigible dans la même EPF ou le même établissement de recherche et, si possible, le placement à un autre poste raisonnablement exigible hors du domaine des EPF, ainsi que la reconversion. Il est encore précisé dans le plan social que « *les deux EPF et les établissements de recherche veillent à ce que leurs collaborateurs et les partenaires sociaux bénéficient à temps d'une information étendue et transparente* » (cf. également art. 21 al. 3 OPers-EPF) et que « *le service du personnel informe en temps utile les collaboratrices et collaborateurs des mesures nécessaires et des possibilités* ». Par ailleurs, le chiffre 7 du plan social prévoit que si une personne refuse un poste raisonnablement exigible, ses rapports de travail peuvent être résiliés pour le prochain terme de résiliation. Dans l'annexe au plan social sont notamment énumérées les

conditions qui doivent être remplies pour qu'un poste à l'intérieur du domaine des EPF soit réputé « raisonnablement exigible », à savoir : la différence salariale qui peut au maximum être atteinte en fonction de l'échelon fonctionnel de l'employé (à titre d'exemples, moins 3 % pour un échelon fonctionnel 2, moins 9 % pour un échelon fonctionnel 8, et moins 21 % pour un échelon fonctionnel 15) ; la durée du trajet journalier pour se rendre au nouveau lieu de travail avec les transports publics (« *en règle générale, deux heures de porte à porte pour l'aller et deux heures pour le retour* ») ; la capacité de l'employé à exercer la nouvelle fonction (« *La personne doit, après une éventuelle courte formation, être en mesure d'exercer la fonction avec de bonnes prestations. Il sera tenu compte de la formation, de la langue et de l'âge de la personne concernée.* »).

8.3 Afin de déterminer si la deuxième condition prévue par l'art. 10 al. 3 let. e LPers est remplie, à savoir si l'EPFL a fait tout son possible pour proposer à la recourante un autre travail raisonnablement exigible, il convient tout d'abord d'examiner les allégations des parties.

8.3.1 L'intimée explique ce qui suit :

La recourante a été engagée par l'EPFL le 1^{er} novembre 2012, en tant que responsable du secteur développement des collections physiques du SISB (Information scientifique et bibliothèques). A la suite d'une réorganisation du SISB qui a débuté en 2015, quatre services de ce secteur ont été dissous, et quatre nouveaux secteurs ont été définis afin d'intégrer les nouvelles missions et les orientations stratégiques de la bibliothèque, telles que décidées par la direction. En conséquence, le secteur développement des collections physiques, dont la recourante avait la responsabilité, n'existe plus dans la nouvelle organisation du SISB. Au mois de juin 2015, la recourante a postulé au poste de responsable du futur groupe des services d'accès aux ressources à la bibliothèque de l'EPFL. Elle a été reçue en entretien par B_____ (directrice du SISB) le 16 juin 2015, par C_____ (ancien responsable des ressources humaines pour la bibliothèque) le 29 juin 2015, et enfin par D_____ (délégué à la formation) le 30 juin 2015. Malheureusement, son expérience et son profil ne correspondaient pas au poste, de sorte que sa candidature n'a pas été retenue. La recourante en a été informée le 2 juillet 2015 par B_____.

Le 9 septembre 2015, un premier cahier des charges modifié a été proposé à la recourante, qui ne l'a pas accepté. Une deuxième proposition lui a été communiquée le 22 septembre 2015 ; la recourante l'a également déclinée. Au vu de la restructuration intervenue dans la bibliothèque, cette deuxième proposition était la dernière possibilité d'adaptation de son cahier des charges.

E_____, nouvelle responsable RH de la bibliothèque depuis le mois d'octobre 2015, a reçu la recourante à quatre reprises (en octobre, en novembre et en décembre 2015, puis en janvier

2016) dans le but d'examiner avec elle les possibilités de remplacement, au vu des compétences qu'elle pouvait offrir à la bibliothèque.

En décembre 2015, la recourante a postulé à un poste de coordinatrice au sein du (...) Office. Le 10 décembre 2015, elle a été reçue par E_____ et par F_____, directrice du bureau (...). Durant cet entretien, il a été expliqué à la recourante qu'elle ne correspondait pas au profil requis. En effet, pour cette fonction, une connaissance approfondie ainsi qu'une expérience confirmée dans les sujets liés à la muséographie, une formation scientifique, une expérience avérée dans la gestion de projets d'envergure, ainsi qu'un niveau d'anglais C1 étaient exigés. Ces compétences ne peuvent pas être acquises par des formations en cours d'emploi comme prévu dans la liste du plan social en cas de restructuration. Notamment, passer d'un niveau d'anglais de « *Low B1* » à un niveau d'anglais « *C1 confirmé* » est une exigence démesurée vu le temps que cela exigerait pour obtenir le résultat escompté. La recourante n'avait pas non plus l'expérience nécessaire et indispensable dans la gestion de projets d'envergure exigée pour ce poste. Lors de cette entretien, F_____ et E_____ lui avaient clairement indiqué qu'elles ne voyaient malheureusement pas de poste à court ou à moyen terme dans l'école correspondant à ses compétences et qu'elles lui recommandaient de prospecter à l'extérieur de l'EPFL.

Dans le courant du mois de janvier 2016, E_____ a reçu la recourante afin d'examiner si une convention de départ, avec des modalités lui permettant de repartir dans le monde du travail, l'intéresserait étant donné qu'il n'y avait pas de poste pour elle au sein de l'école. Mais la recourante a rejeté toute discussion au sujet de son départ et a déclaré de manière intransigente qu'elle souhaitait rester à l'EPFL, tout comme elle l'a réitéré dans sa prise de position du 12 avril 2016, dans le cadre de son droit d'être entendue à la suite du projet de résiliation. La recourante a ainsi demandé à être maintenue à son poste et, si cela n'était pas possible, qu'un autre poste au sein de l'EPFL soit trouvé. Or les demandes de la recourante sont irréalistes et impossibles à satisfaire au vu de ses compétences, de son profil, de ses lacunes et du fait que très peu de postes sont ouverts en raison des restrictions budgétaires mises en place au sein des EPF.

8.3.2 La recourante conteste les motifs invoqués par l'intimée. D'une part, elle reproche à l'EPFL un manque de transparence à son égard dans le cadre des démarches et du processus mis sur pied sous l'autel de la restructuration des activités de la bibliothèque. D'autre part, elle estime que l'EPFL n'a pas fait tout ce qui pouvait être raisonnablement exigé d'elle pour la garder à son service.

La recourante explique ce qui suit :

Les tenants et aboutissants de la procédure de restructuration n'ont jamais été présentés de manière transparente à l'équipe de direction, contrairement à ce qui est requis par le plan social. Contrairement à ce que laisse penser l'exposé des faits figurant dans la décision attaquée, les divers échanges qui ont eu lieu ne lui ont jamais permis de faire de quelconques liens entre les diverses thématiques abordées (bilan de compétences, question du futur cahier des charges, projet de résiliation des rapports de travail, dysfonctionnements au sein de la bibliothèque, restructuration en cours, etc.). S'agissant de son cahier des charges, le déroulement des échanges cité par l'EPFL ne correspond pas à la réalité. La recourante attendait de sa supérieure qu'elle lui propose un cahier des charges et lui détaille d'éventuels points d'amélioration, mais la discussion n'a pas pu être constructive, B_____ esquivant les questions. Celle-ci a précisé qu'un bilan s'effectuerait en janvier 2016.

Suite à ses deux postulations infructueuses, elle n'a jamais obtenu des raisons objectives (retour sur compétences) de la part de l'EPFL. Cela notamment en ce qui concerne le poste de responsable d'accès aux ressources (qui est le nouvel intitulé du nouveau secteur fusionnant le secteur qu'elle gérait jusqu'alors, à savoir le secteur des collections physiques, et celui des collections électroniques), pour lequel elle avait logiquement et naturellement montré son intérêt du fait de son expérience avérée en gestion d'équipe et du projet en bibliothèque en milieu académique.

Lorsque son contrat a été résilié, les échanges avec l'EPFL concernant le cahier des charges et le bilan de compétences n'étaient pas terminés. Elle devait encore en parler avec les RH, et la mention « en cours » figurait à côté de son nom sur le tableau des tâches.

Les reproches formulés par l'EPFL à son encontre sont infondés. Contrairement à ce que soutient l'EPFL, elle n'a à aucun moment refusé des propositions et ne s'est nullement montrée intransigeante. Elle a au contraire tenté d'être constructive.

8.4 En se référant aux différentes pièces produites par les parties, il est possible de retracer la chronologie des événements de manière plus précise.

8.4.1 Après avoir été informée du fait qu'elle n'avait pas été retenue pour le nouveau poste de cadre au sein de la bibliothèque, la recourante a eu deux entretiens avec B_____, les 17 et 25 août 2015, afin de discuter de ses souhaits et de ses objectifs pour la suite (cf. doc. 1.7, intitulé « Comptes rendus, Entretiens Desiderata dans la perspective de la nouvelle organisation du SISB, Janvier 2016 »). Au cours de ces entretiens, B_____ a reproché à la recourante certaines

lacunes concernant ses compétences, mais a refusé de donner plus de précisions à ce sujet, lequel n'était pas l'objet des dits entretiens. B_____ a en revanche proposé à la recourante de s'adresser aux ressources humaines afin de réaliser un bilan de compétences, et de discuter de cela lors d'un prochain entretien. A la demande de la recourante de dresser un bilan de ses activités et projets menés jusqu'alors, B_____ lui a répondu qu'un tel bilan ne pourrait être effectué qu'en janvier 2016. Concernant ses objectifs, la recourante a indiqué avoir du mal à spécifier les fonctions sur lesquelles elle pourrait travailler sans connaître ce pour quoi B_____ estimait qu'elle n'avait pas les compétences. Elle a donc demandé à recevoir des propositions de modification de son cahier des charges, qu'elle étudierait avec attention.

A ce stade, il convient de relever que tous les collaborateurs de la bibliothèque ont reçu au moins trois propositions de modification de cahier des charges (cf. courrier électronique du 22 septembre 2015 adressé à la recourante par B_____ [doc. 1.13] : « *Et il est très important que les collaborateurs DEPHY reçoivent leur proposition 3 dans le même calendrier que tous les collaborateurs du service, c'est-à-dire aujourd'hui* »).

Le 9 septembre 2015, la recourante a reçu une première proposition de modification de son cahier des charges (doc. 1.11), indiquant ce qui suit :

Fonctions orientées vers le service à l'étudiant, l'enseignant et le chercheur ; rattachement au secteur des services de soutien académique :

1) *Services de soutien académique*

Liaison avec facultés et sections : Liaison avec le CDM (0.3) ; Sélection acquisitions (0.05)

Renseignement/guichets virtuels (antennes) (0.3)

Droits d'auteur, copyright, etc. (0.3)

2) *Tâche transversale : Guichets physiques (0.05)*

La recourante y a fait des annotations : « *16.09.2015, RDV à programmer* » ; « *bilan de compétences, RH demande de changement, jusqu'à fin septembre* ».

Une nouvelle proposition de modification lui a été transmise le 22 septembre 2015 (doc. 1.12 et 1.13), indiquant ce qui suit :

1) *Services de soutien académique*

Liaison avec facultés et sections : Liaison avec le CDM (0.3) ; Sélection acquisitions (0.05)

Renseignement/guichets virtuels (y.c. coordination) (0.3)

Soutien à la recherche : Aide publication/Infoscience/Open Access (0.3)

2) *Tâche transversale : Renseignement (guichets) physique, participation au tournus (baisse à partir de septembre 2016) (0.05)*

Cette proposition étant intitulée « Proposition 3 », cela laisse entendre qu'il y a auparavant eu une deuxième proposition, laquelle a également dû être refusée par la recourante. C'est également ce qui ressort de la prise de position de G_____ du 26 janvier 2017 (doc. 33.4). La recourante a demandé à bénéficier d'un délai pour étudier cette proposition. B_____ lui a répondu qu'elles en discuteraient à la fin de la semaine en cours, mais que les détails devraient être discutés prioritairement avec G_____, dont le poste décrit dans la proposition dépendrait.

C'est ce qu'a fait la recourante, dès lors qu'elle a rencontré G_____ le 19 octobre 2015. A la suite de cet entretien, une quatrième proposition lui a été transmise (doc. 1.14), indiquant ce qui suit :

- 1) *Services d'accès aux ressources : Autres métadonnées : ressources pédagogiques, données de la recherche, conservation ressources internet (0.4)*
- 2) *Services de soutien académique*
Renseignement/guichets virtuels (y.c. coordination) (0.2)
Soutien à la recherche : Aide publication/Infoscience/Open Access (0.3)
- 3) *Tâche transversale : Renseignement (guichets) physique, participation au tournus (baisse à partir de septembre 2016) (0.10)*

A la fin de ce document figure une note intitulée « *Remarques suite à l'échange autour de la proposition 3* : A_____ ne veut pas faire de liaison car elle trouve que son profil ne correspond pas à ces tâches. A_____ préférerait s'occuper des ressources pédagogiques. Elle dit aussi qu'elle ne souhaite pas continuer sur les fonctions (collections physiques) qu'elle touche actuellement. Pas fan du guichet virtuel mais ok. L'aide à la publication l'intéresse un peu plus. A_____ souhaiterait des tâches qui lui permettent de superviser des projets et d'être dans la création plutôt que dans l'application.

Transition : quelles sont les tâches que les collaborateurs doivent transmettre ? Quel projet doit-il soit être terminé, soit être transmis, dans quel délai ?

BL : temps visé pour la liaison

0,5 ETP pour la liaison FSV éventuellement

1) *Projets de recotation au sous-sol, monographies (GFG) et périodiques (FR) : A_____ a une vision globale sur les deux projets et fait le lien entre GFG et FR ; elle aimerait continuer et mener à bien ces projets, pense qu'elle en aurait jusqu'en août 2016 à raison de 0,3, 0,4 ETP*

2) *Projet CDU (JD-CBC) : indépendant des projets de recotation et A_____ pourrait tout à fait arrêter car ils sont indépendants*

3) Travail sur les indicateurs statistiques (AC, puis MD, puis VB) : A_____ prépare un rapport d'étape qui permettra à quelqu'un de reprendre le flambeau et servira de document de transition ; elle pense pouvoir le transmettre à B_____ d'ici fin décembre

4) RH : A_____ souhaiterait faire les bilans 2015 de ses collaborateurs : environ 1, 1 ½ mois

5) Dossier Pol Doc : selon A_____ le lead n'est pas clair depuis l'arrivée de KD ; elle ne souhaite pas forcément s'investir dans ce projet, mais souhaiterait aider pour les protocoles avec SP jusqu'à fin décembre 2015 puis lâcher dès janvier

6) Bouclement financier 2015 : A_____ le fera, ce qui lui prendra jusqu'à fin janvier 2015 ; A_____ ne veut pas faire les nomenclatures pour 2016 car estime que ce sera au futur responsable de le faire ; A_____ pense qu'un tuilage depuis novembre 2015 serait bien pour lui montrer le bouclement

7) Appel d'offres : A_____ n'a pas envie de le faire car pense que ce n'est pas une bonne idée de « présupposer des critères » à la place du futur responsable ; n'a pas commencé

Guichets physiques :

A_____ fait une demande RH (demande qu'elle a déjà faite) pour :

- bilan de compétences
- plan de formation en adéquation au bilan de compétences
- avoir quelqu'un qui l'accompagne pendant cette période de transition

Pouvoir suivre un cours d'anglais (B1/B2) serait vraiment bien, de l'avis de A_____ comme de G_____ . »

C'est vraisemblablement G_____ qui a rédigé cette note, ainsi que cela ressort de sa prise de position du 26 janvier 2017 (doc. 33.4) : « Nous (l'équipe de direction) avons travaillé sur les différentes fiches fonctions de tous les collaborateurs SISB. Chaque collaborateur a pu faire remonter ses envies d'évolution et ses propositions, ce plusieurs fois au cours du processus de réflexion. Des échanges bilatéraux entre collaborateur et chef de secteur ont été faits pendant toute la période de réflexion de ces fiches de fonctions.

A_____ a demandé à ce qu'on lui fasse des propositions, ne voulant pas se positionner. De mémoire, elle avait toutefois précisé ne pas avoir envie de faire partie de son ex-secteur (le DEPHY).

[...]. A_____ a dit ne pas vouloir des tâches liées aux droits d'auteur (15.09.2015). Nous avons alors élaboré une nouvelle proposition en remplaçant le droit d'auteur par des tâches sur des projets porteurs et appelés à évoluer : l'aide à la publication (open access, infoscience...).

D'où une nouvelle proposition : liaison CDM, aide à la publication (open access-infoscience), guichet virtuel, guichet physique.

En séance du 19.10.2015, A_____ a refusé la liaison. Elle souhaitait travailler sur les métadonnées (secteur CADO-ex DEPHY, et non SEARCH), mais uniquement en mode projet car voulait des responsabilités.

Proposition suivante : liaison CDM, open access-publication-infoscience, métadonnées, guichet virtuel, guichet physique. Je ne sais pas si cette proposition a été communiquée en l'état à A_____, mais nous en avons parlé lors de notre rencontre du 19.10.2015.

A_____ ne m'a plus jamais fait de retour sur sa fiche fonction après cela. De ce dont je me souviens, A_____ ne souhaitait plus aborder ce sujet et voulait d'abord régler les questions avec les RH (bilan de compétences, échanges, etc.) ainsi que sa médiation avec B_____. »

8.4.2 Ainsi, contrairement à ce que soutient l'EPFL (cf. supra consid. 8.3.1), la proposition communiquée à la recourante le 22 septembre 2015 n'était pas la dernière.

Dans sa réponse du 27 juin 2016 (doc. 3), l'EPFL avait également indiqué qu'il n'existait dans ses dossiers aucune trace d'une quatrième proposition, ni d'un courrier électronique y faisant référence ; elle avait ajouté que cette proposition – qui n'était pas signée ni datée – avait, selon les recherches effectuées, été reprise dans un répertoire informatique qui était uniquement accessible aux chefs de secteurs (auxquels la recourante n'appartenait plus depuis juin 2015, mais dont les accès n'avaient pas été immédiatement bloqués) ; l'intimée avait encore souligné que ladite proposition se référait à un poste sur des « ressources pédagogiques », projet qui n'avait toujours pas été validé par la direction et n'allait probablement pas l'être au vu de la situation financière. Ce faisant, l'EPFL a sous-entendu que la recourante avait aisément pu créer elle-même ce document. Or, au vu de ce qui a été relevé ci-dessus (cf. supra consid. 8.4.1), cela n'est assurément pas le cas. En outre, l'argument selon lequel la quatrième proposition n'est pas datée ni signée n'est guère pertinent, la troisième proposition ne l'étant pas non plus. Par ailleurs, selon la synthèse des résultats de l'analyse des besoins et de la mission du SISB réalisée par la société [...], datée du 10 mars 2015 (doc. 3.2), le projet « ressources pédagogiques » était considéré comme important. Enfin, le fait que la recourante a eu un entretien avec G_____ le 19 octobre 2015 n'est pas contesté par l'EPFL, qui s'est d'ailleurs référée au dit entretien dans son courrier du 31 janvier 2017 (doc. 33) et a elle-même fourni la prise de position de G_____ du 26 janvier 2017 (doc. 33.4).

8.4.3 Parallèlement aux propositions de modification de son cahier des charges, la recourante s'était adressée aux ressources humaines afin de mettre en place un bilan de compétences, ainsi que cela ressort du document intitulé « Comptes rendus, Entretiens Desiderata dans la perspective de la nouvelle organisation du SISB, Janvier 2016 » (doc. 1.7), de la quatrième

proposition de cahier des charges (doc. 1.14) et de la prise de position de G_____ du 26 janvier 2017 (doc. 33.4) (cf. supra consid. 8.4.1). La recourante avait discuté de cela avec la responsable des ressources humaines, E_____, à plusieurs reprises. Lors de ces entretiens, ainsi que lors d'un entretien avec F_____ le 23 septembre 2015, la recourante avait également mentionné les problèmes qu'elle rencontrait avec sa supérieure hiérarchique, B_____ ; à ce propos, le 23 septembre 2015, la recourante avait remis à F_____ un rapport confidentiel intitulé « *Descriptif des rapports de travail au sein de la bibliothèque de l'EPFL* » (doc. 1.6) ; à la suite de cela, F_____ avait interpellé B_____, qui avait alors contacté la médiatrice de l'EPFL afin de mettre en place une médiation entre elle-même et la recourante pour éclaircir la situation (cf. rappel des faits figurant dans la réponse de l'EPFL du 27 juin 2016 [doc. 3]). Dans les notes qu'elle avait prises lors de son entretien du 20 octobre 2015 avec la recourante, E_____ avait indiqué les actions à entreprendre, à savoir investiguer sur les allégations de la recourante par rapport à sa supérieure hiérarchique, investiguer sur d'éventuels autres postes au sein de l'EPFL, et refaire un point en décembre – début janvier 2016 (doc. 33.5). Au début du mois de novembre 2015, la recourante avait informé E_____ du fait qu'elle avait contacté la société (...) pour réaliser son bilan de compétences, que deux séances étaient déjà prévues pour les 16 novembre et 2 décembre 2015, que sept séances en tout, espacées de 15 jours minimum, devraient avoir lieu, de sorte que les restitutions finales n'auraient probablement pas lieu avant la mi-février 2016 (cf. courrier de l'EPFL du 31 janvier 2017 [doc. 33] et courrier électronique adressé à E_____ par la recourante le 4 novembre 2015 [doc. 1.15]). Le 16 novembre 2015, G_____ avait indiqué à la recourante que son profil ne pourrait pas être définitif tant que les discussions avec les ressources humaines, sa supérieure hiérarchique et la médiatrice ne seraient pas plus avancées (doc. 1.19).

Un accord de médiation daté du 17 novembre 2015 (doc. 1.9 et 24.1) prévoyait notamment que, dans le futur organigramme de la bibliothèque, la recourante apparaîtrait dans le secteur des services des supports académiques avec la précision « en cours », afin de rappeler que les discussions s'agissant de son cahier des charges n'avaient pas encore abouti, que la recourante et B_____ devraient reprendre les échanges autour d'un poste éventuel à la bibliothèque début 2016, que la recourante et B_____ devraient convenir d'un rendez-vous début décembre 2015 en présence d'une tierce personne (la responsable des ressources humaines ou la médiatrice) afin que B_____ lui donne un feed-back sur ses compétences, et qu'une séance de suivi de médiation aurait lieu le 10 décembre 2015. Cette séance de suivi de médiation a finalement été reportée au 14 janvier 2016, selon les dires de la recourante ; ce dernier point n'a pas été contesté par l'EPFL.

De plus, la recourante n'étant pas la seule à s'être plainte des problèmes qu'elle rencontrait avec B_____, les supérieures hiérarchiques de cette dernière ont décidé de mandater une personne externe afin d'évaluer la situation au sein de la bibliothèque de l'EPFL. Le personnel de la bibliothèque en a été informé le 23 novembre 2015 (cf. doc. 1.21). Cette évaluation a débuté le 2 décembre 2015, lors d'une séance à laquelle ont participé F_____ et D_____, ainsi que E_____, et s'est poursuivie par une séance avec H_____ et E_____ le 15 décembre 2015, puis par des entretiens individuels en décembre 2015 et janvier 2016. Le 15 janvier 2016 a eu lieu une séance de synthèse et de débriefing en présence de F_____, E_____ et D_____ (cf. rapport d'audit du 19 janvier 2016 [doc. 3.9]). La recourante était au courant de cela (cf. notes de l'entretien du 10 décembre 2015 entre F_____ et la recourante [doc. 33.6]).

8.4.4 Depuis le 19 novembre 2015 jusqu'à ses vacances de Noël, la recourante était en incapacité de travail partielle, à 50 %. Le 22 décembre 2015, elle a adressé un courrier électronique à F_____ et à E_____, afin de leur demander quelles seraient ses missions et fonctions à son retour de vacances, à savoir dès le 11 janvier 2016. E_____ lui a répondu qu'elle ne savait pas qu'elle allait reprendre son activité à 100 % dès le 11 janvier, et qu'afin de définir son cahier des charges, elle avait besoin de s'entretenir avec B_____, ce qui n'était pas possible dans l'immédiat au vu de l'absence de celle-ci ; E_____ lui a donc proposé un rendez-vous le 12 janvier 2016 (doc. 1.22).

Lors de l'entretien du 12 janvier 2016, qui a eu lieu en présence de la recourante et de Mmes E_____ et F_____, il a été expliqué à la recourante qu'aucun poste pouvant convenir à ses compétences ne pouvait lui être proposé en interne, au vu notamment de son niveau d'anglais relativement bas ; une convention de départ lui a alors été proposée, mais la recourante n'a pas souhaité l'étudier, faisant valoir qu'elle préférerait attendre la restitution de l'état de situation de la bibliothèque (cf. notes de l'entretien ; doc. 33.7).

Le 18 février 2016, l'EPFL a transmis à la recourante un projet de résiliation de ses rapports de travail (doc. 1.31).

8.5 Au vu de ce qui précède, l'EPFL n'a pas proposé à la recourante un seul poste concret, correspondant à ses compétences. Concernant les deux postes pour lesquels la recourante a posé sa candidature, et pour lesquels il apparaissait d'emblée qu'elle n'avait pas les compétences requises, ce n'est vraisemblablement pas l'intimée qui les lui a proposés. Quant aux propositions de modification de son cahier des charges, la question se pose de savoir si elles étaient ou non raisonnablement exigibles de la part de la recourante, dès lors qu'elles comportaient beaucoup

moins de fonctions que ce qui était prévu lorsqu'elle avait été engagée en 2012. A cet égard, selon son cahier des charges établi le 31 août 2012 (cf. dossier personnel de la recourante, doc. 3.8), la recourante assumait les tâches suivantes :

1. *Développement et gestion des collections imprimées*
 - *Supervision de la gestion matérielle des collections, de leur adéquation par rapport aux activités pédagogiques et scientifiques de l'EPFL*
 - *Coordination des acquisitions, du traitement, de la mise à disposition, de la valorisation et de l'animation des collections imprimées*
 - *Participation à la sélection des documents en accord avec la politique documentaire de l'EPFL*
 - *Conseil et appui de la direction de la bibliothèque dans l'élaboration et la formalisation de la politique documentaire de l'EPFL, en concertation avec le secteur en charge des collections électroniques*
2. *Gestion, vie et développement du secteur des collections imprimées*
 - *Responsable de l'encadrement de l'équipe affectée au secteur*
Représentation hiérarchique ; organisation du travail des collaborateurs affectés à la cellule ; responsabilité du bon fonctionnement de la cellule ;
Tenue de l'entretien annuel des collaborateurs de la cellule informatique ;
Coordination des congés et remplacements au sein du secteur
 - *Membre du comité de direction de la bibliothèque avec participation aux processus décisionnels*
 - *Pilote des projets ponctuels du secteur avec participation aux projets transversaux de la bibliothèque*
 - *Responsable du plan de sauvegarde des collections et du maintien des services en cas de sinistre*
3. *Appui académique*
 - *Participation aux tournus des guichets et du rangement des collections*
 - *Participation aux formations internes et externes organisées par la bibliothèque.*

Quoi qu'il en soit, contrairement à ce que soutient l'EPFL, la recourante n'a pas catégoriquement refusé toutes les propositions de modification de cahier des charges qui lui ont été faites. Elle a indiqué ce qui lui convenait et ce qui ne lui convenait pas, et a clairement indiqué qu'avant de poursuivre les discussions à ce sujet, elle souhaitait attendre le résultat de son bilan de compétences et de la médiation avec sa supérieure hiérarchique (cf. supra consid. 8.4.1, notamment la prise de position de G_____ [doc. 33.4]). La recourante avait également demandé à sa supérieure hiérarchique de lui indiquer ses manquements relatifs à ses compétences et de dresser un bilan de ses activités et projets menés jusqu'alors ; B_____ n'avait pas souhaité s'exprimer à ce sujet, expliquant à la recourante, concernant ses compétences, que cela

n'était pas l'objet de leur entretien, et concernant le bilan demandé, que cela serait fait ultérieurement, au mois de janvier 2016 (cf. doc. 1.7). La recourante n'a finalement eu aucun retour à ce sujet, et ce n'est que lors de l'entretien du 12 janvier 2016 que l'EPFL a souligné la relation de cause à effet entre son bas niveau d'anglais et le fait qu'aucun poste n'avait pu lui être trouvé. Depuis le début du processus de restructuration, l'intimée n'a à aucun moment expliqué à la recourante que pour pouvoir rester à l'EPFL, elle devrait améliorer son niveau d'anglais. Cela ne ressort en tout cas pas des pièces du dossier.

En outre, l'intimée a accepté la demande de la recourante tendant à réaliser un bilan de compétences et ne lui a pas clairement indiqué que ce bilan ne servirait qu'à lui permettre de trouver un poste hors de l'EPFL. Un processus de médiation était également en cours et devait normalement se poursuivre. Ainsi, contrairement à ce que prévoit le plan social de l'EPFL et l'art. 21 al. 3 OPers-EPF (cf. supra consid. 8.2), la recourante n'a pas bénéficié d'une « *information étendue et transparente* » avant l'entretien du 12 janvier 2016.

Dans ces conditions, il ne saurait être reproché à la recourante d'avoir refusé tout ce que l'EPFL lui a proposé ou de n'avoir pas contribué activement à la recherche d'un nouveau poste. Il ressort clairement des pièces du dossier que la recourante pensait qu'après son bilan de compétences, après le processus de médiation et après le résultat de l'audit, les discussions au sujet de son cahier des charges pourraient reprendre. Cela ressort d'ailleurs de l'accord de médiation du 17 novembre 2015 (doc. 1.9 et 24.1), qui prévoyait que la recourante et sa supérieure hiérarchique devaient reprendre les échanges autour d'un poste éventuel à la bibliothèque début 2016.

Il ne saurait donc être considéré que l'EPFL a fait tout son possible pour proposer à la recourante un autre travail raisonnablement exigible. L'EPFL n'a pas fait preuve de la diligence qui était requise de sa part.

8.6 Le licenciement de la recourante ne repose donc pas sur un motif objectivement suffisant au sens de l'art. 10 al. 3 let. e LPers.

9. Cela étant, au vu des circonstances décrites ci-dessus et des motifs invoqués par la recourante, il convient encore d'examiner si son licenciement peut ou non être considéré comme étant abusif au sens de l'art. 336 CO.

9.1 La liste de situations énumérées à l'art. 336 CO n'est pas exhaustive, cette disposition concrétisant avant tout le principe général de la prohibition de l'abus de droit (art. 2 al. 2 du Code civil suisse du 10 décembre 1907 [CC], RS 210) et aménageant les conséquences juridiques d'un

tel abus pour le contrat de travail. D'autres situations constitutives de congé abusif peuvent être admises par la pratique si elles revêtent un caractère de gravité comparable aux hypothèses expressément mentionnées à l'art. 336 CO. L'abus dans le cadre d'une résiliation des rapports de travail peut découler non seulement des motifs de la résiliation, mais également de la manière (en allemand, « *Art und Weise* ») dont la partie qui met fin au contrat exerce son droit, en particulier eu égard aux devoirs de l'employeur envers le droit de la personnalité de l'employé. En effet, lorsqu'une partie résilie de manière légitime un contrat, elle doit exercer son droit avec des égards. Elle ne peut en particulier jouer un double jeu, contrevenant de manière caractéristique au principe de la bonne foi. Ainsi, un comportement violant manifestement le contrat, par exemple une atteinte grave au droit de la personnalité dans le contexte d'une résiliation, peut faire apparaître cette dernière comme abusive. En revanche, un comportement simplement inconvenant ou indigne des relations commerciales établies ne suffit pas. Il n'appartient pas à l'ordre juridique de sanctionner une attitude simplement incorrecte. L'interdiction de l'abus de droit au sens de l'art. 2 al. 2 CC réprime bien plus que de simples chicanes ; elle ne suppose en revanche pas que celui qui abuse de son droit ait l'intention de nuire ni que le procédé soit lui-même immoral. L'art. 336 CO a pour but de mettre en place une certaine balance des intérêts. Une résiliation peut ainsi être abusive en raison d'une disproportion évidente des intérêts en présence ou en raison du fait que le droit est exercé contrairement à son but. A titre d'exemple, le congé est considéré comme étant abusif s'il est donné à un cadre innocent dans le seul but de sacrifier un bouc-émissaire (un « fusible ») pour restaurer l'image d'une banque à la suite d'un scandale causé par l'un de ses subalternes, qui avait détourné les fonds de ses clients (cf. arrêt du Tribunal administratif fédéral A 5665/2014 du 29 septembre 2015 consid. 5.2 ; ATF 131 III 535 consid. 4.2 et réf. cit. ; Christian Favre/Charles Munoz/Rolf A. Tobler, *Le contrat de travail – Code annoté*, 2^{ème} édition, Lausanne 2010, ad art. 336, ch. 1.4–1.7 p. 265s. et réf. cit.).

9.2 En vertu de l'art. 8 CC, c'est à la partie qui prétend que la résiliation est abusive de l'établir. Dans la mesure où la preuve du motif réel du licenciement peut être délicate à apporter, la jurisprudence admet cependant que le juge peut présumer l'existence d'un congé abusif lorsque l'employé a présenté des indices susceptibles de faire apparaître comme non réel le motif avancé par l'employeur. Ce dernier est alors contraint d'établir ses propres allégations quant au motif du congé. Si elle facilite la preuve, cette présomption de fait n'a cependant pas pour effet d'en renverser le fardeau, mais constitue en définitive une sorte de "preuve par indices". De son côté, l'employeur ne peut rester inactif ; il n'a pas d'autre issue que de fournir des preuves à l'appui de ses propres allégations quant au motif du congé (cf. ATF 130 III 699 consid. 4.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 4A_437/2015 du 4 décembre 2015 consid. 2.2.5 et réf. cit.).

9.3 En l'espèce, l'intimée a laissé croire à la recourante que des discussions au sujet de son futur cahier des charges étaient encore possibles et lui a annoncé qu'elle envisageait de résilier son contrat au cours d'un entretien qui devait justement porter sur ledit cahier des charges, sans attendre ni le résultat de son bilan de compétences (qu'elle avait pourtant autorisé) ni la restitution de l'expert mandaté pour évaluer la situation au sein de la bibliothèque (cf. supra consid. 8.5). Ce faisant, l'intimée a fait preuve de mauvaise foi.

A cela s'ajoute que, selon le rapport d'audit du 19 janvier 2016 (doc. 3.9), les questionnements au sujet de l'avenir de la recourante à l'EPFL ont eu lieu dans un contexte de très fortes tensions au sein du secteur dans lequel elle travaillait, ces tensions ayant notamment conduit à une dégradation de ses relations avec sa supérieure hiérarchique, B_____. L'auteur du rapport a notamment relevé avoir été mandaté pour réaliser une évaluation au sein du SISB après que les supérieurs hiérarchiques de B_____ ont demandé le licenciement de cette dernière, cette demande faisant suite à plusieurs plaintes (dont celle de la recourante) déposées auprès de la médiatrice en raison de son comportement ; ces plaintes ont été la « goutte qui a fait déborder le vase ». Dans ses conclusions, l'auteur du rapport relève ce qui suit :

« La question du maintien des relations professionnelles avec B_____ se pose sérieusement pour l'EPFL. De façon générale, un manager/leader doit pouvoir s'appuyer sur deux éléments essentiels, à savoir les compétences métier (le quoi) et les compétences relationnelles et sociales (le comment), qui sont d'égale importance. Chez B_____, le premier est un acquis fort et le deuxième constitue très clairement un déficit important. En tout état de cause, si les événements et les comportements décrits dans ce rapport avaient eu lieu dans une entreprise privée, surtout internationale, le sort de B_____ aurait déjà été scellé, ne serait-ce que par sa difficulté à collaborer avec sa hiérarchie et le manque de respect qu'elle a témoigné à leur égard à plusieurs reprises.

Si l'EPFL décide néanmoins de maintenir B_____ dans ses fonctions car l'institution pense que ses compétences métier prévalent sur tout le reste, il faut être conscient des impacts négatifs que cette décision ne manquera pas d'avoir :

- *Les relations de B_____ avec D_____ et H_____ vont être encore plus compliquées car B_____ aura très probablement le sentiment "d'avoir gagné la partie", avec en prime un risque pour la hiérarchie d'être désavouée et de perdre la face.*
- *Le message implicite pour le reste de l'organisation pourrait être interprété comme "à l'EPFL, tant que tu fais bien ton travail c'est ok... même si tu ne te comportes pas bien".*
- *Si B_____ est rattachée à un autre département, rien n'indique qu'elle aura des relations harmonieuses et constructives avec son nouveau supérieur hiérarchique. Dans ce cas, l'EPFL aura juste déplacé le problème ailleurs.*

- *les membres du secteur collections physiques vont se sentir encore plus rejetés et moins reconnus, et les relations entre ces personnes et l'encadrement vont probablement se dégrader encore plus et leur motivation aussi.*

[...]. Si la décision de garder B_____ dans ses fonctions actuelles est prise, car l'EPFL croit non seulement en ses capacités professionnelles mais aussi en sa capacité à faire évoluer ses comportements, il faudra alors l'accompagner de certaines conditions et de décisions supplémentaires :

- *Une lettre d'avertissement est envoyée à B_____ afin de lui signifier la désapprobation de l'EPFL et le souhait de voir la situation se rétablir rapidement.*
- *B_____ s'engage résolument dans un coaching intensif avec des objectifs clairs, on donne ainsi quittance aux personnes qui ont souffert de son comportement qu'elle a vraiment une part de responsabilité forte dans les problèmes relationnels existants et cela lui permettrait d'avoir un soutien professionnel pour son évolution.*
- *Les personnes qui souffrent, notamment dans le secteur des collections physiques, sont accompagnées et suivies.*
- *Le SISB est rattaché à un département de type "académique" et donc à un Vice-Provost, probablement celui de la recherche. Cela permettra de "mettre derrière" ses relations tendues avec D_____ et F_____ (relations qui ont probablement aussi atteint le point de non-retour en terme de confiance mutuelle).*
- *B_____ est rétablie avec conviction dans ses fonctions afin de lui donner une légitimité, un support et un soutien renforcés. Une alternative intéressante pourrait être de lui laisser un rôle de stratégie et de relations extérieures et de confier le management "quotidien" de la bibliothèque à un manager spécifique nommé à cet effet. Cela permettrait à chacun de prendre une part de responsabilités tout en sortant la tête haute mais cela a bien entendu un impact sur le budget.*
- *La réorganisation prévue, qui est pour l'instant en suspens, est confirmée et mise en œuvre rapidement et un nouveau responsable de secteur est recruté.*

Rétablir et confirmer B_____ dans ses fonctions comporte donc beaucoup de risques et les conditions à réunir pour un changement réel de ses comportements sont très nombreuses. Les antécédents vécus par les uns et les autres et les uns avec les autres peuvent aussi revenir à la surface à la moindre occasion et anéantir les efforts fournis.

En tout état de cause, la première décision à prendre est celle de trouver une "sortie honorable" pour A_____, en lui proposant soit un nouveau poste dans un autre service de l'EPFL soit une convention de sortie sous la forme d'un accord mutuel. Elle semble en effet inadéquate pour un poste de cadre, elle a contribué (probablement inconsciemment) à la dégradation du climat au sein du service, elle est

en "position de plainte" et sa relation avec B_____ a atteint le point de non-retour car la confiance ne pourra probablement plus jamais être rétablie entre elles.

[...] Le pire qui pourrait arriver au SISB "serait d'attendre et de ne rien décider du tout". »

Même si ce rapport a été rendu après que l'intimée a annoncé à la recourante son intention de résilier ses rapports de travail, il apparaît, au vu du comportement adopté par l'EPFL envers la recourante depuis la fin 2015, que les points principaux soulevés ci-dessus étaient déjà connus de l'EPFL – notamment de Mmes E_____ et F_____ – lorsqu'a eu lieu l'entretien du 12 janvier 2016 (cf. supra consid. 8.4.4).

Au vu de ce qui précède, il apparaît que la recourante a servi de « bouc-émissaire » (cf. supra consid. 9.1), l'EPFL ayant pris la décision de la licencier et de sauvegarder les rapports de travail de B_____. La recourante a visiblement souffert du climat qui régnait au sein de la bibliothèque et des pressions que lui faisait subir sa supérieure hiérarchique, mais l'EPFL n'a vraisemblablement rien entrepris pour protéger sa santé et sa personnalité, se contentant de lui annoncer qu'elle envisageait de la licencier parce qu'aucun poste n'avait pu lui être trouvé. Or, comme relevé ci-dessus (cf. supra consid. 8.5), l'EPFL n'a pas entrepris tout son possible pour proposer à la recourante un autre travail raisonnablement exigible. Le fait de lui proposer une convention de départ n'était qu'un moyen d'éviter de respecter ses obligations à son égard.

En conséquence, si l'on tient compte de toutes les circonstances précitées, la manière dont les rapports de travail de la recourante ont été résiliés peut être qualifiée d'abusive au sens de l'art. 336 CO.

10. Le recours du 27 mai 2016 doit donc être admis.

11. Compte tenu des modifications de la LPers du 14 décembre 2012, entrées en vigueur le 1^{er} juillet 2013, l'employé ne dispose désormais d'un droit à la réintégration que si la résiliation des rapports de travail est entachée d'un vice qualifié au sens de l'art. 34c al. 1 let. a à d LPers.

11.1 Dans le cas où l'autorité de recours considère que la résiliation a été prononcée à tort, mais qu'elle n'enfreint pas gravement le droit en vigueur au sens de la disposition précitée, et sans que cela ait de conséquences sur la validité – en tant que telle – de la décision de résiliation des rapports de travail, elle alloue au recourant une indemnité, en vertu de l'art. 34b al. 1 let. a LPers. Selon cette disposition, si l'instance de recours approuve le recours contre une décision de résiliation des rapports de travail prise par l'employeur et que, exceptionnellement, elle ne renvoie pas le dossier à l'instance précédente, elle est notamment tenue d'allouer une indemnité au

recourant s'il y a eu résiliation ordinaire en l'absence de motifs objectivement suffisants ou résiliation immédiate en l'absence de justes motifs, ou si les règles de procédure n'ont pas été respectées. A toutes fins utiles, il convient d'ores et déjà de préciser que la seconde partie de phrase de l'art. 34*b* al. 1 LPers, à savoir "et que, exceptionnellement, elle ne renvoie pas le dossier à l'instance précédente", est le résultat d'une traduction peu heureuse du texte légal. En effet, tant les versions allemande, "und weist sie die Sache nicht ausnahmsweise an die Vorinstanz zurück", qu'italienne "e non deferisce l'affare in via eccezionale all'autorità inferiore", prévoient que le renvoi est l'exception, conformément au principe que pose d'ailleurs l'art. 61 al. 2 PA. La règle est donc que l'autorité de recours qui approuve le recours contre une décision de résiliation des rapports de travail prise par l'employeur alloue une indemnité. Ce n'est que dans le cas où elle ne dispose pas des éléments suffisants pour se prononcer qu'elle renvoie la cause à l'autorité inférieure (cf. arrêts du Tribunal administratif fédéral A-5300/2014 du 19 mai 2016 consid. 6.1, A-3357/2014 du 16 décembre 2014 consid. 5.2.2, A-2394/2014 du 2 octobre 2014 consid. 8.1, et réf. cit.).

Selon l'art. 34*b* al. 2 LPers, cette indemnité doit être fixée en tenant compte des circonstances et son montant correspond en règle générale à six mois de salaire au moins et à un salaire annuel au plus. S'agissant des circonstances dont il faut tenir compte, il convient de se référer à la jurisprudence du Tribunal administratif fédéral, qui mentionne notamment la durée des rapports de travail entre les parties, la manière dont est intervenue la résiliation des rapports de travail, la gravité de la faute de l'employeur, la gravité d'une éventuelle faute concomitante de la personne licenciée, sa situation sociale et financière ainsi que son âge, et aussi sa position dans l'entreprise au moment de son licenciement (cf. arrêts du Tribunal administratif fédéral A-5300/2014 précité, A-5046/2014 du 20 mars 2015 consid. 8.2, et réf. cit.).

Enfin, il y a lieu de préciser que l'indemnité prévue à l'art. 34*b* al. 1 let. a LPers, en relation avec l'art. 34*b* al. 2 LPers, vise à offrir une compensation adéquate à l'employé licencié si le congé qui lui a été notifié est entaché d'un vice. D'une part, les conséquences d'un tel licenciement doivent avoir un effet suffisamment dissuasif et, d'autre part, l'employeur ne doit pas « faire une bonne affaire » en licenciant un employé sans motif juridiquement valable ou selon une procédure irrégulière. Ainsi, il appert de l'art. 34*b* LPers une volonté du législateur de sanctionner l'employeur en cas de vice dans la décision, raison pour laquelle les cotisations sociales ne sont pas déduites du montant de l'indemnité à verser à l'employé licencié, dite indemnité se déterminant dès lors en salaires bruts (cf. arrêts du TAF A-5300/2014 précité, A-5046/2014 précité consid. 7.6.1, A-531/2014 du 17 septembre 2014 consid. 5.3.4, et réf. cit.).

11.2 Lorsque l'autorité de recours a admis le recours au motif que la résiliation des rapports de travail était abusive en vertu de l'art. 336 CO, l'art. 34c al. 1 let. b LPers prescrit que l'employeur propose à l'employé de le réintégrer dans l'emploi qu'il occupait ou, si cela est impossible, lui propose un autre travail pouvant raisonnablement être exigé de lui.

Selon l'art. 34c al. 2 LPers, si l'employé en fait la demande, l'autorité de recours lui accorde une indemnité en lieu et place de la réintégration visée à l'al. 1. Conformément à l'art. 34c al. 2 LPers, le montant de cette indemnité correspond en règle générale à six mois de salaire au moins et à un salaire annuel au plus. Comme c'est le cas pour l'indemnité prévue par l'art. 34b al. 1 let. a LPers, il convient de tenir compte des circonstances du cas d'espèce, et l'indemnité se détermine en salaires bruts (cf. *supra* consid. 11.1).

11.3 En l'espèce, les rapports de travail de la recourante ont non seulement été résiliés en l'absence de motifs objectivement suffisants, mais également de manière abusive (cf. *supra* consid. 8.6 et 9.3).

Ainsi, la recourante a droit tout d'abord à l'octroi d'une indemnité au sens de l'art. 34b al. 1 let. a LPers. Par ailleurs, sur la base de l'art. 34c al. 1 let. b LPers, elle aurait également le droit d'être réintégrée à l'EPFL. Toutefois, comme elle a conclu à l'octroi d'une indemnité au sens de l'art. 34c al. 2 LPers, il se justifie de lui allouer une telle indemnité, en lieu et place de la réintégration prévue à l'art. 34c al. 1 LPers.

Compte tenu de toutes les circonstances du cas d'espèce, notamment de la durée des rapports de travail de la recourante (trois ans et demi), de son âge (37 ans), et de la manière dont elle a été licenciée, l'intimée devra lui verser, sur la base des art. 34b al. 1 let. a et 34c al. 2 LPers, une indemnité globale équivalant à un salaire annuel brut, soit – comme indiqué dans les conclusions du recours – un montant de CHF 110'987.–.

12. Il reste à examiner le motif invoqué par la recourante dans son recours du 11 novembre 2016 (doc. 18 ; cf. *supra* let. H), à savoir si elle avait ou non droit au maintien de son salaire (en cas de maladie) après la résiliation de ses rapports de travail.

12.1 Selon l'art. 29 LPers, les dispositions d'exécution définissent les prestations dues par l'employeur à l'employé si ce dernier est empêché de travailler notamment pour cause de maladie. Se fondant sur cette disposition, les art. 36 et 36a OPers-EPF prévoient que les collaborateurs ont droit au maintien de leur salaire intégral en cas d'incapacité de travail par suite de maladie ou d'accident, pendant au maximum 730 jours, jusqu'au recouvrement de la capacité de travail.

12.2 Dans son mémoire de recours (doc. 18), la recourante soutient qu'elle a droit au maintien de son salaire en cas de maladie pour une durée maximale de 730 jours, alors même que ses rapports de travail ont pris fin. Se fondant sur les art. 29 LPers, 36 et 36a OPers-EPF, elle demande le versement de ses salaires d'août et de septembre 2016. Comme la recourante n'a pas demandé le maintien de son salaire au-delà du mois de septembre 2016, il est permis de conclure que son incapacité de travail pour raison de maladie a pris fin à cette date.

Dans sa décision (cf. doc. 18.1), l'EPFL conteste l'argumentation développée par la recourante, et relève que le droit au maintien du salaire s'éteint avec la fin du contrat. L'intimée observe également qu'elle n'a pas souscrit d'assurance perte de gain pour ses employés.

12.3 Tout d'abord, contrairement à ce que soutient l'intimée, le fait qu'elle n'a pas souscrit d'assurance perte de gain pour ses employés n'a pas d'incidence sur son obligation de verser le salaire pendant 730 jours. En effet, selon l'art. 36 al. 3 OPers-EPF, elle « *peut* » conclure une assurance pour son personnel afin de couvrir son risque financier, étant précisé que les prestations des assurances sont versées à l'employeur et non aux collaborateurs concernés, qui reçoivent leur salaire habituel (art. 36 al. 1 i. f. OPers-EPF). L'EPFL avait donc le choix de souscrire ou non une telle assurance, sachant qu'en ne le faisant pas, elle s'exposait à devoir couvrir elle-même les frais en résultant.

Pour le reste, les dispositions précitées ne précisent pas ce qu'il advient de l'obligation de verser le salaire après l'issue des rapports de travail, en cas de résiliation de ces rapports avant la fin des 730 jours. Il convient donc de se référer à la doctrine et à la jurisprudence relatives à l'art. 324a al. 1 et 2 CO, qui prévoit que si le travailleur est empêché de travailler sans faute de sa part pour des causes inhérentes à sa personne, telles que maladie, accident, accomplissement d'une obligation légale ou d'une fonction publique, l'employeur lui verse le salaire pour un temps limité (pendant trois semaines pendant la première année de service, et ensuite pendant une période plus longue fixée équitablement compte tenu de la durée des rapports de travail et des circonstances particulières, sous réserve de délais plus longs fixés par accord, contrat-type de travail ou convention collective), y compris une indemnité équitable pour le salaire en nature perdu, dans la mesure où les rapports de travail ont duré plus de trois mois ou ont été conclus pour plus de trois mois.

Ainsi, selon la doctrine et la jurisprudence, l'obligation de payer le salaire s'éteint avec le contrat, sauf accord contraire expressément conclu, même si le contrat prévoit une obligation (directe) de payer le salaire en cas d'incapacité pour une durée plus longue que celle résultant de l'art. 324a al. 2 CO ; dans le doute, il y a lieu d'admettre que l'obligation de payer le salaire prend fin en

même temps que le contrat, même si le crédit lié à l'incapacité n'est pas épuisé. En effet, la loi ne coordonne pas la protection contre le licenciement en temps inopportun et l'obligation de payer le salaire en cas d'incapacité. Demeure réservé le cas où l'employeur résilie dans l'intention d'é luder son obligation de payer le salaire, auquel cas le travailleur pourrait réclamer la poursuite du paiement du salaire dans les limites de l'art. 324a CO (cf. arrêt du TF 4C.315/2006 du 10 janvier 2007 consid. 3.1 ; JAAC 68.152 ; Rémy Wyler/Boris Heinzer, Droit du travail, 3^{ème} édition, Berne 2014, p. 237s. ; Christian Favre/Charles Munoz/Rolf A. Tobler, Le contrat de travail – Code annoté, 2^{ème} édition, Lausanne 2010, ad art. 324a CO p. 120ss, spéc. ch. 2.1 p. 127 et ch. 2.3 p. 128, et réf. cit.).

12.4 Il y a lieu d'ajouter que la législation applicable à l'EPFL ne prévoit pas une interdiction de résilier les rapports de travail pendant un certain laps de temps en cas d'incapacité de travailler, contrairement à la réglementation applicable à l'administration fédérale. En effet, l'art. 31a al. 1 de l'ordonnance du 3 juillet 2001 sur le personnel de la Confédération (OPers, RS 172.220.111.3) – ordonnance applicable à l'ensemble de l'administration fédérale centrale et décentralisée, à l'exception notamment du personnel du domaine des EPF en vertu de l'art. 1 al. 2 let. c OPers – dispose qu'en cas d'incapacité de travailler, l'employeur peut uniquement résilier les rapports de travail au plus tôt deux ans après le début de l'incapacité de travailler.

12.5 Dans ces conditions, la recourante n'avait pas droit au maintien de son salaire après le 31 juillet 2016. Il convient donc de se limiter à vérifier que le contrat n'a pas été résilié en temps inopportun, au sens de l'art. 336c CO. Cette disposition prévoit en effet que, après le temps d'essai, l'employeur ne peut pas résilier le contrat pendant une incapacité de travail totale ou partielle résultant d'une maladie ou d'un accident non imputables à la faute du travailleur, et cela durant 30 jours au cours de la première année de service, durant 90 jours de la deuxième à la cinquième année de service et durant 180 jours à partir de la sixième année de service (art. 336c al. 1 let. b CO).

12.6 En l'espèce, la recourante se trouvait dans sa quatrième année de service à l'EPFL. Entre le 19 novembre 2015 – date à partir de laquelle la recourante s'est trouvée en incapacité de travail pour cause de maladie (d'abord partielle, puis totale) – et le 26 avril 2016, correspondant à la décision de résiliation de ses rapports de travail, il s'est écoulé plus de 90 jours. Les rapports de travail de la recourante n'ont donc pas été résiliés en temps inopportun au sens de la disposition précitée.

12.7 Le recours du 11 novembre 2016 doit donc être rejeté.

13. Conformément à l'art. 34 al. 2 LPers, la procédure de recours est gratuite, de sorte qu'il ne doit pas être perçu de frais de procédure.

14. Au vu de l'art. 64 al. 1 PA, l'autorité de recours peut allouer, d'office ou sur requête, à la partie ayant obtenu entièrement ou partiellement gain de cause une indemnité pour les frais indispensables et relativement élevés qui lui ont été occasionnés. Le montant des dépens est fixé par un tarif établi par le Conseil fédéral (art. 64 al. 5 PA). Selon l'art. 8 de l'ordonnance du 10 septembre 1969 sur les frais et indemnités en procédure administrative (RS 172.041.0), la partie qui prétend à des dépens doit faire parvenir avant le prononcé une note détaillée à l'autorité de recours ; si elle ne reçoit pas cette note en temps utile, l'autorité de recours fixe les dépens d'office et selon sa libre appréciation (al. 1). Les art. 8 à 13 du règlement du 11 décembre 2006 (recte : 21 février 2008) concernant les frais, dépens et indemnités fixés par le Tribunal administratif fédéral (FITAF, RS 173.320.2) sont applicables par analogie aux dépens (al. 2).

En l'espèce, la recourante – représentée par un mandataire professionnel – ayant obtenu gain de cause en ce qui concerne son recours du 27 mai 2016, il convient de lui allouer une indemnité à titre de dépens. Son mandataire a déposé une note d'honoraires datée du 19 juin 2017 (doc. 46), dressant la liste de toutes les opérations entreprises entre le 24 février 2016 et le 13 juin 2017, totalisant, pour le recours du 27 mai 2016, un montant de CHF 18'816.50 (avocat breveté : 53.15 heures à CHF 350.–/heure ; avocat-stagiaire : 1.10 heure à CHF 180.–/heure ; débours : CHF 16.–). Ce montant, trop élevé, doit être modéré. En particulier, le nombre d'heures mentionné apparaît largement excessif, eu égard notamment au temps décompté pour les pièces envoyées à la CRIEPF et pour les nombreux mails envoyés à la recourante. A cet égard, il y a lieu de rappeler que seuls les frais indispensables sont pris en considération (cf. *supra*). Ainsi, se fondant sur sa pratique constante en matière de tarifs, sur l'estimation du travail fourni et sur la difficulté de la cause, l'autorité de céans est d'avis qu'un montant forfaitaire de CHF 7000.– (TVA comprise) doit être alloué à la recourante à titre de dépens.

En ce qui concerne son recours du 11 novembre 2016, la recourante n'a pas eu gain de cause et n'a donc pas droit à des dépens.

Par ces motifs, la Commission de recours interne des EPF décide :

1. Il est pris acte de la récusation du membre de la Commission Consuelo Antille.
2. Le recours du 27 mai 2016 en matière de résiliation des rapports de travail est admis.
3. L'intimée versera à la recourante, sur la base des art. 34*b* al. 1 let. a et 34*c* al. 2 LPers, une indemnité d'un montant de CHF 110'987.–, équivalant à un salaire annuel brut.
4. Le recours du 11 novembre 2016 en matière de maintien du salaire est rejeté et la décision de l'EPFL du 13 octobre 2016 confirmée.
5. Il n'est pas perçu de frais de procédure.
6. L'intimée versera à la recourante un montant de CHF 7000.– (TVA comprise) à titre de dépens.
7. La présente décision est notifiée par écrit aux parties, avec avis de réception.
8. Conformément à l'art. 50 PA, la présente décision peut faire l'objet d'un recours dans un délai de **30 jours** dès sa notification. Le recours sera adressé au Tribunal administratif fédéral, case postale, 9023 St-Gall. Il doit indiquer les conclusions, motifs et moyens de preuve et porter la signature du recourant ou de son mandataire. La décision attaquée ainsi que les moyens invoqués comme moyen de preuve seront joints au recours (art. 52 PA).

Au nom de la Commission de recours interne des EPF

Le président :

La greffière :

Hansjörg Peter

Joanna Allimann