

Selon les procédés utilisés, **plusieurs incidents** peuvent être nécessaires pour constituer une discrimination au sens de l'art. 4 LEg ; la répétition d'actes ou l'accumulation d'incidents n'est toutefois **pas une condition constitutive** de cette forme de harcèlement sexuel (cons. 3.1.1).

La prétention à l'indemnité en cas de harcèlement sexuel, prévue par l'art. 5 al. 3 LEg, se dirige **toujours vers l'employeur** et ne dépend **ni d'une faute** de sa part, **ni d'un dommage matériel ou d'un tort moral** éprouvé par la victime du harcèlement. L'indemnité est fixée en fonction de toutes les circonstances, c'est-à-dire **en équité** selon l'art. 4 CC. Les circonstances à prendre en considération se rapportent en particulier à la **gravité** de la violation et à l'importance de l'**atteinte** à la personnalité causée par le harcèlement sexuel compte tenu de son intensité et de sa durée. Une **faute de l'employeur** peut également jouer un rôle lors de la fixation de l'indemnité, notamment si l'on peut admettre qu'il avait des raisons de craindre un comportement importun d'un de ses employés, par exemple en raison des antécédents de celui-ci, ou s'il a été dûment informé des faits. L'indemnité revêt en effet un caractère **pénal** ; son aspect punitif vise à rendre un manque de prévention du harcèlement sexuel économiquement inintéressant pour les entreprises ; n'ayant pas le caractère de dommages-intérêts, ni celui de réparation morale, l'indemnité introduite à l'art. 5 al. 3 LEg est un droit supplémentaire à distinguer d'une éventuelle indemnité pour **tort moral** au sens de l'art. 49 CO (cons. 3.3.1).

Parmi les éléments à prendre en considération pour fixer l'indemnité au sens de l'art. 5 al. 3 LEg figurent avant tout la **nature** du harcèlement sexuel subi, son **intensité** et sa **durée**. Si une **intention de nuire** peut peser comme facteur de gravité du harcèlement sexuel, l'absence d'une telle intention ne saurait en atténuer le caractère inadmissible : sauf lorsqu'il s'agit d'établir l'existence d'un chantage sexuel, la **motivation** de l'auteur est sans pertinence pour la qualification du harcèlement sexuel (cons. 3.3.4).

Casuistique des montants accordés par les juges (cons. 3.3.2).

En l'espèce, les propos tenus à l'encontre de l'employée étaient par exemple : « Si elle a réussi, c'est parce qu'elle a couché ! » ; « Pour moi, les femmes sont biologiquement faites pour fonder un foyer, s'occuper de la cuisine, de l'aspirateur et des devoirs... » ; « Moi, ma femme, il est exclu qu'elle conduise ma voiture ! » ; ou encore « Elle ferait mieux de retourner aligner les catalogues dans une agence de voyages plutôt que de nous faire chier dans notre caserne ! ». Ces actes de harcèlement **verbal** et non physique (avec violence ou menace) sont une circonstance objective justifiant de considérer que ces actes n'atteignent pas un niveau de gravité comparable à celui des agressions sexuelles. Cela étant, le montant d'**un mois de salaire** octroyé par le TAF est insuffisant et la cause doit lui être renvoyée pour qu'il calcule un nouveau montant.

L'atteinte à la personnalité inhérente au harcèlement sexuel doit avoir une certaine **gravité objective** pour que la victime ait droit à une réparation du **tort moral** au sens de l'art. 5 al. 5 LEg. En règle générale, une atteinte à la personnalité provoquée par des remarques et plaisanteries sexistes ne présente pas ce degré de gravité (cons. 4.2).

Composition

MM. les Juges fédéraux Maillard, Président,
Wirthlin et Abrecht.

Greffière : Mme von Zwehl.

Participants à la procédure

A.,
représentée par Me Daniel Meyer, avocat,
recourante,

contre

Chemins de fer fédéraux suisses CFF, Droit & compliance Human Resources,
Hilfikerstrasse 1, 3014 Berne,
intimés.

Objet

Droit de la fonction publique (harcèlement sexuel),

recours contre le jugement du Tribunal administratif fédéral, Cour I, du 3 décembre 2018 (A-7843/2016).

Faits :

A.

A.a. A., née en 1977, est entrée au service des Chemins de fer fédéraux suisses (ci-après: CFF) en 1994 comme apprentie agente du mouvement ferroviaire. Par la suite, elle a exercé différentes fonctions auprès des CFF et a suivi de multiples formations. Le 1er novembre 2010, à sa demande, elle a été transférée au sein du Groupe B. en qualité de collaboratrice à la gestion des événements. L'équipe qu'elle a intégrée comprenait vingt personnes en tout, dont elle était la seule femme. Son lieu de travail était U..

A.b. Le xx.xx 2011, vers 3 heures 30 du matin, alors qu'elle était de service de piquet, A. a été témoin d'une tentative de braquage du bureau de change de la gare de U.. A partir du 1er janvier 2012, son lieu de travail a été déplacé à V..

A. a été affectée par cet événement. Des difficultés dans sa relation avec ses collègues sont apparues. Le 17 mai 2013, elle s'en est ouverte à la cheffe du Groupe Intervention, C., qui l'a orientée vers un coach, D. Le 30 mai 2013, une discussion a eu lieu entre l'employée, E. (chef de rayon depuis mars 2013 et supérieur hiérarchique), ainsi qu'un responsable des ressources humaines (RH). Il y a été relevé qu'après l'expérience choquante que A. avait vécu dans le cadre de son travail, celle-ci n'avait pas trouvé le soutien recherché auprès de ses collègues et s'était sentie isolée et incomprise; son comportement avait changé et l'entente au sein de l'équipe en avait pâti. Une convention de coaching a alors été conclue le 31 juillet 2013 entre A. et son supérieur, avec pour objectif d'améliorer l'état de santé et l'attitude globale de l'employée. Selon le bilan final effectué le 7 février 2014, le coaching avait eu l'effet voulu, même si tout n'avait pas été résolu.

Par courriel du 20 février 2014, A. a annoncé une incapacité de travail à son supérieur.

A.c. Par lettre du 11 avril 2014, le Syndicat du personnel des transports (SEV) s'est adressé au service "Human Resources Gender management" des CFF pour dénoncer un cas de discrimination à l'encontre de A.. En substance, il y était indiqué que celle-ci souffrait d'une attitude et de propos misogynes de la part de ses collègues de travail et que le chef de groupe ne semblait pas prendre la mesure des difficultés en lien avec le genre rencontrées par la seule femme de son service. Cette situation était devenue intenable pour elle. Une intervention du service Diversity management afin d'assainir cette situation et cette équipe était souhaitée. Selon la description des faits donnée en annexe de la lettre, à la suite de l'événement du 27 octobre 2011, A. avait éprouvé le besoin de partager son ressenti avec le groupe et effectué des démarches pour obtenir aide et support auprès de diverses instances des CFF; or, durant cette même période, des remarques à caractère sexiste et discriminatoire, ainsi que sur le fait d'être fragile en tant que femme s'étaient multipliées parmi l'équipe; il lui avait été donné le surnom de "petite"; par ailleurs, le coaching qu'elle avait dû suivre lui avait fait apparaître que les efforts pour un changement d'état d'esprit au sein de l'équipe ne pesaient que sur elle.

A.d. A nouveau en mesure de travailler dès le 1er mai 2014, A. a effectué des travaux administratifs à Lausanne, puis a commencé un stage auprès de l'unité F. de la division G.. Un retour dans le Groupe B. a été discuté lors d'une réunion en date du 6 octobre 2014. Cette démarche a toutefois été stoppée par H., du service RH, chargé de reprendre le dossier de l'employée. Celui-ci a considéré que les déclarations de A. allaient dans le sens d'un harcèlement ou d'un mobbing et que cette situation devait d'abord faire l'objet d'une clarification avant qu'une réintégration soit envisagée.

A.e. Le 17 novembre 2014, une séance a eu lieu entre A., H., I., juriste, et un représentant du syndicat (SEV), à l'issue de laquelle il a été décidé de procéder à une enquête administrative sur des actes abusifs sur le plan professionnel, voire de harcèlement psychologique ou de mobbing, de la part de son supérieur hiérarchique et de plusieurs collègues directs.

A cette fin, les CFF ont mandaté la société J. SA, spécialisée en matière de ressources humaines et climat de travail. L'enquête a été menée par une responsable qualité, une juriste et un psychologue. Les enquêteurs ont auditionné quatorze personnes en tout. Parmi elles, E., K., commandant de caserne, et huit collègues mis en cause par A..

Le rapport d'enquête a été rendu le 5 mai 2015. En substance, les enquêteurs ont nié un harcèlement psychologique envers A. de la part de toutes les personnes mises en cause. En ce qui concernait E., ils relevaient cependant un management et une gestion des ressources humaines défectueux ainsi que des comportements inadéquats sur le plan professionnel. S'agissant de K., son interaction avec A. n'avait été que très ponctuelle; il n'y avait pas eu de conduite abusive de sa part. Enfin, en ce qui concernait L. et sept autres collègues cités par l'intéressée, les enquêteurs relevaient des dysfonctionnements dans leur manière d'interagir et de communiquer, ainsi que des comportements inadéquats et difficilement admissibles; de même, il apparaissait vraisemblable que A. avait été confrontée à des remarques et plaisanteries sexistes de la part de plusieurs personnes de son équipe. Selon l'analyse de la société J., on se trouvait davantage en présence d'une attitude maladroite et incongrue de ces personnes sur le plan professionnel ou relationnel que d'une réelle volonté de nuire. Cependant, au vu du constat de comportements constitutifs de harcèlement sexuel, des mesures devaient être envisagées afin de déboucher sur des changements significatifs et durables.

Par lettre 22 juin 2015, l'employeur a proposé à A. une convention de sortie, au motif que sa réintégration sur son lieu de travail ou au sein des CFF ne lui semblait pas raisonnable et envisageable. Il est par la suite revenu sur cette position et a décidé, avec l'accord de l'employée, d'ouvrir une procédure de réinsertion dans l'entreprise. Dans l'intervalle, A. a repris un stage dans un bureau de change.

A.f. Le 2 février 2016, la prénommée a demandé aux CFF de rendre une décision concernant le harcèlement sexuel dont elle avait été victime au cours de sa période d'activité auprès du Groupe B.. Elle a formulé une prétention en paiement d'un montant correspondant à quatre mois de salaire en guise de réparation pour atteinte à sa personnalité. Elle a également sollicité qu'une décision soit rendue concernant sa réintégration à un poste en adéquation avec ses aptitudes et ses qualités professionnelles.

Par décision du 15 novembre 2016, les CFF, se fondant sur les conclusions du rapport d'enquête du 5 mai 2015, ont reconnu que, vraisemblablement, A. avait été victime de harcèlement sexuel et lui ont alloué une indemnité d'un montant de 6597 fr., correspondant à un mois de salaire, en application de l'art. 5 al. 3 de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (RS 151.1; LEg). S'agissant des accusations de mobbing portées par l'employée, ils ont retenu qu'aucun acte de mobbing ni aucune atteinte à la personnalité n'avaient été commis sur le lieu de travail.

B.

L'intéressée a recouru contre cette décision, en concluant à son annulation et au versement, par les CFF, des montants suivants: 24'756 fr. à titre d'indemnité pour harcèlement sexuel au sens de l'art. 5 al. 3 LEg; 7500 fr. à titre d'indemnité pour tort moral en raison du harcèlement sexuel dans le cadre de

l'art. 5 al. 5 LEg; 15'000 fr. à titre de réparation du tort moral pour harcèlement psychologique et mobbing; enfin, 51'453 fr. 10 pour le paiement des honoraires de son mandataire.

Statuant le 3 décembre 2018, le Tribunal administratif fédéral (ci-après: TAF) a partiellement admis le recours en tant qu'il portait sur les dépens pour la procédure de première instance - qu'il a fixés à 13'789 fr. à la charge des CFF -, et l'a rejeté pour le surplus dans la mesure de sa recevabilité.

C.

A. interjetée un recours en matière de droit public, en reprenant ses conclusions en paiement des indemnités pour harcèlement sexuel et pour mobbing, y compris le tort moral, formulées devant le TAF.

Les CFF concluent au rejet du recours. Le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (BFEG) a présenté des déterminations.

Considérant en droit :

1.

Les rapports de travail entre les CFF et la recourante sont régis par le droit public (voir art. 15 al. 1 de la loi sur les Chemins de fer fédéraux du 20 mars 1998 [LCFF; RS 742.31]; cf. également arrêt 8C_605/2016 du 9 octobre 2017 consid. 1.1). Dans son recours, A. conteste le montant de l'indemnité pour harcèlement sexuel qui lui a été reconnu sur la base l'art. 5 al. 3 LEg ainsi que le refus de lui allouer, du même chef, un montant en réparation du tort moral dans le cadre de l'art. 5 al. 5 LEg; elle fait en outre valoir une prétention en tort moral pour harcèlement psychologique (mobbing). Le motif d'exclusion de l'art. 83 let. g LTF n'entre ainsi pas en considération s'agissant de prétentions pécuniaires qui touchent de surcroît en partie à la question de l'égalité des sexes. Compte tenu des conclusions restées litigieuses devant l'instance précédente, la valeur litigieuse atteint largement le seuil de 15'000 fr. ouvrant la voie du recours en matière de droit public dans ce domaine (art. 51 al. 1 let. a, 52 et 85 al. 1 let. b LTF). Pour le surplus, interjeté en temps utile (art. 100 al. 1 LTF) et dans les formes requises (art. 42 LTF) contre une décision finale (art. 90 LTF) prise par le Tribunal administratif fédéral (art. 86 al. 1 let. a LTF), le recours est dès lors recevable.

2.

Le recours en matière de droit public peut être formé pour violation du droit, tel qu'il est délimité par les art. 95 et 96 LTF. Le Tribunal fédéral applique le droit d'office (art. 106 al. 1 LTF), sans être limité par les arguments de la partie recourante ou par la motivation de l'autorité précédente. Il conduit son raisonnement juridique sur la base des faits établis par l'autorité précédente (art. 105 al. 1 LTF) et ne peut s'en écarter que si les faits ont été établis de façon manifestement inexacte - notion qui correspond à celle d'arbitraire au sens de l'art. 9 Cst. (ATF 141 IV 249 consid. 1.3.1 p. 253 et les arrêts cités) - ou en violation du droit au sens de l'art. 95 LTF (art. 105 al. 2 LTF), et pour autant que la correction du vice soit susceptible d'influer sur le sort de la cause (art. 97 al. 1 LTF).

3.

On examinera d'abord l'indemnité en cas de harcèlement sexuel au sens de la LEg.

3.1.

3.1.1. Sous le titre marginal "Harcèlement sexuel; discrimination", l'art. 4 LEg définit le comportement discriminatoire comme un "comportement importun de caractère sexuel ou tout autre comportement fondé sur l'appartenance sexuelle, qui porte atteinte à la dignité de la personne sur son lieu de travail, en particulier le fait de proférer des menaces, de promettre des avantages, d'imposer des contraintes ou d'exercer des pressions de toute nature sur une personne en vue d'obtenir d'elle des faveurs de nature sexuelle." Bien que les exemples cités dans cette disposition ne se réfèrent qu'à des cas d'abus

d'autorité, la définition englobe tous les comportements importuns fondés sur le sexe, soit également ceux qui contribuent à rendre le climat de travail hostile, par exemple les plaisanteries déplacées, les remarques sexistes et les commentaires grossiers ou embarrassants (ATF 126 III 395 consid. 7b/bb p. 397 et les références; arrêts 4A_544/2018 du 29 août 2019 consid. 3.1; 4A_18/2018 du 21 novembre 2018 consid. 3.1; 8C_422/2013 du 9 avril 2014 consid. 7.2 et les arrêts cités). Selon les procédés utilisés, plusieurs incidents peuvent être nécessaires pour constituer une discrimination au sens de l'art. 4 LEg; la répétition d'actes ou l'accumulation d'incidents n'est toutefois pas une condition constitutive de cette forme de harcèlement sexuel (CLAUDIA KAUFMANN, in Commentaire de la loi sur l'égalité, Margrith Bigler-Eggenberger/ Claudia Kaufmann [éd.], 2000, n° 59 ad art. 4 LEg p. 118).

3.1.2. En vertu de l'art. 5 al. 3 LEg, lorsque la discrimination porte sur un cas de harcèlement sexuel, le tribunal peut condamner l'employeur à verser au travailleur une indemnité, à moins que celui-ci ne prouve qu'il a pris les mesures que l'expérience commande, qui sont appropriées aux circonstances et que l'on peut équitablement exiger de lui pour prévenir ces actes ou y mettre fin. L'indemnité est fixée compte tenu de toutes les circonstances et calculée sur la base du salaire moyen suisse. Aux termes de l'art. 5 al. 4 in fine LEg, ladite indemnité n'excédera pas le montant correspondant à six mois de salaire.

3.2.

3.2.1. Se fondant sur le rapport d'enquête du 5 mai 2015, le TAF a confirmé, à l'instar de l'employeur, que la recourante avait été victime de harcèlement sexuel au sens de l'art. 4 LEg sous la forme de plaisanteries sexistes et de remarques désobligeantes (notamment aussi sur son apparence physique) de la part de certains de ses collègues directs du Groupe B., mais non de ses supérieurs hiérarchiques. Il s'agissait, à titre exemplatif, de propos tels que: "Si elle a réussi, c'est parce qu'elle a couché!"; "Pour moi, les femmes sont bio-logiquement faites pour fonder un foyer, s'occuper de la cuisine, de l'aspirateur et des devoirs..."; "Moi, ma femme, il est exclu qu'elle conduise ma voiture!"; ou encore "Elle ferait mieux de retourner aligner les catalogues dans une agence de voyage plutôt que de nous faire chier dans notre caserne!". Le TAF a retenu que ces actes s'étaient déroulés entre le mois d'avril 2013 et le 20 février 2014, sous réserve de quelques épisodes antérieurs. Il a également confirmé que les CFF devaient verser une indemnité à leur employée. Ceux-ci avaient certes instauré une politique contre le harcèlement sexuel dans leur entreprise; pour autant, ils n'avaient pas allégué avoir pris des mesures spéciales pour accompagner l'arrivée de la recourante dans une équipe composée entièrement d'hommes, de surcroît à une fonction exposée à de fortes charges émotionnelles où il est usuel que l'humour serve d'exutoire au stress et où les propos stéréotypés sur la gent féminine sont monnaie courante (à titre de mesures de prévention, le TAF a cité par exemple une sensibilisation de la hiérarchie à la problématique du harcèlement sexuel avec un suivi). Il a également relevé que si l'employeur avait eu vent de problèmes relationnels entre la recourante et son équipe avant le mois d'avril 2014, rien au dossier n'indiquait qu'il pouvait relier ces problèmes à des actes de harcèlement sexuel. Entre le moment où il avait pris connaissance des faits et décidé l'ouverture d'une enquête, il s'était écoulé une période de six mois. Cette lenteur n'avait cependant pas eu pour conséquence une continuation de la situation de harcèlement puisque ces actes s'étaient arrêtés le 20 février 2014. Pour résumer, les CFF avaient quelque peu sous-estimé les problèmes relatifs à l'intégration dans un milieu typiquement masculin mais leur faute ne pouvait pas être considérée comme grave.

3.2.2. Pour déterminer le montant de l'indemnité due, le TAF a tout d'abord mis en exergue le fait que les remarques et plaisanteries sexistes subies par la recourante provenaient de quelques personnes mais pas de l'équipe entière, qu'elles n'avaient pas eu un caractère régulier, bien qu'elles aient duré au minimum dix mois, et que les collègues concernés n'avaient eu à aucun moment des gestes déplacés envers elle, ne l'avaient jamais contrainte à un contact physique ou cherché à obtenir d'elle des faveurs sexuelles. Le TAF a ensuite relevé, se référant en cela aux observations des enquêteurs, que si la situation en était arrivée là, cela tenait davantage à des problèmes de communication qu'à

une intention de nuire à la personnalité de la recourante. Il a ajouté que le manque d'écoute et de soutien ressenti par la recourante à la suite de la tentative de braquage survenue en 2011 ne relevait pas du harcèlement sexuel, tout en soulignant que cette situation avait possiblement contribué à ce que l'intéressée perçoive les remarques et plaisanteries sexistes d'une manière plus aigüe que si ces mêmes propos s'étaient produits dans un contexte différent. Partant, le TAF a jugé que l'atteinte, bien qu'établie et inadmissible, ne pouvait pas être qualifiée de grave. Enfin, examinant l'attitude de l'employeur, il a indiqué que les CFF avaient déployé des efforts pour prévenir le harcèlement dans leur entreprise - même s'ils n'avaient pas pris toutes les mesures appropriées en considération de l'ouverture d'un bastion masculin à une femme -, reconnu le statut de victime de leur employée et présenté des excuses. Le TAF en a conclu qu'une indemnité d'un mois était suffisante.

3.2.3. La recourante se plaint d'une violation de l'art. 5 al. 3 LEg. Elle conteste la quotité de l'indemnité qui lui a été accordée à ce titre. Pour l'essentiel, elle reproche au TAF d'avoir minimisé l'intensité et la durée du dénigrement sexiste qu'elle a subi de la part de ses collègues. Elle lui fait également grief de n'avoir fait aucun cas de la lenteur de réaction de l'employeur et de la gestion pitoyable de son cas. Tout bien considéré, au regard du fait, d'une part, qu'elle avait été agressée verbalement de façon récurrente par plusieurs de ses collègues en raison de son statut de femme, et d'autre part, que les CFF avaient manqué de diligence à reconnaître et à agir face à cette situation de harcèlement sexuel, le montant de l'indemnité fixé par l'employeur et confirmé par le TAF était indécent.

3.3.

3.3.1. La prétention à l'indemnité en cas de harcèlement sexuel prévue par l'art. 5 al. 3 LEg se dirige toujours vers l'employeur et ne dépend ni d'une faute de sa part, ni d'un dommage matériel ou d'un tort moral éprouvé par la victime du harcèlement (voir GABRIELA RIEMER-KAFKA/ JAKOB UEBERSCHLAG, in *Kommentar zum Gleichstellungsgesetz*, Claudia Kaufmann et Sabine Steiger-Sackmann (éd.), 2009, n° 53 ad art. 5 LEg p. 181; également GABRIEL AUBERT, in *Commentaire de la loi fédérale sur l'égalité*, Gabriel Aubert et Karine Lempen (éd.), 2011, n° 63 ad art. 5 LEg p. 141). L'indemnité est fixée en fonction de toutes les circonstances, c'est-à-dire en équité selon l'art. 4 CC. Les circonstances à prendre en considération se rapportent en particulier à la gravité de la violation et à l'importance de l'atteinte à la personnalité causée par le harcèlement sexuel compte tenu de son intensité et de sa durée (cf. GABRIELA RIEMER-KAFKA/JAKOB UEBERSCHLAG, *op. cit.*, n° 56 ad art. 5 LEg p. 184). Une faute de l'employeur peut également jouer un rôle lors de la fixation de l'indemnité, notamment si l'on peut admettre qu'il avait des raisons de craindre un comportement importun d'un de ses employés, par exemple en raison des antécédents de celui-ci, ou s'il a été dûment informé des faits (cf. Message du Conseil fédéral concernant la loi fédérale sur l'égalité entre femme et hommes, du 24 février 1993, in FF 1993 I p. 2020). L'indemnité revêt en effet un caractère pénal; son aspect punitif vise à rendre un manque de prévention du harcèlement sexuel économiquement inintéressant pour les entreprises; n'ayant pas le caractère de dommages-intérêts, ni celui de réparation morale, l'indemnité introduite à l'art. 5 al. 3 LEg est un droit supplémentaire à distinguer d'une éventuelle indemnité pour tort moral au sens de l'art. 49 CO (cf. KARINE LEMPEN, *Le harcèlement sexuel sur le lieu de travail et la responsabilité civile de l'employeur*, 2006, p. 257 et les références citées).

3.3.2. Les montants accordés par les tribunaux aux victimes de harcèlement sexuel varient selon les cas. Le Tribunal fédéral a confirmé, sur recours de l'employeur, un jugement cantonal accordant une indemnité de cinq mois de salaire à une apprentie dans la restauration qui avait été violée par son maître d'apprentissage après que celui-ci l'eut enfermée dans un local de nettoyage (arrêt 4A_330/2007 du 17 janvier 2008). Statuant également sur recours de l'employeur, le Tribunal fédéral a confirmé le versement d'une indemnité d'un mois de salaire à une travailleuse dont l'employeur l'avait saisie par les épaules et l'avait embrassée sur la bouche malgré son refus clairement exprimé (arrêt 4A_473/2013 du 2 décembre 2013). Dans un autre cas concernant une femme dont l'un des collègues avait affiché ostensiblement, sur son propre écran d'ordinateur, des icônes et des photos de

femmes nues, et lui avait envoyé, pendant les heures de travail, des courriels contenant des caricatures ou des plaisanteries assez lourdes à caractère sexuel, le Tribunal fédéral a considéré que l'octroi d'une indemnité d'un peu plus de deux mois de salaire restait encore dans les limites du pouvoir d'appréciation conféré à la cour cantonale en la matière; il a retenu que le comportement de l'intéressé avait en effet revêtu un niveau de gravité non négligeable compte tenu aussi du fait que les comportements incriminés s'étaient répétés sur plusieurs mois (arrêt 4C.289/2006 du 5 février 2007). En revanche, le Tribunal fédéral a refusé d'accorder une indemnité selon l'art. 5 al. 3 LEg à une employée qui avait reçu, comme l'ensemble du personnel, trois courriels qui présentaient un léger caractère sexiste dès lors que l'employeur avait très rapidement pris des mesures utiles pour faire cesser la diffusion de courriels contrevenant à la LEg (arrêt 4A_178/2010 du 14 mai 2010).

3.3.3. Le Tribunal fédéral ne revoit qu'avec réserve la décision prise par le juge en vertu de son pouvoir d'appréciation. Il n'intervient que lorsque la décision s'écarte sans raison des règles établies par la doctrine et la jurisprudence en matière de libre appréciation, lorsqu'elle repose sur des faits qui, dans le cas particulier, ne devaient jouer aucun rôle ou, au contraire, lorsqu'elle ignore des éléments qui auraient absolument dû être pris en considération. En outre, il redresse un résultat manifestement injuste ou conduisant à une iniquité choquante (ATF 141 III 97 consid. 11.2 p. 98; 141 V 51 consid. 9.2 p. 70; 138 III 669 consid. 3.1 p. 671; 130 III 28 consid. 4.1 p. 32; arrêt 8C_180/2019 du 17 avril 2020 consid. 4.3.2).

3.3.4. Comme on l'a vu dans les considérants qui précèdent, le harcèlement sexuel dans le cadre du travail peut se manifester sous différentes formes allant des transgressions verbales aux agressions sexuelles, et même, dans le cas extrême, au viol. Parmi les éléments à prendre en considération pour fixer l'indemnité au sens de l'art. 5 al. 3 LEg figurent avant tout la nature du harcèlement sexuel subi, son intensité et sa durée. Les cas traités par la jurisprudence montrent d'ailleurs qu'il existe une gradation dans les montants accordés selon la gravité de l'atteinte à la personnalité causée par le harcèlement. En l'occurrence, après avoir reconnu le devoir d'indemnisation de l'employeur, le TAF a examiné la gravité des actes subis par la recourante et a exposé les motifs pour lesquels il retenait qu'ils se situaient en deçà des formes les plus graves de harcèlement sexuel. Parmi ces motifs, et sans que cela revienne à banaliser les remarques sexistes en cause, le fait qu'il s'est agi d'actes de harcèlement verbal et non physique (avec violence ou menace), est, quoi qu'en dise la recourante, une circonstance objective justifiant de considérer que ces actes n'atteignent pas un niveau de gravité comparable à celui des agressions sexuelles. On ne saurait donc reprocher au TAF de s'être tenu à la partie inférieure de la fourchette prévue par l'art. 5 al. 4 LEg.

Cependant, dès lors que c'est un raisonnement par la négative qui a conduit le TAF à estimer suffisant l'octroi d'une indemnité dans la tranche la plus basse de cette fourchette, il y a lieu de constater qu'il n'a pas donné toute leur place aux circonstances du cas d'espèce. Les remarques et plaisanteries sexistes peuvent avoir un impact important sur la victime selon leur durée et leur fréquence. Le potentiel de nuisance de ce type de harcèlement est également susceptible d'être accru lorsque plusieurs personnes y prennent part. En l'espèce, il est établi que la recourante, seule femme dans une équipe de vingt hommes, a été confrontée à de tels comportements de la part de plusieurs de ses collègues durant au moins dix mois. Or le TAF n'a finalement pas pris en compte ces éléments de durée et d'intensité pour fixer l'indemnité due, ce qui revient à caractériser de manière générale les remarques et plaisanteries sexistes comme relevant de la forme la plus légère du harcèlement sexuel et donnant droit à une indemnité dans la tranche minimale. Cette façon de procéder n'est pas conforme à l'art. 5 al. 3 LEg qui implique une appréciation en fonction de toutes les circonstances. En outre, il ressort de l'arrêt attaqué que le TAF a accordé un certain poids à l'absence de volonté de nuire des collègues. Toutefois, si une intention de nuire pourrait peser comme facteur de gravité du harcèlement sexuel (voir par exemple l'arrêt précité 4C.289/2006 consid. 5.2), l'absence d'une telle intention ne saurait en atténuer le caractère inadmissible. En effet, sauf lorsqu'il s'agit d'établir l'existence d'un chantage sexuel, la motivation de l'auteur est sans pertinence pour la qualification du harcèlement sexuel (voir KARINE LEMPEN, in Commentaire de la loi fédérale sur l'égalité, Gabriel

Aubert et Karine Lempfen (éd.), 2011, n° 9 ad art. 4 LEg p. 103 s.). Enfin, ainsi qu'on l'a dit, la prévention et la réaction rapide de l'employeur peuvent être pris en compte dans la fixation de l'indemnité (voir consid. 3.3.1 supra). S'il est vrai que rien au dossier ne permet d'établir que l'employeur avait connaissance des comportements problématiques avant avril 2014, on doit admettre qu'il n'a pas fait preuve de la diligence attendue de la part d'une grande entreprise de droit public dans le traitement de la situation dénoncée. Le TAF a d'ailleurs constaté qu'il a fallu attendre six mois et un changement de responsable du dossier avant qu'une procédure fût ouverte. Cela étant, il ne pouvait pas écarter ce fait pour la seule raison que la lenteur à réagir des CFF n'avait pas contribué à la continuation des actes de harcèlement, qui se sont arrêtés uniquement parce que la recourante s'est trouvée en incapacité de travail. De plus, l'attitude des CFF consistant à proposer, une fois les résultats de l'enquête connus, une convention de sortie à l'employée apparaît également problématique et incompatible avec leur devoir de protection devant une situation de harcèlement sexuel avérée, même s'ils se sont ravisés par la suite et ont présentés des excuses.

Par conséquent, il se justifie de renvoyer la cause au TAF afin qu'il fixe à nouveau l'indemnité en tenant compte des considérants qui précèdent. Il veillera à motiver son appréciation en explicitant les éléments sur lesquels il se fonde pour en arrêter le montant, qui doit se baser sur le salaire moyen suisse.

4.

La recourante reproche ensuite au TAF d'avoir rejeté sa prétention en réparation du tort moral lié au harcèlement sexuel subi.

4.1. Selon l'art. 5 al. 5 LEg, sont réservés les droits en dommages-intérêts et en réparation du tort moral, de même que les prétentions découlant de dispositions contractuelles plus favorables aux travailleurs. La personne lésée par une discrimination peut ainsi faire valoir les droits spécifiques de l'art. 5 al. 1 à 4 LEg et, cumulativement, les prétentions en dommages-intérêts et en réparation du tort moral réservées à l'art. 5 al. 5 LEg (cf. ATF 133 II 257 consid 5.3 p. 261).

La responsabilité des CFF, de ses organes et de son personnel est régie par la loi fédérale sur la responsabilité (RS 170.32; LRCF). Ainsi, 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. A teneur de l'art. 6 al. 2 LRCF, celui qui subit une atteinte illicite à sa personnalité a droit, en cas de faute du fonctionnaire, à une somme d'argent à titre de réparation morale, pour autant que la gravité de l'atteinte le justifie et que l'auteur ne lui ait pas donné satisfaction autrement.

4.2. Les juges précédents ont retenu que la condition de l'acte illicite était réalisée, le harcèlement sexuel constituant un tel acte. Ils ont toutefois considéré que la recourante n'avait pas établi son dommage, respectivement l'existence d'un lien de causalité entre son atteinte psychique et le harcèlement sexuel subi. En effet, si les certificats médicaux produits attestaient bien une atteinte à la santé, aucun de ces documents ne faisait mention du braquage de 2011 et de ses conséquences. Or, toujours selon le TAF, il était incontestable que cet événement l'avait sérieusement affectée sous l'angle psychique et qu'il était le facteur déclenchant des problèmes qu'elle avait rencontrés au sein du Groupe B.. Quant à la recourante, elle conteste ce point de vue en prenant appui sur l'avis de ses médecins.

On peut se dispenser de discuter plus avant les arguments avancés par la recourante, pour le motif suivant. L'atteinte à la personnalité inhérente au harcèlement sexuel doit avoir une certaine gravité objective pour que la victime ait droit à une réparation (voir, par analogie, ATF 130 III 699 consid. 5.1 p. 704; arrêt 4A_178/2010 du 14 mai 2010 consid. 5.1). On pourrait l'admettre en cas de harcèlement sexuel grave (voir MARGRITH BIGLER-EGGENBERGER, in Commentaire de la loi fédérale sur l'égalité, Margrith Bigler-Eggenberger et Claudia Kaufmann (éd.), 2000, n° 79 ad art. 5 LEg p. 155). En règle générale, une atteinte à la personnalité provoquée par des remarques et plaisanteries sexistes ne

présente pas ce degré de gravité. On ne voit pas qu'il doive en aller différemment en ce qui concerne le cas de la recourante.

5.

Enfin, il reste à déterminer si la recourante peut prétendre une réparation morale à raison de l'existence d'actes de mobbing, ce que le TAF n'a pas retenu, considérant que les conditions permettant cette qualification n'étaient pas réunies.

5.1. On rappellera que le harcèlement psychologique, communément appelé mobbing, se définit comme 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. 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, poussée jusqu'à l'élimination professionnelle de la personne visée. Il n'y a toutefois pas harcèlement psychologique du seul fait qu'un conflit existe dans les relations professionnelles ou qu'il règne une mauvaise ambiance de travail (arrêt 8C_41/2017 du 21 décembre 2017 consid. 3.5 et les références citées).

5.2. La recourante soutient que la position des juges précédents serait incompréhensible et contradictoire dès lors qu'ils ont cité le passage suivant du rapport d'enquête: "aux yeux de diverses personnes entendues, certains collègues avaient passablement de difficultés à accepter [la recourante] en tant que femme au sein de l'équipe et à lui donner des informations nécessaires à sa formation et à son intégration". Selon la recourante, ces témoignages montreraient que de nombreux collègues tenaient à l'empêcher de s'intégrer au sein de l'équipe, ce qui constituerait un fort indice propre à établir une volonté de l'isoler et de la marginaliser sur son lieu de travail.

5.3. Le TAF a retenu, sur la base du rapport d'enquête, qu'il existait certes des problèmes et des dysfonctionnements dans la manière de communiquer et de se comporter des collègues vis-à-vis de la recourante, mais qu'il n'en ressortait aucun élément permettant de mettre en évidence des manoeuvres concertées de leur part destinées à l'écarter ou à lui nuire professionnellement au sens de la définition du mobbing. Par ailleurs, tous les collègues interrogés avaient reconnu ses compétences professionnelles. Le TAF a également relevé que selon certaines déclarations, la recourante n'était pas non plus exempte de tout reproche dans cette incompréhension réciproque dans la mesure où elle prenait les gens de haut et critiquait beaucoup les autres. Enfin, le TAF a souligné que la volonté exprimée à plusieurs reprises par celle-ci d'être réintégrée dans son ancienne équipe n'était guère conciliable avec ses allégations de mobbing. En se bornant à extraire certaines phrases de l'arrêt attaqué, la recourante se limite à livrer sa propre vision de la situation et ne propose aucune démonstration du caractère insoutenable de cette appréciation. Le TAF a rejeté à bon droit la prétention invoquée.

6.

Il s'ensuit que le recours doit être partiellement admis en ce qui concerne l'indemnité en cas de harcèlement sexuel fondée sur l'art. 5 al. 3 LEg. Il sera rejeté pour le surplus.

Vu l'issue du litige, il se justifie de répartir les frais judiciaires par moitié entre les parties (art. 66 al. 1 LTF). Les intimés verseront à la recourante une indemnité de dépens réduite dans la même proportion (art. 68 al. 1 et 2 LTF). Ils n'ont pas droit à des dépens (art. 68 al. 1 et 3 LTF; cf. arrêt 8C_151/2010 du 31 août 2010 consid. 6.2)

Par ces motifs, le Tribunal fédéral prononce :

1.

Le recours est partiellement admis. L'arrêt attaqué et la décision des CFF du 15 novembre 2016 sont annulés en tant qu'ils fixent l'indemnité pour harcèlement sexuel fondée sur l'art. 5 al. 3 LEg à un mois de salaire. La cause est renvoyée au Tribunal administratif fédéral pour qu'il procède conformément aux considérants. Le recours est rejeté pour le surplus.

2.

Les frais judiciaires, arrêtés à 1000 fr., sont mis pour moitié à la charge de chacune des parties.

3.

Les intimés verseront à la recourante la somme de 1400 fr. à titre de dépens réduits pour la dernière instance.

4.

Le présent arrêt est communiqué aux parties, à la Cour I du Tribunal administratif fédéral et au Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes.

Lucerne, le 21 octobre 2020

Au nom de la Ire Cour de droit social
du Tribunal fédéral suisse

Le Président : Maillard

La Greffière : von Zwehl