Tribunale federale
Tribunal federal

{T 0/2}
2A.770/2006 /fzc

Arrêt du 26 avril 2007
IIe Cour de droit public

Composition
MM. et Mme les Juges Merkli, Président,
Wurzburger et Yersin.
Greffier: M. Dubey.

Parties
X._____,
recourante, représentée par Mes Jacques Michod et Valérie Elsner Guignard, avocats,

contre

Ecole Polytechnique Fédérale de Lausanne,
représentée par Me Alain Thévenaz, avocat,
Commission fédérale de recours en matière de responsabilité de l'Etat, p.a. Tribunal administratif fédéral, case postale, 3000 Berne 14.

Objet
demande de dommages-intérêts et d'indemnités à titre de réparation morale pour cause de harcèlement psychologique («mobbing»),

recours de droit administratif contre la décision de la Commission fédérale de recours en matière de responsabilité de l'Etat du 15 novembre 2006.

Faits :
A.
X._____, née le 16 mai 1952, a commencé à travailler au sein de l'Ecole polytechnique fédérale de Lausanne (ci-après: l'EPFL) le 1er mai 1974 à plein temps en qualité d'employée d'administration. Elle a été nommée fonctionnaire au 1er avril 1981. A partir du 1er janvier 1986, elle a travaillé à 80% pour des raisons personnelles et de santé. Dès le 1er mai 1989, elle a travaillé pour le compte du Prof. A._____. Après s'être trouvée à de multiples reprises en incapacité de travail, partielle ou totale, durant les années 1991 et 1992, elle a sollicité, le 22 janvier 1992, un changement de poste à bref délai, indiquant que «les relations de confiance n'ont pu se concrétiser jusqu'à ce jour avec M. Le Prof. A._____». En raison de son temps de travail de 80%, le transfert, bien que d'emblée agréé par la Direction de l'EPFL, n'a pu avoir lieu qu'à partir du 1er avril 1993, date à laquelle X._____ a commencé à travailler dans l'unité «Z._____» sous la direction du Prof. B._____.

Le 1er octobre 1998, le Prof. B._____ a été remplacé par C._____ à la tête de l'unité Z._____. Cette dernière avait pour mission de réorganiser l'unité Z._____, dont le nombre d'étudiants avait fortement augmenté.

Dès le 31 août 1999, X._____ s'est trouvée en incapacité de travail. Diverses solutions ont été envisagées pour lui permettre de reprendre une activité à temps très partiel (10 à 20%), qui ont été refusées par l'intéressée. Le 29 novembre 2001, après avoir entendu l'intéressée, l'EPFL a résilié les rapports de service dès le 30 novembre 2002, cette résiliation étant considérée comme un licenciement sans faute permettant à X._____ de bénéficier d'une retraite anticipée complète. Par décision du 27 mars 2003, l'assurance invalidité lui a accordé

une rente d'invalidité fondée sur un degré d'invalidité de 85% avec effet dès le 1er août 2000.

Le 14 novembre 2001, X._____ a adressé au Département fédéral des finances une demande de dommages et intérêts et d'indemnité à titre de réparation morale contre la Confédération suisse; elle invoquait les actes de harcèlement psychologique («mobbing») dont elle prétendait avoir été victime dès la fin de l'année 1998 de la part de C._____, sa supérieure hiérarchique à l'EPFL.
A la suite d'un échange de vues avec l'EPFL, le Département fédéral des finances lui a transmis le dossier de l'intéressée, comme objet de sa compétence. S'opposant à la transmission de son dossier à l'EPFL, l'intéressée a requis du Département une décision formelle portant sur cette question. Par décision du 7 juin 2002, le Département a déclaré irrecevable sa demande en réparation du dommage et du tort moral et a ordonné la transmission de son dossier à l'EPFL.

X._____ a formé recours contre la décision rendue le 7 juin 2002 par le Département fédéral des finances, au motif que l'EPFL n'était pas un tribunal indépendant et impartial au sens de l'art. 6 par. 1 CEDH. Par décision du 11 novembre 2002, la Commission fédérale de recours en matière de responsabilité de l'Etat (ci-après citée: la Commission fédérale de recours) a rejeté le recours. Cette dernière décision a été confirmée par l'arrêt du Tribunal fédéral 2A.605/2002 du 29 janvier 2003.
B.
Le 26 septembre 2003, X._____ a adressé à l'EPFL une nouvelle demande tendant au paiement de :

- 115'000 fr. avec intérêts à 5% l'an dès le 1er octobre 2003,
- 220'000 fr. avec intérêts à 5% l'an dès le 1er octobre 2003,
- 80'000 fr. avec intérêts à 5% l'an dès le 1er septembre 1999,
- 1'097 fr. 60 avec intérêts à 5% l'an dès le 1er janvier 2001,
- 1'015 fr. 70 avec intérêts à 5% l'an dès le 1er janvier 2002 et
- 20'570 fr. avec intérêts à 5% l'an dès le 1er octobre 2003.

Le 2 mai 2005, l'intéressée a déclaré augmenter les conclusions prises dans sa demande du 26 septembre 2003, en ce sens que la première d'entre elles portait sur le paiement de la somme de 220'000 fr avec intérêts à 5% l'an dès le 1er octobre 2003.

Par décision du 30 janvier 2006, l'EPFL a rejeté la demande de l'intéressée, après avoir entendu des témoins à la requête de l'intéressée (D._____, E._____, F._____, G._____, Prof. B._____, H._____, C._____, Dr I._____, J._____, K._____), dont les témoignages ont été reproduits dans la décision. Se fondant sur ceux-ci, l'EPFL a constaté que le climat était, d'une manière générale, tendu au sein de l'unité Z._____ en pleine réorganisation, mais que personne n'avait constaté directement que C._____ aurait manqué d'égard à l'endroit de l'intéressée; le lien de causalité entre les problèmes de santé de cette dernière, au demeurant préexistants, et l'attitude de sa supérieure hiérarchique n'étaient par conséquent pas établis. La requérante avait en outre renoncé au témoignage de L._____, ancien employé de l'EPFL, qui avait, selon les dires de l'intéressée, quitté l'unité Z._____ en raison des difficultés liées à la réorganisation du service.
C.
Par décision du 15 novembre 2006, la Commission fédérale de recours a rejeté le recours déposé par l'intéressée contre la décision rendue le 30 janvier 2006 par l'EPFL. L'existence du harcèlement psychologique n'avait pas été établie. Il y avait certes des difficultés au sein de l'unité Z._____, mais sur onze témoins entendus, seule l'assistante sociale, qui s'occupait d'ailleurs de l'intéressée, aurait relevé, sans avoir fait de constatations directes, que la directrice avait manqué d'égards à l'endroit de celle-ci. Même l'aveu de la directrice de n'avoir pas toujours adopté une attitude très diplomatique envers l'intéressée ne suffisait pas pour conclure à des actes de harcèlement psychologique. Procédant à une appréciation anticipée des preuves, la Commission a considéré qu'il était inutile de procéder à l'audition de L._____, à laquelle l'intéressée avait d'ailleurs renoncé en procédure devant l'EPFL, du moment que, même s'il avait quitté l'EPFL parce qu'il se sentait harcelé par la directrice, son départ ne signifiait pas encore que l'intéressée elle-même était victime d'actes de harcèlement psychologique.
D.

Agissant par la voie du recours de droit administratif, X._____ demande au Tribunal fédéral de réformer la décision rendue le 15 novembre 2006 par la Commission fédérale de recours en ce sens que l'EPFL est condamnée à lui verser 542'684 fr. 30 soit,
E.
- 220'000 fr. avec intérêts à 5% l'an dès le 1er octobre 2003,
- 220'000 fr. avec intérêts à 5% l'an dès le 1er octobre 2003,
- 80'000 fr. avec intérêts à 5% l'an dès le 1er septembre 1999,
- 1'097 fr. 60 avec intérêts à 5% l'an dès le 1er janvier 2001,
- 1'016 fr. 70 avec intérêts à 5% l'an dès le 1er janvier 2002 et
- 20'570 fr. avec intérêts à 5% l'an dès le 1er octobre 2003.

Subsidiairement, elle demande le renvoi de la cause à la Commission fédérale de recours pour nouvelle décision dans le sens des considérants.

Elle se plaint de la constatation inexacte et incomplète des faits pertinents, de la violation de son droit d'être entendue ainsi que de celle des art. 3 al. 1 et 6 al. 2 de la loi fédérale du 14 mars 1958 sur la responsabilité de la Confédération, des membres de ses autorités et de ses fonctionnaires (LRCF; Loi sur la responsabilité; RS 170.32) et 328 CO.

La Commission fédérale de recours, par la voix du Tribunal administratif fédéral qui l'a remplacée depuis le 1er janvier 2007, renonce à déposer des observations. L'EPFL conclut au rejet du recours.

Le Tribunal fédéral considère en droit:
1.
1.1 L'arrêt attaqué a été rendu avant l'entrée en vigueur, le 1er janvier 2007, de la nouvelle loi sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF; RS 173.110). Le présent recours doit dès lors être examiné au regard des dispositions de la loi fédérale d'organisation judiciaire du 16 décembre 1943 (OJ; art. 132 al. 1 LTF).
1.2 Déposé en temps utile et dans les formes prescrites contre une décision rendue par une commission fédérale de recours en application du droit public fédéral (en particulier de la loi sur la responsabilité), le présent recours est recevable au regard des art. 97 al. 1 et 98 lettre e OJ (en relation avec l'art. 5 PA) ainsi que de la règle particulière de l'art. 10 al. 2 LRCF. Il ne réalise en outre aucun des motifs d'irrecevabilité prévus aux art. 99 à 102 OJ.
2.
Conformément à l'art. 104 lettre a OJ, le recours de droit administratif peut être formé pour violation du droit fédéral, y compris l'excès et l'abus du pouvoir d'appréciation. Le Tribunal fédéral revoit d'office l'application du droit fédéral, qui englobe notamment les droits constitutionnels du citoyen (ATF 130 III 707 consid. 3.1 p. 709; 130 I 312 consid. 1.2 p. 318). Comme il n'est pas lié par les motifs que les parties invoquent, il peut admettre le recours pour d'autres raisons que celles avancées par le recourant ou, au contraire, confirmer la décision attaquée pour d'autres motifs que ceux retenus par l'autorité intimée (art. 114 al. 1 in fine OJ; ATF 130 III 707 consid. 3.1 p. 709; 130 I 312 consid. 1.2 p. 318 et les arrêts cités). En revanche, lorsque le recours est dirigé, comme en l'occurrence, contre la décision d'une autorité judiciaire, le Tribunal fédéral est lié par les faits constatés dans la décision, sauf s'ils sont manifestement inexacts ou incomplets ou s'ils ont été établis au mépris de règles essentielles de procédure (art. 104 lettre b et 105 al. 2 OJ; ATF 131 III 182 consid. 1 p. 184). En outre, il ne peut pas revoir l'opportunité de la décision entreprise, le droit fédéral ne prévoyant pas un tel examen
en la matière (art. 104 lettre c ch. 3 OJ).
3.
Invoquant l'art. 29 al. 2 Cst., la recourante soutient que la Commission fédérale de recours a violé son droit d'être entendue en refusant de procéder à l'audition de L._____, ancien employé de l'unité Z._____.
3.1 En procédure administrative fédérale, la garantie constitutionnelle minimale du droit d'être entendu issue de l'art. 29 al. 2 Cst. est concrétisée en particulier par les art. 12 ss et 29 ss PA. Selon l'art. 12 PA, l'autorité constate les faits d'office et peut notamment ordonner la production de documents (lettre a) ou une expertise (lettre e). Si les faits ne peuvent pas être suffisamment élucidés d'une autre façon, une commission fédérale

de recours peut ordonner l'audition de témoins (art. 14 al. 1 lettre c PA). De plus, l'autorité admet les moyens de preuve offerts par les parties s'ils paraissent propres à élucider les faits (art. 33 al. 1 PA). Elle peut mettre un terme à l'instruction lorsque les preuves administrées lui ont permis de former sa conviction; elle n'est notamment pas tenue par les offres de preuves des parties (art. 37 PCF par renvoi de l'art. 19 PA). Tel qu'il est aménagé par ces articles, le droit d'être entendu respecte la jurisprudence rendue en application de l'art. 29 al. 2 Cst., notamment le droit pour les justiciables d'obtenir l'administration des preuves pertinentes et valablement offertes, de participer à l'administration des preuves essentielles et de se déterminer sur son résultat lorsque cela
est de nature à influer sur la décision à rendre (ATF 126 I 15 consid. 2a/aa p. 16; 124 I 49 consid. 3a p. 51; 122 I 53 consid. 4a p. 55 et les arrêts cités), ainsi que la possibilité pour l'autorité concernée 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. L'appréciation anticipée des preuves ne constitue pas une atteinte au droit d'être entendu directement déduit de l'art. 29 al. 2 Cst. (ATF 130 Il 425 consid. 2.1 p. 429; ATF 125 I 127 consid. 6c/cc p. 135, 417 consid. 7b p. 430; 124 I 208 consid. 4a p. 211, 241 consid. 2 p. 242; 124 V 180 consid. 1a p. 181 et les arrêts cités). Au même titre que toute appréciation des preuves, l'appréciation anticipée de celles-ci est soumise à l'interdiction de l'arbitraire (ATF 124 I 274 consid. 5b p. 285 et les références citées; sur la notion d'arbitraire de l'art. 9 Cst., cf. ATF 129 I 8 consid. 2.1 p. 9 et la jurisprudence citée).
3.2 En l'espèce, la Commission fédérale de recours a considéré que l'audition de L._____ ne permettrait pas d'établir l'existence d'un harcèlement psychologique de la directrice de l'unité Z._____ à l'encontre de la recourante. La lettre de démission de février 1999 que ce dernier avait adressée au Président de l'EPFL mettait en évidence la dégradation de l'ambiance de travail au sein de l'unité Z._____. Elle corroborait largement les constatations qui résultaient de l'audition des nombreux autres témoins entendus par l'EPFL ainsi que le contenu du document intitulé «Etat des lieux d'une situation de crise» rédigé et signé en octobre 1999 par sept enseignants de l'unité Z._____. La mauvaise ambiance de travail, que personne ne conteste en l'état de la cause, était par conséquent largement démontrée, de sorte que l'audition de L._____ était sous cet angle inutile.

En demandant l'audition de L._____, la recourante entendait en outre prouver que le témoin avait quitté l'unité Z._____ dans le but de préserver sa santé. Une fois établi, ce fait constituait, selon elle, un indice important tendant à démontrer les difficultés relationnelles rencontrées par la directrice de l'unité Z._____ avec ses collaborateurs. Comme il n'avait pas pour but de démontrer l'existence d'actes de harcèlement psychologique à l'encontre de la personne de la recourante en particulier et que celle-ci n'allègue pas que le témoignage requis aurait un tel résultat, la Commission fédérale de recours pouvait s'estimer suffisamment renseignée par les autres témoignages et, dès lors, par une appréciation anticipée dénuée d'arbitraire, renoncer à entendre L._____.

Pour le surplus, en soutenant que la Commission fédérale de recours aurait fait preuve d'une appréciation arbitraire violant l'art. 9 Cst. dans l'entier de l'administration des preuves et l'établissement des faits, la recourante ne conteste pas les faits retenus ni la manière dont ils ont été établis, mais bien leur appréciation juridique par la Commission fédérale de recours, qui n'en a pas déduit la preuve d'actes de harcèlement psychologique à l'encontre de la recourante; l'appréciation juridique des faits relevant du droit, elle est examinée ci-après.
4.
La recourante fonde ses prétentions en dommages-intérêts et réparation du tort moral sur le harcèlement psychologique («mobbing») dont elle s'est dite victime de la part de la directrice de l'unité Z._____.
4.1 En vertu de l'art. 3 al. 1 LRCF, la Confédération répond du dommage causé sans droit à un tiers par un fonctionnaire dans l'exercice de ses fonctions, sans égard à la faute du fonctionnaire. Selon l'art. 6 al. 2 LRCF, en cas de faute du fonctionnaire, celui qui subit une atteinte illicite à sa personnalité a droit 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 Selon la jurisprudence, le dommage causé est illicite lorsque l'activité du fonctionnaire viole des prescriptions destinées à protéger un bien juridique. La jurisprudence a également considéré comme illicite la violation de principes généraux du droit, ou encore, selon les circonstances, un excès ou un abus du pouvoir d'appréciation

conféré par la loi. Tel est le cas du mobbing, prohibé en droit privé par les art. 28 CC et 328 CO qui protègent la personnalité et la santé (art. 342 al. 1 CO) et trouvent application par analogie en droit public en l'absence de dispositions expresses prévues par le Statut des fonctionnaires du 30 juin 1927 (StF; RO 9127/43 459) et le Règlement des fonctionnaires I du 10 novembre 1959 (ATF 75 II 329, p. 332; Blaise Knapp, Précis de droit administratif, 4e édition, Bâle 1991, n. 3082; Minh Son Nguyen, Droit fédéral de la fonction publique: de la décision au contrat, in RJF 2004, p. 136 ss, 142 s. et les références citées; Rehbinder, Commentaire bernois, n. 4 ad art. 342 CO). Selon les art. 4 al. 2 lettre g et 6 al. 2 de la loi fédérale du 24 mars 2000 sur le personnel de la Confédération (LPers; RS 172.220.1), qui n'était pas encore en vigueur au moment des faits, l'employeur prend les mesures
propres à assurer la protection de la personnalité et de la santé ainsi que la sécurité au travail de son personnel, les dispositions pertinentes du code des obligations s'appliquant par analogie, si la loi et d'autres lois fédérales n'en disposent pas autrement.
4.3 Selon la jurisprudence du Tribunal fédéral, le harcèlement psychologique, appelé communément 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, auquel un témoin a pu assister, peut éventuellement 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, ni du fait qu'un membre du personnel serait invité - même de façon pressante, répétée, au besoin sous la menace de sanctions disciplinaires ou d'une procédure de licenciement - à se conformer à ses obligations résultant du rapport de travail, ou encore du fait qu'un supérieur hiérarchique n'aurait pas satisfait pleinement et toujours aux devoirs qui lui incombent à l'égard de ses
collaboratrices et collaborateurs. Il résulte des particularités du mobbing que ce dernier est généralement difficile à prouver, si bien qu'il faut éventuellement admettre son existence sur la base d'un faisceau d'indices convergents. Il sied cependant de garder à l'esprit que le mobbing peut n'être qu'imaginaire et qu'il peut même être allégué abusivement pour tenter de se protéger contre des remarques ou mesures pourtant justifiées (arrêts 4C.109/2005 du 31 mai 2005, consid. 4; 4C.276/2004 du 12 octobre 2004, consid. 4.1; 4C.343/2003 du 13 octobre 2004, consid.3.1).
5.
5.1 En l'espèce, la Commission fédérale de recours a constaté que des difficultés existaient au sein de l'unité Z._____, notamment depuis l'arrivée de la nouvelle directrice, C._____. Elle a également retenu que, de l'aveu même de cette dernière et selon le témoignage de H._____ repris dans la décision de l'EPFL, elle avait par instants pu manquer d'égards ou être maladroite à l'endroit de la recourante, lui demandant parfois de manière expéditive et peu diplomatique que le travail soit effectué. Les témoignages des onze personnes entendues par l'EPFL n'ont en revanche pas permis d'établir que la recourante subissait personnellement un harcèlement psychologique de la part de la directrice de l'unité Z._____, personne n'ayant constaté directement de comportement s'apparentant à du mobbing à l'encontre de la recourante. Tout au plus ces témoignages établissaient-ils que le climat de travail s'était dégradé après l'entrée en fonction de C._____.

De l'avis de la recourante, la Commission fédérale de recours aurait dû prendre en considération la difficulté à mettre en évidence le mobbing et admettre son existence sur la base du faisceau d'indices qu'elle avait à sa disposition. A son avis, en mettant en relation le témoignage de H._____, ceux des témoins B_____, D._____ et E._____ ainsi que les éléments qui ressortaient du document intitulé «Etat des lieux d'une situation de crise», plutôt que de les considérer isolément, elle aurait pu se convaincre de l'incapacité de C._____ à diriger l'unité Z._____, de sa gestion catastrophique des relations humaines et par conséquent de la réalité du mobbing.

Les critiques de la recourante perdent de vue que le mobbing est une forme de harcèlement déployé par une ou plusieurs personnes contre un individu en particulier (Arrêt 4C.404/2005 du 10 mars 2006, consid. 3.2 et les références citées, en particulier Gabriella Wennubst, Mobbing, Le harcèlement psychologique analysé sur le lieu de travail, Lausanne 1999, p. 29). En l'espèce, il n'est pas contesté que les difficultés au sein de l'unité

Z._____ ont bien eu pour origine la nomination de C._____ au poste de directrice de l'unité Z._____. En revanche, les témoignages et les pièces versées au dossier - considérés isolément ou mis en relation - ne démontrent pas que la recourante ait été visée et qu'elle aurait été personnellement victime du comportement de la directrice de l'unité Z._____. Les témoignages repris dans la décision rendue le 30 janvier 2006 par l'EPFL - que la recourante ne critique pas - sont à cet égard éloquents: Ainsi, D._____ a relevé que l'atmosphère au sein de l'unité Z._____ s'était dégradée avec l'arrivée de C._____, qui gérait mal ses rapports avec les enseignants. E._____ a pour sa part souligné qu'avec l'arrivée de C._____ et les tensions qui s'en sont suivies entre elle et les
enseignants, le cadre de travail est devenu plus stressant pour la recourante. Les enseignants en effet ne manquaient pas d'examiner attentivement les procès-verbaux des séances et de formuler de nombreuses observations à l'attention de la secrétaire mais qui n'étaient pas dirigées contre la recourante elle-même. B._____ abonde dans le même sens en relevant qu'avec l'arrivée de C._____, des conflits graves sont apparus entre certains collaborateurs, de sorte qu'il y a eu scission entre les partisans et les adversaires de cette dernière, les problèmes liés à C._____ n'étant pas seulement d'ordre organisationnel mais aussi d'ordre humain et relationnel. Comme l'affirme d'ailleurs elle-même la recourante dans son mémoire de recours, force est par conséquent de constater que ces témoignages stigmatisent tous le comportement adopté par la directrice à l'endroit de ses collaborateurs: tous ont été victimes d'une manière ou d'une autre des carences organisationnelles et de l'incompétence de la directrice à gérer les relations humaines. Cette situation de crise ne suffit pas pour admettre l'existence de mobbing: elle a affecté tous les collaborateurs de l'unité Z._____ et non pas uniquement la recourante, comme en atteste
précisément le document intitulé «Etat des lieux d'une situation de crise» et a entraîné, semble-t-il, la démission de L._____. Il est par conséquent incontestable que la dégradation de l'ambiance et des rapports de travail au sein de l'unité Z._____, les tensions entre la directrice et les collaborateurs ainsi que celles entre les collaborateurs eux-mêmes ont pu être ressenties péniblement par la recourante, dont l'état de santé était déjà fragile et avait conduit par le passé à une réduction du temps de travail et un changement de poste au sein de l'EPFL. Il n'en demeure pas moins que le comportement de C._____ n'était pas dirigé contre la recourante. La nomination de celle-là à la tête de l'unité Z._____ avait pour but de rendre ce service plus efficace pour répondre à l'augmentation importante du nombre d'étudiants. Le comportement de la directrice, qui concernait l'ensemble des collaborateurs, était motivé par ce seul objectif et non pas par l'intention d'isoler, de marginaliser et d'exclure la recourante, qui n'a pas subi de traitement différent des autres collaborateurs.

Enfin, on ne saurait considérer comme mobbing le fait que la recourante a été invitée, parfois même de manière abrupte et peu diplomatique, à effectuer le travail qui lui était attribué. En effet, selon la jurisprudence, il n'y a pas mobbing du simple fait qu'un membre du personnel est invité, même de façon pressante et répétée, à se conformer à ses obligations résultant du rapport de travail (cf. consid. 4.3).
5.2 La recourante est au surplus d'avis que l'EPFL a tardé, de manière illicite, à prendre des mesures propres à protéger sa personnalité et sa santé. Selon elle, l'EPFL savait qu'elle avait une santé fragile et savait également, depuis la demande de mutation de service de L._____ datée de février 1999, que le climat de travail s'était dégradé au sein de l'unité Z._____. Ce grief doit être rejeté. S'il est vrai que l'EPFL a reçu une demande de mutation de L._____, qui semble-t-il, ne supportait plus l'ambiance de travail au sein de l'unité Z._____, cette demande ne signifiait pas encore que l'ensemble des collaborateurs, en particulier la recourante, souffraient dans leur personnalité et leur santé des mesures de réorganisation du service en cause initiées depuis le mois d'octobre 1998. Dans le cours ordinaire des choses, une réorganisation augmente nécessairement le stress des collaborateurs, invités à modifier leurs habitudes au profit de compor-tements considérés comme plus efficaces. A défaut de plainte personnelle de la part de la recourante dans l'intervalle et jusqu'à son incapacité de travail du 31 août 1999, l'EPFL pouvait admettre que celle-ci supportait l'ambiance même dégradée qui régnait au sein de l'unité
Z._____. Au demeurant ce n'est qu'à réception du document intitulé «Etat des lieux d'une situation de crise» rédigé et signé en octobre 1999 par sept enseignants de l'unité Z._____, que l'EPFL a été dûment renseignée sur le comportement de la directrice de l'unité Z._____.
5.3 Aucun acte illicite ne pouvant être imputé à l'EPFL, il n'est pas nécessaire d'examiner si les autres conditions de la responsabilité au sens de l'art. 3 LRCF sont remplies; en particulier, il n'y a pas lieu de traiter du bien-fondé des allégations de la recourante à propos de l'absence de prescription ou de péremption de la

demande, du lien de causalité entre l'acte illicite et le dommage ou encore de la preuve du dommage.

Par conséquent en confirmant que la recourante n'a pas été victime de mobbing de la part de la directrice de l'unité Z._____, la Commission fédérale de recours a correctement appliqué le droit fédéral.
6.
Les considérants qui précèdent conduisent au rejet du recours.

Succombant, la recourante doit supporter les frais judiciaires (art. 156 al. 1, 153 et 153a OJ) et n'a pas droit à des dépens (art. 159 al. 1 OJ).

Par ces motifs, le Tribunal fédéral prononce:
1.
Le recours est rejeté.
2.
Un émolument judiciaire de 8'000 fr. est mis à la charge de la recourante.
3.
Le présent arrêt est communiqué en copie aux mandataires de la recourante, au mandataire de l'Ecole Polytechnique Fédérale de Lausanne et au Tribunal administratif fédéral qui a remplacé la Commission fédérale de recours en matière de responsabilité de l'Etat.
Lausanne, le 26 avril 2007
Au nom de la IIe Cour de droit public
du Tribunal fédéral suisse
Le président: Le greffier: