Bundesverwaltungsgericht
Tribunal administratif fédéral
Tribunale amministrativo federale
Tribunal administrativ federal



Cour I
A-2117/2013

Arrêt du 6 mars 2014

Composition

Marie-Chantal May Canellas (présidente du collège),
Jérôme Candrian, André Moser, juges,
Jérôme Barraud, greffier.

Parties

A._____, …,

représentée par Me Gerhard Hauser-Schönbächler, avocat

recourante,

contre

Office fédéral de la police fedpol, Nussbaumstrasse 29,
3003 Berne,

et

Département fédéral de justice et police DFJP,
Palais fédéral ouest, 3003 Berne,
autorité inférieure.

Objet

résiliation des rapports de travail.

Faits :

A.

A.a
A._____, est entrée au Service analyse et prévention (SAP) de l'Office fédéral de la police (fedpol) en tant que traductrice arabe-français en février 2003. Initialement, elle était rémunérée sur la base d'un contrat horaire de durée indéterminée. En 2007, elle a été mise au bénéfice d'un salaire mensuel fixe et intégrée à la classe de salaire 24. Depuis 2008, son taux d'activité est de 80%. Du 1er décembre 2007 au 31 mars 2011, en parallèle à son contrat de travail, A._____ a également travaillé comme traductrice sur la base d'un mandat à concurrence d'un taux de 20%.

A.b Suite à une décision du Conseil fédéral du 21 mai 2008, les unités du SAP effectuant des missions de renseignement ont été transférées, au 1er janvier 2009, au Département fédéral de la défense, de la protection de la population et des Sports (DDPS). Dans le cadre de la réorganisation de fedpol – dénommée projet "Equilibre" – le service dans lequel officiait Mme A._____ a été rebaptisé "Commissariat …" (ci-après Commissariat) et intégré à la Police judiciaire fédérale (PJF) à compter du 1er janvier 2009. Cette unité organisationnelle a dès lors été composée de personnes provenant pour moitié de l'ancien service SAP et pour moitié de la PJF. Les conditions d'engagement de A._____ sont restées inchangées.

A.c Dès le 1er octobre 2009, B._____, collaborateur pareillement transféré du SAP, a repris, la direction ad interim du nouveau Commissariat. Il est ainsi devenu de fait le supérieur direct de A._____. Alors que les tâches de renseignement imparties au SAP impliquaient un suivi permanent des publications en langue arabe, nécessitant un travail de traduction, le nouveau commissariat s'est concentré sur des tâches essentiellement analytiques. Ceci a eu pour effet une forte baisse des besoins en traduction et donc des activités de traduction de A._____. En compensation, divers travaux de monitoring et de recherches sur internet lui ont été assignés. Ainsi, son supérieur direct avait planifié qu'elle consacre 40% de son temps aux traductions, 40% au monitoring, les 20% restant étant réservés à un cours intensif d'allemand (courriel du 14 décembre 2009, p. 327 du dossier de fedpol).

A.d En fin d'année 2009, les relations entre A._____ et son supérieur direct se sont détériorées. Suite à cela, A._____ a demandé un entre-

tien à leur supérieur hiérarchique commun, C._____ afin de clarifier la situation (courrier du 11 décembre 2009 et requête du 13 janvier 2010, p. 286 à 298 du dossier de fedpol). Les doléances de A._____ portaient notamment sur la définition insuffisante de ses tâches de monitoring et le fait qu'elle se sentait marginalisée par son chef au sein du nouveau commissariat. De plus elle se plaignait d'un comportement blessant et dénigrant de la part de ce dernier. Des entretiens ont eu lieu en date du 11 février et du 23 mars 2010, le premier avec le supérieur hiérarchique responsable de la Division Analyse ainsi que son suppléant (p. 249 à 251 du dossier de fedpol) et le deuxième sous la direction du chef suppléant de la PJF et en présence d'une responsable du personnel. Un des analystes du Commissariat a également été entendu (p. 302 à 304 du dossier de fedpol). Un entretien bilatéral entre A._____ et B._____ a également eu lieu le 25 février 2010 (p. 305 à 306 du dossier de fedpol) pour discuter des objectifs 2010 et a débouché sur le remplacement de la tâche de monitoring par une tâche de soutien en faveur des analystes (cf. courriel du 10 mars 2010, p. 328 s. du dossier de fedpol).

A.e Par courrier du 21 avril 2010, A._____ a communiqué au chef suppléant de la PJF que la situation ne s'était pas améliorée et que cela l'affectait dans sa santé. Elle a annoncé qu'elle se trouvait en incapacité de travail pour une durée indéterminée et demandait à être mutée dans un autre commissariat aux mêmes conditions salariales (p. 261 du dossier de fedpol). Par courrier du 20 mai 2010, le chef suppléant de la PJF a répondu à A._____ en précisant qu'aucune proposition ou acceptation de mutation n'avait été formulée de la part de l'employeur. Revenant sur les reproches adressés à l'encontre de B._____, il expliquait qu'au vu des déclarations contradictoires, il était renoncé à entreprendre d'autres démarches qui n'apporteraient pas d'éclaircissements supplémentaires, tout comme il était renoncé à mettre en œuvre des mesures de protection de la personnalité (p. 262 s. du dossier de fedpol). Mandaté par l'employeur à titre de médecin conseil, le Medical Service a confirmé que l'état de santé de A._____ était en relation avec la situation conflictuelle sur la place de travail (courrier de Medical Service du 2 juillet 2010, p. 266-268 du dossier de fedpol). Le 12 août 2010, A._____ a obtenu un entretien avec la directrice suppléante de fedpol et la cheffe du personnel pour exposer les problèmes qu'elle rencontrait avec son supérieur direct (p. 345-346 du dossier de fedpol). A l'occasion de cet entretien A._____ a remis un dossier comprenant une note de synthèse ainsi qu'un bordereau de documents à l'appui de ses déclarations (p. 286 à 344 du dossier de fedpol).

A.f Dès le mois de septembre 2010 la recourante a repris le travail à 100% et une médiation a été organisée avec le supérieur direct (p. 347 à 359 du dossier de fedpol). Quatre séances communes ont eu lieu les 16, 22, 29 septembre et 7 octobre 2010. Suite à cette médiation, il a été convenu de lui attribuer certaines tâches de monitoring (p. 357 du dossier de fedpol).

A.g Le 1er juillet 2011, une nouvelle réorganisation a eu pour effet la création d'une nouvelle unité administrative, le "Commissariat III Terrorisme", spécialisé dans le monitoring des sites internet djihadistes (voir rapport annuel de fedpol, p. 44 s. consulté le 15 janvier 2014 sur le site internet: www.fedpol.admin.ch). Il a également été jugé que l'emploi d'une traductrice arabe-français à plein temps ne se justifiait plus au vu des besoins en matière de traduction et donc décidé de supprimer le poste de traductrice occupé par l'intéressée.

B.

B.a Lors d'un entretien du 21 septembre 2011, il a été communiqué à A._____ que son poste serait supprimé avec effet au 1er août 2012 (p. 367 à 368 du dossier de fedpol). La suppression se faisait en application de l'ordonnance sur la gestion des postes de travail et du personnel dans le cadre de programmes d'allégement budgétaire et de réorganisations du 10 juin 2004 (RS 172.220.11.5, ci-après l'ordonnance sur les réorganisations). Un projet d'accord prévoyant diverses mesures destinées à faciliter sa réinsertion professionnelle et définissant les droits et devoirs de parties lui a été soumis pour approbation, avec un délai courant pour ce faire jusqu'au 28 septembre 2011 (p. 362 à 363 du dossier de fedpol). Le chiffre 10 de la proposition d'accord prévoyait que si l'employée désapprouvait cet accord, ne s'engageait pas à rechercher un autre emploi d'une manière active et positive ou refusait un autre travail réputé raisonnablement exigible, elle serait licenciée à l'échéance la plus proche en vertu de l'art. 12 al. 6 let. d de la loi du 24 mars 2000 sur le personnel de la Confédération (aLPers, RS 172.220.1, dans sa version en vigueur au moment des faits; voir également sur la question du droit applicable: infra consid. 1.1). Le projet d'accord prévoyait que si, après un délai de six mois, la recherche d'un nouvel emploi s'avérait infructueuse, l'employée serait licenciée avec un préavis de quatre mois. A la demande du représentant syndical de l'intéressée, le délai pour la signature de l'accord a été prolongé jusqu'au 17 octobre 2011 (p. 368 s. du dossier de fedpol). Ce document n'a jamais été signé.

B.b Depuis le 26 septembre 2011, A._____ s'est trouvée en incapacité de travail à 100% pour cause de maladie.

B.c Par courrier du 16 octobre 2011 (p. 368-375 du dossier de fedpol), A._____ a demandé un entretien personnel au directeur de fedpol. Lors de cette entrevue, qui s'est tenue le 25 octobre 2011, A._____ a allégué qu'elle était discriminée par son supérieur direct (procès-verbal, p. 409-411 du dossier de fedpol). Dans un courrier daté également du 25 octobre 2011, elle a réitéré les allégations de mobbing et allégué que la décision de supprimer son poste semblait être "l'aboutissement de pression psychologique mise en place de manière systématique" (p. 407 du dossier de fedpol).

B.d Suite aux allégations de mobbing, la direction de fedpol a mandaté son service juridique pour procéder à une enquête. Différentes auditions des collaborateurs ainsi que du supérieur direct de l'intéressée ont eu lieu aux mois de novembre et décembre 2011 (procès-verbaux des auditions, p. 412-422 et 442- 451 du dossier de fedpol).

B.e Par un courrier du 4 novembre 2011, la cheffe du personnel de fedpol a octroyé à A._____ un ultime délai jusqu'au 22 octobre 2011 pour prendre position sur l'accord qui lui avait été soumis, en précisant que, sauf réponse de sa part, celui-ci serait considéré comme refusé (p. 376 s. du dossier de fedpol). Ledit courrier précisait également que les affirmations de mobbing étaient prises au sérieux et que des démarches étaient en cours à l'interne, mais que celles-ci étaient indépendantes de la procédure relative au contrat de travail.

B.f Par courrier du 18 novembre 2011 (p. 378 à 380 du dossier de fedpol), la recourante a déclaré qu'elle n'était ni disposée ni en mesure de signer l'accord, vu son état de santé. Elle ne voulait en effet pas négocier son avenir professionnel tant que les allégations de mobbing n'avaient pas été examinées par un expert indépendant. Par courrier du 7 décembre 2011, fedpol a informé l'intéressée qu'il considérait sa lettre du 18 novembre 2011 comme un rejet définitif de sa proposition.

B.g Par courrier recommandé du 21 décembre 2011 signé par le directeur de fedpol et adressé au mandataire de A._____, il a été constaté que les reproches de mobbing formulés n'étaient pas fondés. Ledit courrier reconnaissait néanmoins qu'il avait existé une situation de conflit entre l'intéressée et son supérieur direct dans la période allant de décembre 2009 à fin avril 2010. Sur la base de cette conclusion, il n'y avait pas lieu

d'entreprendre d'autres démarches en vue de l'établissement des faits et fedpol considérait l'affaire comme close. La possibilité de requérir une décision formelle sujette à recours était explicitement réservée (p. 537 s. du dossier de fedpol). Une telle décision n'a pas été requise.

B.h Par courrier recommandé du 23 février 2012, fedpol a communiqué à A._____ son intention de résilier les relations de travail et lui a octroyé un délai pour se prononcer (p. 481 s. du dossier de fedpol), sur la base d'un projet d'état de fait établi par son service juridique (p. 477-480). Par courrier du 19 mars 2012, l'employée a pris position et réitéré ses allégations de mobbing (p. 487-500 du dossier de fedpol).

C.
Par une première décision datée du 30 mars 2012 et envoyée le 29 mars 2012, fedpol a licencié A._____ avec effet au 31 juillet 2012. Par courrier du 30 avril 2012, celle-ci a contesté la validité de la résiliation. En date du 14 mai 2012, l'employeur a demandé au secrétariat général du DFJP de confirmer la résiliation. Par un courrier du même jour, reçu le 15 mai 2012 par fedpol, A._____ a transmis un certificat médical établi le 11 mai 2012 et attestant, avec effet rétroactif, d'une incapacité de travail à 100% du 8 mars au 8 avril 2012. Elle invoque dès lors que la résiliation serait intervenue durant un délai de protection selon l'art. 336c al. 1 let. b du Code des obligations du 30 mars 1911 (CO, RS 220). Ledit certificat a été transmis par fedpol au secrétariat général du DFJP en date du 23 mai 2012 en demandant une nouvelle fois confirmation de la décision de résiliation.

D.
Par décision incidente du 25 juillet 2012, le service juridique et de recours du DFJP a restitué l'effet suspensif au recours. La tâche de vérifier la validité du certificat médical du 11 mai 2012 a par ailleurs été confiée au Medical Service. Par lettre du 20 septembre 2012, Medical Service a attesté la validité de ce certificat; selon lui, les deux maladies dont se prévalait l'employée devaient être considérées comme distinctes. Informé par le service juridique et de recours du DFJP, fedpol a alors annoncé à A._____, par courrier daté du 18 octobre 2012, qu'il avait procédé, sur la base de l'art. 58 PA, à un nouvel examen de sa décision du 29 mars 2012 et qu'il envisageait de rendre une nouvelle décision, dont il lui a communiqué la teneur. Par le même courrier, fedpol lui a octroyé un délai jusqu'au 24 octobre 2012 pour prendre position (pièce 12 du dossier du DFJP).

E.
Par décision du 30 octobre 2012, fedpol a licencié A._____ avec effet au 28 février 2013, pour respecter le délai de quatre mois de l'art. 12 al. 3 let. b aLPers, tout en précisant que, dans le cas d'espèce, le délai de deux ans de droit au salaire en cas d'incapacité de travailler pour cause de maladie prévu par l'art. 56 OPers ne s'appliquait pas.

F.
Par courrier du 30 novembre 2012, A._____ a recouru contre cette décision auprès du DFJP, concluant à titre préjudiciel à la restitution de l'effet suspensif et quant au fond à la nullité de ce prononcé au sens de l'art. 14 al. 1 let. b aLPers. Le 24 décembre 2012, fedpol a demandé au DFJP de constater la validité de la résiliation prononcée en application de l'art. 14 al. let. b aLPers. Par décision du 27 février 2013, et sans avoir ordonné un échange d'écritures au préalable, le DFJP a rejeté le recours de A._____, confirmé la validité de la décision de fedpol du 30 octobre 2012 et retiré l'effet suspensif à un éventuel recours de l'intéressée.

G.
Par écriture du 15 avril 2013, A._____ (ci-après la recourante) a recouru contre cette décision auprès du Tribunal administratif fédéral (ci-après : le Tribunal), concluant principalement à l'annulation de la décision résiliant ses rapports de travail et à sa réintégration dans ses fonctions auprès de fedpol, subsidiairement à ce que la décision du DFJP soit annulée et l'affaire renvoyée à cette autorité pour nouvelle décision. A titre préjudiciel, elle requiert la restitution de l'effet suspensif de son recours.

A l'appui de son recours, elle invoque en premier lieu la violation de son droit d'être entendue; elle affirme en effet que l'écriture de fedpol du 24 décembre 2012 ne lui a jamais été transmise. Elle relève également que la résiliation prononcée se fonde à tort sur des impératifs d'exploitation majeurs au sens de l'art. 12 al. 6 let. e aLPers et vise uniquement à l'écarter de fedpol, dans un contexte de harcèlement psychologique de la part de son supérieur direct. Elle rappelle qu'elle est incapable de travailler – et donc inapte au placement – depuis septembre 2011 et réfute les reproches de mauvaise volonté fondés sur l'art. 12 al. 6 let. d aLPers. Depuis le mois d'avril 2012, elle souffrirait en outre d'une autre maladie "potentiellement mortelle" et reproche à la décision attaquée de ne pas traiter la question de savoir si une employée en incapacité de travail peut se voir licenciée durant les deux ans pendant lesquels l'obligation de payer le salaire subsiste.

H.
Invité par le Tribunal de céans à se déterminer sur la requête en restitution de l'effet suspensif déposée par la recourante, fedpol a conclu à son rejet en date du 26 avril 2013. Il a précisé qu'on ne pouvait exiger de lui qu'il verse un salaire sur une longue période pour un poste qui n'existait plus depuis dix-huit mois. Par écriture déposée le 29 avril 2013, le DFJP (ci-après l'autorité inférieure) a également conclu au rejet de la requête de restitution de l'effet suspensif. Par décision incidente du 22 mai 2013, le Tribunal administratif fédéral a rétabli l'effet suspensif au recours.

I.
Par écriture du 12 juillet 2013, la recourante a répliqué. En date du 23 août 2013, fedpol a dupliqué. L'autorité inférieure en a fait de même par courrier du 26 août 2013. Par écriture du 17 septembre 2013, la recourante a transmis ses observations finales et confirmé ses conclusions. Elle a également joint des pièces supplémentaires.

J.
Par courrier daté du 3 décembre 2013, la recourante a communiqué au Tribunal administratif fédéral un certificat médical daté du même jour, selon lequel elle était notamment apte à travailler à 50% du 4 novembre au 3 décembre 2013, puis à 25% du 4 au 31 décembre 2013. Par ordonnance du 10 décembre 2013, ledit certificat médical a été transmis aux autres parties. Dans un nouveau courrier du 17 décembre 2013, la recourante – procédant elle-même, sans faire appel à son mandataire – a transmis au Tribunal un échange d'écriture relatif à une demande de versement de trois mois de salaires échus et a demandé l'intervention du Tribunal administratif fédéral.

K.
Par ordonnance du 27 décembre 2013, le Tribunal administratif fédéral a invité le mandataire de la recourante à se prononcer et, le cas échéant, à confirmer la demande de sa cliente. En date du 7 janvier 2013, le mandataire de la recourante a pris position et requis une nouvelle décision incidente statuant sur le paiement des salaires. Par courrier du 23 janvier 2014, la recourante a transmis un certificat médical selon lequel elle était à nouveau apte à travailler à 100% depuis le 4 janvier 2014. Elle a également précisé qu'elle avait offert ses services à l'employeur.

Par courrier du 4 février 2014 fedpol a transmis au tribunal de céans, un courrier du 29 janvier 2014 adressé à la recourante par lequel il lui indiquait avoir bien pris note du fait qu'elle était désormais capable de travail-

ler à 100 %, mais ne pas pouvoir lui restituer sa place de travail, cette fonction ayant été supprimée.

Les autres faits déterminants seront évoqués dans les considérants en droit.

Droit :

1.

1.1 S'agissant de la *recevabilité* du recours, il sied d'observer ce qui suit.

1.1.1 Ce recours a été interjeté avant l'entrée en vigueur, le 1er juillet 2013, des modifications du 14 décembre 2012 de la loi du 24 mars 2000 sur le personnel de la Confédération (aLPers, RS 172.220.1; RO 2013 1493). Cela étant, sa recevabilité doit être examinée selon le droit en vigueur lors de son dépôt, lors même que de nouvelles dispositions relatives à la procédure sont entrées en vigueur dans l'intervalle. Ainsi, sous réserve de l'exception prévue à l'art. 32 al. 1 let. c de la loi du 17 juin 2005 sur le Tribunal administratif fédéral (LTAF, RS 173.32) – non pertinente en l'espèce – la juridiction de céans est, en vertu de l'art. 36 al. 1 aLPers (dans sa teneur en vigueur le 15 avril 2013), compétente pour connaître des recours contre les décisions, au sens de l'art. 5 de la loi fédérale du 20 décembre 1968 sur la procédure administrative (PA, RS 172.021), rendues, en matière de personnel fédéral, par l'organe de recours interne mentionné à l'art. 35 al. 1 LPers, disposition aujourd'hui abrogée. Le Secrétariat général du DFJP (SG-DFJP) est cet organe dans le cas présent (cf. art. 4 al. 1 let. g de l'ordonnance sur l'organisation du Département fédéral de justice et police [Org DFJP, RS 172.213.1]). L'acte attaqué du SG-DFJP du 27 février 2013 satisfait en outre aux conditions prévalant à la reconnaissance d'une décision au sens de l'art. 5 PA. La *compétence fonctionnelle* du Tribunal est ainsi donnée.

1.1.2 Déposé en temps utile (art. 22a et 50 al. 1 PA) et en la forme requise (art. 52 PA), par le destinataire de la décision litigieuse lequel a participé à la procédure devant l'autorité inférieure et possède un intérêt digne de protection à son annulation ou à sa modification (art. 48 al. 1 PA), le recours est donc recevable et il peut être entré en matière sur ses mérites.

1.2 *L'objet du litige* porte sur la validité de la résiliation des rapports de travail liant fedpol à A._____, prononcée par fedpol en date du 30 octobre 2012 et confirmée par la décision sur recours du 27 février 2013 du

Chef du Service juridique et de recours DFJP. La recourante estime cette résiliation nulle, en raison d'une violation de son droit d'être entendue, ce qu'il s'agira d'examiner avant tout autre grief (ci-après consid. 2). En outre, elle retient que les motifs à la base de cette résiliation ne lui seraient pas opposables : d'une part, les mesures de restructuration invoquées par l'employeur ne seraient qu'un prétexte à cacher une situation de mobbing qui aurait trouvé là son aboutissement ; d'autre part, on ne saurait lui opposer à faute le fait de ne pas avoir signé la convention de recherche d'emploi, étant donné la maladie dont elle souffrait à l'époque. Le Tribunal s'attachera dès lors à examiner si les motifs invoqués par l'employeur justifient la résiliation litigieuse (ci-après consid. 3).

1.3 Avant tout autre raisonnement, il s'agit de se pencher sur *le droit applicable*, la décision de l'autorité inférieure du 27 février 2013 de même que celle de fedpol du 30 octobre 2012, ayant toutes deux été prononcées avant l'entrée en vigueur des dispositions révisées de la LPers [RO 2013 1493] et de l'OPers [RO 2013 1515].

1.3.1 En l'absence de dispositions transitoires dans la LPers au sujet des modifications du 14 décembre 2012, la question du droit applicable à la présente procédure doit être tranchée en fonction des principes généraux relatifs au droit intertemporel (arrêt du Tribunal administratif A-427/2013 du 21 novembre 2013, consid. 2.2; PETER HELBLING, in: Wolfgang Portmann/Felix Uhlmann [éd.], Bundespersonalgesetz [BPG], Berne 2013, n. 6 ad art. 41 LPers).

S'agissant du *droit matériel*, sont applicables en principe les dispositions en vigueur lors de la réalisation de l'état de fait qui doit être apprécié juridiquement ou qui a des conséquences juridiques (ATF 137 V 105 consid. 5.3.1, ATF 136 V 24 consid. 4.3, ANDRÉ MOSER/MICHAEL BEUSCH/LORENZ KNEUBÜHLER, Prozessieren vor dem Bundesverwaltungsgericht, 2ème éd., Bâle 2013, n. 2.202; PIERRE MOOR/ALEXANDRE FLÜCKIGER/VINCENT MARTENET, Droit administratif: les fondements généraux, vol. I, 3ème éd., Berne 2012, p. 184). En revanche, les *nouvelles prescriptions de procédure* sont applicables aux affaires pendantes en principe dès le jour de leur entrée en vigueur, et dans toute leur étendue, mais pour autant qu'il existe une certaine continuité entre le nouveau et l'ancien système, sans que de nouvelles règles fondamentalement différentes ne soient créées (ATF 130 V 560 consid. 3.1, ATF 130 V 90 consid. 3.2, ATF 112 V 356 consid. 4a).

1.3.2 Dans le cas d'espèce, la résiliation litigieuse étant intervenue le 30 octobre 2012 pour l'échéance du 28 février 2013, c'est donc l'ancien droit (ci-après aLPers, et aOPers pour l'ordonnance du 3 juillet 2001 sur le personnel de la Confédération [RS 172.220.111.3]) en vigueur jusqu'au 31 juin 2013 qui s'applique sur le plan matériel.

1.4 Le Tribunal administratif fédéral *applique le droit d'office*, sans être lié par les motifs invoqués (cf. art. 62 al. 4 PA) ni par l'argumentation juridique développée dans la décision entreprise (cf. PIERRE MOOR/ETIENNE POLTIER, Droit administratif, vol. II, 3e éd., Berne 2011, ch. 2.2.6.5, p. 300). La procédure est régie par la maxime inquisitoire, ce qui signifie que le Tribunal administratif fédéral définit les faits et apprécie les preuves d'office et librement (cf. art. 12 PA). Les parties doivent toutefois collaborer à l'établissement des faits (art. 13 PA), notamment en apportant les éléments en leur possession permettant d'établir la preuve des faits dont elles se prévalent (cf. ATF 132 III 731 consid. 3.5; cf. également MOOR/POLTIER, op. cit., n. 2.2.6.3, p. 293 s. et n. 2.2.6.4, p. 299 s.) et motiver leur recours (art. 52 PA). En conséquence, l'autorité saisie se limite en principe aux griefs soulevés et n'examine les questions de droit non invoquées que dans la mesure où les arguments des parties ou le dossier l'y incitent (ATF 122 V 157 consid. 1a, ATF 121 V 204 consid. 6c; Jurisprudence des autorités administratives de la Confédération [JAAC] 61.31 consid. 3.2.2; MOSER/BEUSCH/KNEUBÜHLER, op. cit., n. 1.55, ALFRED KÖLZ/ISABELLE HÄNER/MARTIN BERTSCHI, Verwaltungsverfahren und Verwaltungsrechtspflege des Bundes, 3 ème éd., Zurich/Bâle/Genève 2013, n. 147).

1.5 Le Tribunal administratif fédéral examine la décision attaquée avec un *plein pouvoir de cognition* (art. 49 PA). Cela étant, en matière de mesures de réorganisation, en particulier s'agissant de la suppression de postes de travail, qui est une question d'ordre organisationnel – et non du droit du personnel au sens strict – le Tribunal administratif fédéral se restreint 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 en particulier (cf. arrêts du Tribunal administratif fédéral A-3551/2009 du 22 avril 2010 consid. 5; A-7932/2007 du 29 octobre 2008 consid. 2; A-5455/2007 du 11 juin 2008 consid. 3.1; MOSER/BEUSCH/KNEUBÜHLER, op. cit., n. 2.160).

Le recourant peut invoquer la violation du droit fédéral, y compris l'excès ou l'abus du pouvoir d'appréciation (art. 49 let. a PA), la constatation inexacte ou incomplète des faits pertinents (art. 49 let. b PA) ou l'inoppor-

tunité (art. 49 let. c PA; MOSER/BEUSCH/KNEUBÜHLER, op. cit., n. 2.149 ss).

2.
La recourante se plaint d'une violation de son *droit d'être entendue*, ce qui appelle les remarques suivantes.

2.1

2.1.1 De nature formelle, le droit d'être entendu est une règle primordiale de procédure dont la violation entraîne en principe l'annulation de la décision attaquée sans égard aux chances de succès du recours sur le fond (ANDREAS AUER/GIORGIO MALINVERNI/MICHEL HOTTELIER, Droit constitutionnel suisse, vol. II, Les droits fondamentaux, 3ème éd., Berne 2013, n. 1358; cf. également ATF 137 I 195 consid. 2.1), si bien qu'il convient de l'examiner préliminairement. En effet, si l'autorité de recours constate la violation du droit d'être entendu, elle renvoie la cause à l'instance inférieure, qui devra entendre la personne concernée et adopter une nouvelle décision, quand bien même sur le fond celle-ci ne s'écartera pas de la solution qu'elle avait retenue lors de la décision annulée (cf. ATF 125 I 113 consid. 3).

2.1.2 Il sied cependant de relever que la règle de l'annulation de la décision en raison d'une violation du droit d'être entendu souffre une exception: la violation du droit d'être entendu peut être réparée lorsque la partie lésée a bénéficié de la faculté de *s'exprimer librement* devant une autorité de recours investie du *même pouvoir de cognition* que l'autorité ayant méconnu le droit (ATF 133 I 201 consid. 2.2; ATF 129 I 129 consid. 2.2.3; ATF 126 I 68 consid. 2; arrêt du Tribunal fédéral 1C_104/2010 du 29 avril 2010, consid. 2.1). La réparation de la violation du droit par l'autorité de recours devrait être une exception et elle serait en principe exclue lorsque la violation du droit d'être entendu constitue dans le cas d'espèce une atteinte *particulièrement grave* aux droits de la partie (ATF 126 I 68 consid. 2; arrêts du Tribunal fédéral 1C_452/2009, du 19 mars 2010. consid. 2.2; 1C_265/2009, du 7 octobre 2009, consid. 2.3). Toutefois, la pratique admet également la réparation d'une grave violation du droit d'être entendu lorsque, le renvoi de la cause à l'autorité de première instance serait une *vaine formalité* et allongerait inutilement la procédure (ATF 133 I 201 consid. 2.2; arrêt précité du Tribunal fédéral 1C_265/2009, consid. 2.3 et arrêt 8C_467/2013 du 21 novembre 2013 consid. 3.1).

2.1.3 Le droit d'être entendu, garanti par l'art. 29 al. 2 de la constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst., RS 101), sert non seulement à établir les faits, mais constitue également un droit indissociable de la personnalité garantissant à un particulier de participer à la prise d'une décision qui touche sa position juridique (cf. arrêt du Tribunal fédéral 8C_53/2012 du 6 juin 2012, consid. 5.2). Il comprend, en particulier, le droit pour la personne concernée de s'expliquer avant qu'une décision ne soit prise à son détriment, celui de fournir des preuves quant aux faits de nature à influer sur le sort de la décision, celui d'avoir accès au dossier, celui de participer à l'administration des preuves, d'en prendre connaissance et de se déterminer à leur propos. Compris comme l'un des aspects de la notion générale de procès équitable, le droit d'être entendu comprend en particulier le droit, pour une partie à un procès, de prendre connaissance de toute argumentation présentée au tribunal et de se déterminer à son propos, que celle-ci contienne ou non de nouveaux éléments de fait ou de droit, et qu'elle soit ou non concrètement susceptible d'influer sur le jugement à rendre. Il appartient en effet aux parties, et non au juge, de décider si une prise de position ou une pièce nouvellement versée au dossier contient des éléments déterminants qui appellent des observations de leur part. Toute prise de position ou pièce nouvelle versée au dossier doit dès lors être communiquée aux parties pour leur permettre de décider si elles veulent ou non faire usage de leur faculté de se déterminer (cf. ATF 139 I 189 consid. 3.2; ATF 138 I 484 consid. 2.1; ATF 137 I 195 consid. 2; ATF 133 I 100 consid. 4.3; ATF 132 I 42 consid. 3.3.2; arrêt du Tribunal fédéral 1C_458/2011 du 29 février 2012 consid. 3.1 et les arrêts cités).

2.2 En l'espèce, la recourante allègue que son droit d'être entendu aurait été violé à deux reprises, la première fois par fedpol (cf. infra consid. 2.2.1) et la seconde par l'autorité dont émane la décision attaquée (cf. infra consid. 2.2.2).

2.2.1 *Tout d'abord*, son droit d'être entendu aurait été violé par fedpol, en 1ère instance déjà, à mesure que fedpol n'aurait donné à son mandataire qu'un très court délai de trois jours pour se prononcer avant d'émettre sa décision de résiliation du 30 octobre 2012 et ceci alors que la recourante se trouvait à l'étranger et n'était pas atteignable. En soi, la fixation d'un délai trop court, qui ne permet pas à l'intéressé de prendre position de manière effective peut, certes, conduire à une violation du droit d'être entendu (arrêt du Tribunal fédéral 8C_395/2009 du 10 novembre 2009 consid. 7.5). L'on peut cependant se demander si la recourante n'aurait pas déjà dû invoquer ce grief au moment de la contestation de la résilia-

tion. L'art. 14 al. 1 aLPers exige en effet que l'employé indique par écrit et de manière plausible pour quelles raisons la résiliation concernée est nulle. Conformément à l'art. 14 al. 1 let. a aLPers, cela implique notamment que l'employé invoque l'existence d'un vice majeur tel que la violation de son droit d'être entendu, s'il l'estime réalisée.

Quoi qu'il en soit, dans le cas d'espèce, il apparaît que le mandataire de la recourante a *effectivement* pu se prononcer dans le délai imparti par fedpol – même si ce délai était court – et présenter ses arguments par écrit (cf. courrier du 24 octobre 2012, sous pièce 13b du dossier de l'autorité inférieure), de sorte que la recourante ne saurait se plaindre de ne pas avoir été entendue par fedpol.

2.2.2 *Ensuite*, la recourante fait valoir que l'autorité inférieure aurait pareillement violé son droit d'être entendue.

2.2.2.1 Il apparaît que la recourante a fait valoir, par courrier du 30 novembre 2012, la nullité de la décision de fedpol du 30 octobre 2012. Par courrier du 24 décembre 2012, et dans le délai imparti par l'art. 14 al. 2 aLPers, fedpol a demandé à l'autorité de recours interne, le SG-DFJP, de vérifier la validité de la résiliation. La demande de fedpol renvoyait aux prises de position déjà déposées dans le cadre de la procédure en constatation de la validité de la 1ère décision de résiliation, mais contenait également une brève argumentation en particulier sur la requête en restitution de l'effet suspensif. (pièce 14 du dossier de l'autorité inférieure). Le SG-DFJP n'a cependant transmis ce courrier de trois pages à la recourante *qu'après* avoir statué sur le recours. Conséquemment, le SG-DFJP n'a pas non plus ouvert un échange d'écritures. C'est dès lors à bon droit que la recourante se plaint d'une violation de son droit d'être entendue. En effet, elle n'a pas eu connaissance – et n'a donc pas pu s'exprimer – sur la demande de confirmation de la résiliation déposée par fedpol le 24 décembre 2012, celle-ci ne lui ayant pas été communiquée par le SG-DFJP avant son prononcé. L'autorité inférieure reconnait d'ailleurs l'oubli et admet avoir rendu sa décision sans avoir préalablement accordé à la recourante un ultime droit d'être entendu (prise de position du SG-DFJP du 29 avril 2013, ch. II p. 2). Certes, la résiliation prononcée par fedpol le 30 octobre 2012 s'inscrivait dans la suite de la première tentative de résiliation par la décision du 30 mars 2012 et la recourante devait s'attendre à ce que fedpol demande la confirmation de sa deuxième décision. Il n'en reste pas moins qu'il s'agit d'une pièce nouvelle – qui ouvrait une nouvelle procédure en constatation de validation – et qu'en omettant de la trans-

mettre, l'autorité inférieure a effectivement violé le droit d'être entendue de la recourante.

2.2.2.2 Reste à examiner si cette violation peut être guérie ou si elle doit nécessairement entraîner le renvoi de la cause à l'autorité inférieure. Ceci dépend – comme déjà indiqué – de savoir si le Tribunal dispose d'un pouvoir de cognition identique à celui de l'autorité inférieure dans le cas d'espèce et au surplus si la recourante a eu l'occasion d'exposer pleinement ses arguments devant la présente instance.

La recourante soutient qu'une guérison n'est guère possible dès lors pour certains aspects juridiques du recours le Tribunal administratif fédéral n'exerce son pouvoir d'examen qu'avec une certaine retenue (recours, ch. 13). Cela étant, il ne s'agit pas d'apprécier *in abstracto* quel peut être le pouvoir d'examen du Tribunal de céans. Il y a bien plutôt lieu d'examiner *concrètement* si le Tribunal voit son pouvoir de cognition restreint s'agissant des points spécifiques sur lesquels le droit d'être entendu de la recourante a été violé. A cet égard, dans la mesure où les éléments invoqués dans le courrier de fedpol du 24 décembre 2012 le sont pour justifier le retrait de l'effet suspensif, une question qui, entre-temps, a été traitée par le Tribunal de céans dans sa décision incidente du 22 mai 2013, un renvoi à l'autorité inférieure ne se justifie plus. Dans ce cadre s'inscrivent en particulier les reproches de remise tardive et la validité du certificat médical. Pour le surplus, il n'est pas question dans le courrier du 24 décembre 2012 de l'*opportunité* de la suppression de poste de la recourante, point que le Tribunal ne reverrait qu'avec retenue. Ce n'est donc pas sur cet aspect que la recourante a été privée de son droit d'être entendue. Elle avait d'ailleurs déjà argumenté sur le sujet dans son courrier du 30 novembre 2012. Quant aux autres questions, notamment celle de savoir si l'ordonnance sur les réorganisations s'applique ainsi que les conséquences juridiques qu'elle entraîne, il s'agit de points sur lesquels le Tribunal dispose d'un plein pouvoir de cognition. Il en va pareillement s'agissant de la question de savoir si la recourante était ou non dans l'incapacité de rechercher un emploi. La problématique de l'incapacité de travail avait par ailleurs déjà été soulevée par la recourante dans son courrier d'opposition du 30 novembre 2012, qui renvoie également aux échanges précédents relatifs à la 1ère tentative de résiliation par fedpol. En conséquence, le Tribunal de céans dispose du même pouvoir de cognition que l'autorité de première instance s'agissant des points évoqués dans le courrier du 24 décembre 2012, au sujet duquel la recourante n'a pas pu s'exprimer.

Il apparaît en outre que la recourante a pu pleinement exposer ses arguments devant la présente instance, que ce soit dans le cadre du recours ou dans le cadre du mémoire du 14 septembre 2013. Il appert ainsi que le droit d'être entendu de la recourante peut être considéré comme guéri. Cette conséquence est d'ailleurs conforme au principe de l'économie de procédure, qui s'opposerait dans le cas présent à un renvoi de la cause pour de purs motifs formels à l'autorité inférieure, alors que la recourante a requis que le jugement soit prononcé rapidement.

3.
S'agissant de la *validité de la résiliation des rapports de travail*, il s'agit d'en rappeler les principes (consid. 3.1) avant de les appliquer au cas d'espèce (consid. 3.2).

3.1

3.1.1 Conformément aux art. 12 al. 1 et 2 let. b et 13 al. 1 aLPers, après le temps d'essai, le contrat de durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties, pour la fin du mois, en respectant la *forme écrite* et le *délai de congé minimal* selon l'art. 12 al. 2 aLPers. Dans le cas d'une résiliation ordinaire des rapports de service par l'employeur, celui-ci doit faire valoir l'un des *motifs de résiliation* prévus de manière exhaustive par l'art. 12 al. 6 aLPers, dans sa version encore en vigueur à l'époque du prononcé de la décision attaquée. Sont notamment considérés comme de tels motifs "[des] 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" (art. 12 al. 6 let. e aLPers) ou "[la] mauvaise volonté de l'employé à accomplir un autre travail pouvant raisonnablement être exigé de lui" (art. 12 al. 6 let. d aLPers).

3.1.2 L'examen de la validité d'une résiliation pour des motifs économiques selon l'art. 12 al. 6 let. e aLPers se fait donc en deux temps. *Tout d'abord*, il s'agit de vérifier la condition – positive – relative à l'existence d'impératifs économiques ou d'exploitation majeurs (cf. infra consid. 3.1.2.1), *puis* celle – négative – tenant à l'absence de possibilité pour l'employeur de proposer à l'employé un autre travail pouvant raisonnablement être exigé de lui (cf. infra consid. 3.1.2.2).

3.1.2.1 En premier lieu, il s'agit donc de vérifier si la décision d'ordre organisationnel de supprimer le poste se justifie *au vu des impératifs économiques ou d'exploitation majeurs*. L'on relèvera que ces impératifs s'analysent indépendamment de la personne concernée ou de ses quali-

fications pour remplir le poste en question. Ainsi ce motif de résiliation ne peut pas être invoqué si le poste en question est maintenu et que, pour des raisons indépendantes de sa volonté, l'employé ne dispose plus des aptitudes ou capacités suffisantes pour effectuer le travail convenu; en effet, dans un tel cas, la résiliation devrait se fonder sur l'art. 12 al. 6 let. c aLPers. Les impératifs économiques ou d'exploitation majeurs ne peuvent être qu'une réorganisation ou une restructuration *de grande envergure* (voir Message concernant la loi sur le personnel de la Confédération [LPers] du 14 décembre 1998, FF 1999 p. 1421 ss, p.1438).

3.1.2.2 Se pose ensuite la question de savoir si l'employeur est ou non en mesure de proposer à l'intéressé un autre travail, compte tenu notamment des compétences et des qualifications dont il dispose. Ce n'est en effet qu'en l'absence d'une semblable possibilité qu'une résiliation peut être prononcée sur la base de l'art. 12 al. 1 let. e aLPers.

Il faut en effet rappeler qu'en cas de suppression d'un poste, l'employeur aura en premier lieu le devoir de chercher un autre travail pouvant raisonnablement être exigé de l'employé. Ceci découle de l'art. 19 al. 1 LPers selon lequel "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". Pour autant que cela puisse raisonnablement être exigé de l'employé, l'employeur peut par exemple, sans résilier le contrat de travail, changer la *fonction ou le domaine d'activité* de celui-ci si ce changement est imposé par des raisons de services (art. 25 al. 3 let. a aOPers). Il peut également intégrer l'employé à une *autre unité d'organisation*, si ce changement s'inscrit dans une restructuration (art. 25 al. 3 let. b aOPers). Ainsi, en cas de restructuration, différentes mesures doivent prévaloir sur la résiliation des rapports de travail (art. 104 al. 2 aOPers), soit en premier lieu, l'affectation de l'employé à un autre poste auprès de l'un des employeurs définis à l'art. 3 LPers (art. 104 al. 2 let. a aOPers). Il ne suffit donc pas – pour justifier une résiliation des rapports de travail fondée sur l'art. 12 al. 6 let. e aLPers – que l'employeur cherche une place seulement au sein de son domaine de compétence (office fédéral ou département), mais il doit également établir qu'il n'y a pas d'autre travail convenable *au sein de la Confédération*. En contrepartie, l'employé quant à lui est tenu d'accepter un changement de fonction, ou de domaine d'activité, si ce changement est imposé par des raisons de service et peut raisonnablement être exigé de sa part (art. 19 al.1 LPers *a contrario* et art. 25 al. 3 let. a aOPers). Il en va de même pour l'affectation à une autre unité d'organisation si ce changement s'inscrit dans une autre restructuration

(art. 25 al. 3 let. b aOPers). Par ailleurs, dans le cadre des mesures de restructuration, les employés sont tenus de soutenir les efforts de l'employeur. Ils collaborent activement aux mesures prises et font preuve d'initiative, notamment dans la recherche d'un nouvel emploi (art. 104 al. 4 aOPers).

Cela étant, il sied également de rappeler qu'afin de faciliter les restructurations d'envergure, le Conseil fédéral a édicté l'ordonnance sur la gestion des postes de travail et du personnel dans le cadre de programmes d'allégement budgétaire et de réorganisations du 10 juin 2004 (RS 172.220.111.5; ci-après ordonnance sur les réorganisations). Cette ordonnance a pour but de permettre une suppression des postes de travail dans le cadre de programmes d'allégement budgétaire ou de réorganisations qui soit économique et socialement supportable, et qui n'entraîne si possible pas de licenciements (art. 1). Elle prévoit que l'employeur *soumette un accord* sur la recherche d'un nouvel emploi au travailleur touché par les mesures de restructuration (art. 4 al. 2). Si l'employé refuse la conclusion d'un tel accord, il peut être licencié en vertu de l'art. 12 al. 6 aLPers (art. 4 al. 3). Dans un semblable cas de refus de l'employé, lequel est assimilé à une faute de ce dernier (art. 19 al. 1 aLPers), l'employeur n'est alors pas tenu de chercher un autre travail à l'employé avant de prononcer son licenciement.

3.1.3 La résiliation des rapports de travail peut être en effet annulée lorsqu'elle est *abusive* au sens de l'art. 336 CO (cf. art. 14 al. 3 let. a LPers; sur l'application de l'art. 336 CO en droit public, voir HARRY NÖTZLI, Die Beendigung von Arbeitsverhältnissen im Bundespersonalrecht, Berne 2005, n. 236 et les réf. citées). L'art. 336 CO contient une liste de situations constitutives d'abus. Cette liste n'est pas exhaustive, mais concrétise l'interdiction générale de l'abus de droit (cf. art. 2 al. 1 du Code civil suisse du 10 décembre 1907 [CC, RS 210]). En soi, l'existence d'une situation de mobbing ne conduit pas automatiquement à rendre un licenciement abusif. Des situations sont cependant concevables dans lesquelles une résiliation devient abusive dès lors que le motif de licenciement invoqué est l'une des conséquences du harcèlement (ATF 125 III 70). Par exemple en cas de manquements répétés ou persistants dans les prestations (art. 12 al. 6 let. b LPers), qui découleraient eux-mêmes du mobbing exercé. L'employeur qui n'empêche pas le mobbing viole son obligation de protection découlant de l'art. 328 CO. Il ne peut donc pas justifier un licenciement en se fondant sur des motifs découlant d'une violation de ses obligations en tant qu'employeur.

3.2 En l'espèce, la décision de licenciement de fedpol datée du 30 octobre 2012 se fondait expressément sur l'art. 4 al. 3 de l'ordonnance sur les réorganisations, qui s'inscrit dans le contexte de l'art. 12 al. 1 let. e aLPers. Il faut donc examiner si les conditions spécifiques de cette disposition sont réalisées (cf. infra consid. 3.2.1 et 3.2.2). Ceci étant fait, il s'agira d'examiner les griefs de la recourante (cf. infra consid. 3.2.3).

3.2.1 *En premier lieu,* il s'agit de voir dans quelle mesure la suppression du poste de la recourante se justifiait au vu *des impératifs économiques et d'exploitation majeurs*. Dans ce contexte, l'on rappellera que la question de savoir si un poste de travail ou une fonction particulière n'est plus nécessaire est une question d'ordre organisationnel et que le Tribunal se limite alors à examiner si les mesures en question se fondent bien sur des motifs économiques et si, entre ces mesures et le licenciement, il existe un rapport de causalité suffisant (arrêts du Tribunal administratif fédéral A-3551/2008 du 22 avril 2010 consid. 5, A-7932/2007 du 29 octobre 2008 consid. 2, A-5455/2007 du 11 juin 2008 consid. 3.1; MOSER/BEUSCH/KNEUBÜHLER, op. cit., n. 2.160; HARRY NÖTZLI in: Portmann/Uhlmann [éd.], Bundespersonalgesetz [BPG], Berne 2013, n. 41 ad art. 12 LPers).

3.2.1.1 Au ch. 2 de la décision de licenciement, fedpol justifie celle-ci par le fait que le poste en question serait supprimé dans le cadre du projet de réorganisation "EQUILIBRE", lequel fait suite à la décision du Conseil fédéral du 21 mai 2008. Il s'agit de rappeler à cet égard que – dans le cadre de cette réorganisation – le service dans lequel travaillait A._____ a été rebaptisé "Commissariat …" (Commissariat) et intégré à la PJF à compter du 1er janvier 2009. Il était alors composé de six personnes provenant pour moitié de la PJF et pour moitié de l'ancien SAP, dont la recourante. Cela étant, le Tribunal relève que la suppression du poste de la recourante lui a été communiquée en septembre 2011 et que la résiliation des rapports de travail de la recourante a été prononcée le 30 octobre 2012, soit plus de trois ans après l'intégration dudit service à la PJF. Dans ces conditions, même s'il y a lieu pour le Tribunal de faire preuve de réserve dans l'appréciation de ces circonstances d'ordre organisationnel, il n'en reste pas moins que *le lien de causalité* entre l'intégration de l'ancien SAP à la PJF en 2009 et la communication de la suppression de poste à la recourante en septembre 2011, respectivement avec la résiliation du rapport de travail de la recourante en mars puis en octobre 2012, n'est guère évident.

3.2.1.2 Certes, fedpol relève – dans sa décision du 30 octobre 2012 – que les besoins de traduction arabe-français au sein du Commissariat ont nettement diminués par rapport à ce qu'exigeait l'activité antérieure au sein du SAP, que – dans la nouvelle structure – "'[à] la seule exception de (la recourante), les traducteurs (-rices) (n'étaient) pas engagés à temps fixe'' et que les besoins en traduction de la PJF étaient déjà couverts par ailleurs. Il s'attache ainsi en somme à démontrer qu'ensuite de la réorganisation de janvier 2009, le poste de la recourante n'était plus utile et aurait dû être supprimé. Il n'en demeure pas moins qu'il ne l'a pas été à l'époque. La baisse des besoins en matière de traductions – qui n'est d'ailleurs pas contestée par la recourante – ne saurait rien y changer.

3.2.1.3 En définitive, il apparaît que la recourante a été *maintenue à son poste* durant toutes ces années, seul son *cahier des tâches* étant modifié : en effet, la recourante s'est vue attribuer d'autres tâches en compensation de celles de traduction qui faisaient défaut, plus précisément des travaux de monitoring sur internet dans le domaine du terrorisme islamiste. Ainsi, comme l'atteste un courriel du 25 novembre 2009 (p. 289 s. du dossier de fedpol), la recourante a été chargée de faire du monitoring du jihadisme sur internet et ceci à hauteur de 40% du temps de travail (voir courriel du 8 février 2010, pièce n° 12 du bordereau de la recourante) et notamment de participer à l'élaboration d'une base de données (procès-verbal d'audition de D._____ du 6 décembre 2011, p. 450 du dossier de fedpol). Lors du premier trimestre 2010, la mission initiale de monitoring a été abandonnée au profit d'un travail de soutien dans le domaine de l'analyse du terrorisme jihadiste, qui comprenait – en plus de traductions – des recherches sur internet, le suivi et l'évaluation de certains sites internet (voir courriel du 10 mars 2010, p. 329 du dossier de fedpol). Ce cahier de charges élargi est également confirmé par le certificat de travail intermédiaire du 14 décembre 2011 délivré à l'employée (p. 386-385 du dossier de fedpol). Ainsi, l'employeur ne pouvant plus occuper la recourante uniquement comme traductrice, il s'est efforcé – à juste titre d'ailleurs (voir l'art. 25 al. 3 aOPers) – de lui confier des tâches qui se rapprochaient de celles d'un analyste maîtrisant la langue arabe. La recourante ne s'y est pas opposée; elle avait d'ailleurs manifesté son intérêt pour un poste d'analyste stratégique dans son courrier du 12 août 2010 (p. 342 du dossier de fedpol).

Il faut dès lors bien se représenter que, lors de la résiliation du 30 octobre 2012, la recourante n'était plus occupée (ou à tout le moins pas principalement) comme traductrice arabe-français et que, dès lors, ce n'est pas

en soi la disparition du besoin en traduction, lié à l'intégration du SAP à la PJF en 2009, qui a entraîné la résiliation des rapports de travail.

3.2.1.4 Cela étant, il apparaît que la réorganisation débutée en 2009 s'est poursuivie en 2011. En effet, le 1er juillet 2011, un nouveau commissariat spécialisé dans le monitoring sur internet (Commissariat III Terrorisme), composé de spécialistes dont certains maîtrisant la langue arabe, a été créé. Ce commissariat a notamment pour activité de procéder aux recherches sur internet dans le domaine du terrorisme islamiste, recherches qui étaient jusqu'alors effectuées par le Commissariat. Même si la décision de fedpol du 30 octobre 2012, n'en fait pas expressément état, l'on comprend que les activités, hormis la traduction, qui avaient été attribuées à la recourante au sein du Commissariat – soit les tâches de monitoring – avaient désormais vocation à être traitées exclusivement par la nouvelle unité. Ainsi, indépendamment des compétences de la recourante, ce travail ne devait plus ce faire au sein du Commissariat. La recourante ne conteste par ailleurs pas le fait que le Commissariat nouvellement créé ait repris à son compte le travail de monitoring. Si l'on considère par ailleurs que la décision de supprimer le poste de la recourante lui a été communiquée en septembre 2011, soit peu après la création du Commissariat III Terrorisme, il existe bel et bien un lien de causalité entre cette réorganisation et la suppression de poste.

Certes, si l'on considère que ces changements sont intervenus en 2011, il n'est pas d'emblée évident qu'ils fassent partie de la réorganisation débutée en 2009. Cela étant, il s'agit manifestement d'une réorganisation d'envergure et, dans ce cas de figure, le fait qu'elle se déroule par étapes, respectivement sur plusieurs années, n'apparaît pas inhabituel.

Certes encore, il semblerait que *seul* le poste de la recourante ait été supprimé. A tout le moins le dossier ne recèle-t-il pas d'autres informations. Cela étant, il importe surtout de savoir si ce sont *réellement* des motifs économiques indépendants de la personne de la recourante et de la volonté de son supérieur direct qui ont entraîné la suppression du poste en question, ce qui doit ici être résolu par l'affirmative.

Quant à la question de savoir si la recourante avait ou non les *qualifications* pour occuper un poste d'analyste spécialiste, ceci n'est pas déterminant dès lors qu'il s'agit d'apprécier ici si la suppression de poste est justifiée par des impératifs économiques et d'exploitation majeurs au sens de l'art. 12 al. 6 let. e aLPers. Au regard des éléments qui précèdent, le Tribunal se range à la conclusion de l'autorité inférieure, selon laquelle il

existait bel et bien de tels impératifs, respectivement que ce sont bien ces impératifs *de nature économique*, et *non d'autres motifs*, qui ont justifié la suppression du poste en question.

3.2.2 *En second lieu*, il s'agit d'examiner s'il était – ou non – possible à fedpol de proposer un autre travail à l'employée, compte tenu de ses qualifications et de ses compétences et s'il l'a effectivement fait, ou – à défaut – s'il se trouve dans le contexte de l'art. 4 al. 3 de l'ordonnance sur les réorganisations, soit dans la situation où l'employé a refusé de signer un accord relatif à la recherche d'un nouvel emploi.

3.2.2.1 S'agissant de la question de savoir si l'employeur était *en mesure* de proposer un autre travail à la recourante, compte tenu des qualifications et des compétences de cette dernière, il faut y apporter la réponse suivante.

Fedpol retient que, malgré sa bonne volonté, les compétences et qualifications de la recourante n'étaient pas suffisantes pour qu'elle puisse exercer en tant qu'analyste (ch. 15 et 17 de la décision attaquée). Par ailleurs, il soutient avoir tenté en vain de chercher un emploi raisonnablement exigible pour l'intéressée (ch. 17 de la décision attaquée). La recourante quant à elle conteste que l'employeur ait entrepris les démarches nécessaires au sens de l'art. 19 al.1 aLPers.

Cela étant, il faut rappeler que la question de savoir si quelqu'un *est qualifié* pour occuper un poste ou non est du ressort de l'employeur qui dispose pour cela d'une marge d'appréciation. Lors de l'examen d'une telle décision, le Tribunal administratif fédéral observe une certaine réserve (arrêts du Tribunal administratif fédéral A-5455/2007, précité, consid. 5.4 et A-2737/2007 du 25 septembre 2007 consid. 4.3). Le Tribunal de céans ne reverrait dès lors qu'avec réserve la question de savoir si la recourante avait ou non les compétences pour exercer en qualité d'analyste. Quoi qu'il en soit, cet aspect n'est pas seul déterminant et il peut être renoncé à procéder à cet examen : s'agissant de la question de savoir si l'employeur a effectivement cherché à replacer la recourante, force est de constater que les éléments au dossier ne permettent pas de se convaincre que tel ait été le cas. En effet de telles démarches doivent être dûment documentées et il ne suffit pas de faire quelques demandes par courriel. Comme il a été dit précédemment, la recherche ne doit pas se limiter à la seule unité administrative. Or, dans le cas présent, l'employeur n'a pas démontré avoir cherché et proposé à son employée d'autres postes de travail, comme analyste ou à une autre fonction – s'il estimait qu'el-

le n'avait pas les qualités nécessaires pour ce faire –, également dans d'autres unités administratives.

3.2.2.2 Demeure la question de savoir si l'employeur était *tenu* de procéder à ces recherches dans le cas présent, si l'on considère que la recourante a refusé de signer l'accord relatif à la recherche d'un nouvel emploi qui lui avait été soumis. En principe, un tel refus *exonère* en effet l'employeur de l'obligation de rechercher à l'employée une autre place de travail et ouvre la possibilité d'une résiliation des rapports de travail fondée sur l'art. 12 al. 6 aLPers (cf. art. 4 al. 3 de l'ordonnance sur les réorganisations; pour le surplus, ci-avant consid. 3.1.2.2). Il faudrait donc y apporter une réponse négative. Cela étant, la présente affaire présente quelques *particularités*, puisque la recourante s'estimait légitimée à opposer un refus à l'employeur. Il y a dès lors lieu d'examiner si elle peut se prévaloir de *motifs justificatifs*.

Le Tribunal relève qu'un projet d'accord relatif à la recherche d'un nouvel emploi a été remis à la recourante lors de l'entretien du 21 septembre 2011 avec un délai au 28 septembre 2011 pour le signer. Cette convention n'a jamais été signée. Suite à un entretien avec le directeur de fedpol, le 25 octobre 2011 et à un échange d'écritures portant notamment sur les allégations de mobbing soulevées par la recourante à l'encontre de son supérieur direct, celle-ci a communiqué à son employeur, le 18 novembre 2011, qu'elle n'était ni en mesure ni disposée à signer ladite convention. Depuis le 26 septembre 2011, l'employée s'est trouvée en incapacité de travail totale. Par courrier du 7 décembre 2011, fedpol a informé la recourante qu'il considérait sa lettre du 18 novembre 2011 comme un rejet définitif de sa proposition. Dans son courrier d'opposition au licenciement du 30 novembre 2012 (pièce 14b du dossier de l'autorité inférieure), la recourante invoque deux motifs qui justifiaient à son sens son refus de conclure la convention querellée : *d'une part*, celle-ci impliquait – selon elle – *une relation de confiance mutuelle qui faisait défaut* en l'occurrence; en d'autres termes, elle avait des doutes sérieux sur la volonté de fedpol de lui offrir une nouvelle place, d'autant que la situation de mobbing dont elle avait fait l'objet n'aurait toujours pas été résolue. *D'autre part*, la recourante invoque *son état de santé* qui ne lui permettait ni de prendre une décision relativement à cette convention ni de se présenter à une autre place (voir notamment ses courriers électronique du 14 octobre 2011, p. 373 du dossier de fedpol; du 13 novembre 2011, pièce 12bis du bordereau de la recourante ainsi que la prise de position de son mandataire du 18 novembre 2011, p. 379 s. du dossier de fedpol).

Le Tribunal de céans estime toutefois que les motifs avancés par la recourante ne sont pas de nature à justifier son refus de signer la convention querellée.

S'agissant *d'une part* de la problématique du lien de confiance avec son employeur, que la recourante dit déficient, cette circonstance ne saurait la dispenser de collaborer dans le cadre des mesures en cas de restructuration, comme l'art. 104 al 4 aOPers lui en fait obligation. Or, la recherche active d'un emploi – prévue par la convention en cause – constitue l'un des aspects de cette obligation de collaborer. Il faut souligner au surplus que le sentiment de défiance éprouvé par la recourante vis-à-vis de son employeur ne lui permettait pas de refuser de prêter son concours à la recherche d'un nouvel emploi; la recourante n'explique d'ailleurs pas concrètement ce qu'elle redoutait de la part de son employeur. Cette défiance justifie d'autant moins le refus de la recourante que la recherche d'un nouvel emploi ne dépendait nullement de son supérieur direct. Pour le surplus, la recourante ne pouvait pas conditionner sa signature à une enquête plus approfondie concernant ses allégations de mobbing; en effet, l'employeur avait déjà enquêté à ce propos et la suppression de poste est, ainsi qu'on l'a vu, à mettre sur le compte de mesures de restructuration. Son employeur lui avait conséquemment indiqué, par courrier du 4 novembre 2011, qu'il s'agissait de deux procédures distinctes et indépendantes (dossier de fedpol p. 376 s.) et lui a, par le même pli, octroyé un ultime délai pour la signature de la convention, que la recourante a laissé s'écouler sans l'utiliser. C'est donc à tort que la recourante évoque son manque de confiance envers son employeur pour justifier le refus de signer la convention précitée.

L'autre question est de savoir si la recourante était ou non capable de prendre une décision relativement à la convention proposée, au moment déterminant. D'après ce qu'elle explique, elle était alors dans l'incapacité de travailler. Ceci ne signifie pas pour autant qu'elle était incapable de discernement. La recourante ne le prétend pas et ne le prouve pas d'avantage, alors que le fardeau lui en incombe. Représentée à l'époque comme aujourd'hui par un mandataire professionnel, elle a d'ailleurs pu – lors même qu'elle se trouvait en incapacité de travail – se défendre en procédure et interjeter recours devant le Tribunal de céans contre la décision du DFJP. S'y ajoute le fait que la recourante a été tout a fait capable d'exposer ses arguments lors d'un entretien qu'elle a demandé et obtenu en date du 25 octobre 2011. Pareillement, dans un courrier du 18 novembre 2011, la recourante a exprimé clairement sa volonté de ne pas vouloir négocier à propos de son avenir professionnel tant que les allégations de

mobbing n'avaient pas été examinées par un expert indépendant (dossier de fedpol, p. 380). Il apparaît ainsi que son état de santé ne l'empêchait pas de prendre une décision, qu'elle a d'ailleurs prise en manifestant son refus. Finalement, s'agissant des chances de succès des démarches de recherche d'un nouvel emploi, compte tenu de l'état de santé de la recourante, cette dernière ne saurait se prévaloir des doutes qu'elle concevait à ce sujet pour justifier son refus.

En refusant de signer la convention de recherche d'emploi, la recourante s'est donc exposée au risque de se voir licenciée sans que son employeur ait procédé aux recherches d'un nouveau travail correspondant à ses capacités et ses compétences, comme il lui aurait normalement incombé de le faire. Elle doit assumer les conséquences de son refus et ne saurait, désormais, faire grief à fedpol de ne pas lui avoir proposé un autre travail dans son unité ou toute autre, puisqu'elle lui a expressément opposé son refus préalable de collaborer à ces recherches.

En conclusion, c'est à juste titre que fedpol a retenu que le la recourante pouvait être licenciée selon l'art. 12 al. 6 aLPers, compte tenu de son refus de conclure l'accord prévu à l'art. 4 al. 3 de l'ordonnance sur les réorganisations.

3.2.3 Il y a encore lieu d'examiner les *autres arguments* de la recourante, dans la mesure où il s'avèrent pertinents.

3.2.3.1 La recourante invoque *la nullité de la résiliation* qui serait liée, d'après elle, au mobbing exercé sur elle par son supérieur direct. Il appartient dès lors au Tribunal de déterminer si la résiliation est abusive au sens de l'art. 336 CO. Ceci ne se réduit pas à savoir si la recourante a fait ou non l'objet de mobbing. Il s'agit bien plutôt de déterminer si le motif invoqué par l'employeur pour justifier le licenciement constitue une conséquence d'un harcèlement dont l'employée aurait fait l'objet (cf. infra consid. 3.1.3).

Cela étant, l'employeur n'a pas justifié la résiliation des rapports de travail par le fait que son employée aurait – par hypothèse – des prestations déficientes, mais par des impératifs économiques et d'exploitation majeurs. Dans ce contexte, que le Tribunal a reconnu comme avéré (cf. ci-avant consid. 3.2.1 ci-avant), les prestations de la recourante n'interviennent en rien. En d'autres termes, ces prestations pourraient être excellentes ou au contraire médiocres; dans les deux cas, il n'empêcherait que le poste devrait être supprimé en raison d'une réorganisation. Certes, la recourante

invoque que ce motif économique a servi de prétexte à un licenciement qui intervient en réalité à titre de représailles. Cela étant, le Tribunal ne saurait se ranger à cette appréciation. Si véritablement la situation était telle que le dépeint la recourante, l'employeur n'aurait pas fait en sorte de maintenir son poste durant la période allant de 2009 à 2011 en modifiant son cahier des tâches, puisque les tâches de traduction ne justifiaient plus le maintien du poste en question. Il aurait certainement procédé à un licenciement auparavant, soit en 2009, pour des motifs de réorganisation qui auraient été avérés. Or, ce n'est qu'en 2011, à la suite de la création du Commissariat III, qu'il a annoncé à la recourante la prochaine suppression de son poste, ce qui est lié au transfert des tâches de monitoring à cette nouvelle unité (cf. infra consid. 3.2.1.4). Dans le cadre de sa décision, l'employeur ne s'est donc pas laissé guider par une appréciation de la qualité des prestations de l'employée, mais par d'autres motifs qui tiennent à la réorganisation en question.

Certes, le Tribunal relève que les relations entre la recourante et son supérieur direct étaient manifestement tendues. Il est au surplus établi que la recourante en a été affectée dans sa santé comme le démontrent les pièces au dossier, en particulier le courrier du 2 juillet 2010 du Medical Service (dossier de fedpol p. 268), mandaté par l'employeur en tant que médecin de confiance, qui confirme que des problèmes relationnels avec son supérieur (en original "Die zwischenmenschlichen Probleme mit dem Vorgesetzten haben Frau A._____ stark zugesetzt und zu gesundheitlichen Problemen geführt […]"). Ceci ne signifie pas pour autant qu'il ait existé une situation de mobbing. En effet, il n'y a 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 est 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. En outre, le mobbing peut n'être qu'imaginaire et peut même être allégué abusivement pour tenter de se protéger contre des remarques ou mesures pourtant justifiées (cf. arrêt du Tribunal fédéral 4A_128/2007 du 9 juillet 2007 consid. 2.1 et les réf. citées; arrêt du Tribunal administratif fédéral A-1780/2006 du 3 mai 2007 consid. 4; décisions de la Commission de recours en matière de personnel fédéral du 28 juin 2000 in: JAAC 65.14 consid. 5b et du 12 mai 2004 in: JAAC 68.122 consid. 5a). Le Tribunal de céans n'entend toutefois pas s'aventurer dans de telles considérations dans le cas d'espèce : tout au plus

s'agit-il de remarquer que la situation décrite par la recourante a été dûment investiguée, sans que les résultats de l'enquête n'accréditent les conclusions de la recourante; par ailleurs, les éléments au dossier ne remettent pas en question les conclusions auxquelles le Tribunal de céans est parvenu, s'agissant des réels motifs qui sous-tendent la résiliation des rapports de travail. Or, ceux-ci tiennent à la réorganisation des services concernés et non à des motifs personnels.

3.2.3.2 La recourante avance également qu'il était contraire au *principe de proportionnalité* de la licencier avant l'expiration de la durée de l'obligation de payer le salaire en cas de maladie, de deux ans, alors même que le délai de protection était échu au moment du licenciement. Le Tribunal ne saurait toutefois se rallier à son argumentation.

Tout d'abord, il y a lieu d'observer que le *délai de protection* en cas d'incapacité de travail pour cause de maladie, durant lequel un licenciement ne peut être prononcé, a été respecté. A cet égard, l'ordonnance sur les réorganisations ne contient pas de dispositions particulières. D'ailleurs, le but des mesures en cas de restructuration n'est pas d'offrir au travailleur une protection allant au-delà des délais de protection applicables. Il faut donc s'en remettre à l'art. 336c al. 1 let. b CO, applicable en vertu de l'art. 6 al.2 aLPers, lequel prévoit un délai de protection de 180 jours. Or, dans le cas présent, entre le 26 septembre 2011 – date à partir de laquelle la recourante s'est trouvée en incapacité de travail en raison de maladie – et le 30 octobre 2012, correspondant à la (seconde) décision de résiliation de fedpol, il s'est écoulé plus de 180 jours. Le délai de protection a dès lors été préservé. Certes, il s'avère que la recourante a été affectée par une autre maladie, du 8 mars au 8 avril 2012. Cela étant, cette seconde maladie n'enlève rien à la validité de la résiliation du 30 octobre 2012. La recourante ne prétend d'ailleurs pas le contraire. Par ailleurs, il n'existe *qu'un seul délai de protection*, à savoir celui de 180 jours prévu par l'art. 336c al. 1 let. b CO.

Ensuite, il apparaît que la jurisprudence invoquée par la recourante – à l'appui de son argumentation concernant la mise en œuvre du *principe de proportionnalité* – n'est pas pertinente. Certes, dans l'arrêt du Tribunal administratif A-499/2007 du 20 septembre 2007 (publié dans ATAF 2007/34 consid. 7.2-7.5), le Tribunal avait jugé que l'employeur ne pouvait pas licencier son employé sur la base de l'art. 12 al.6 let. c aLPers, après une incapacité de travail d'environ cinq mois, sur la base d'aptitudes jugées insuffisantes; ce laps de temps était en effet trop court pour établir que l'incapacité de l'employé était durable. Toutefois, cette jurisprudence

n'a pas valeur de précédent dans le cas d'espèce. En effet, en cas de suppression de poste pour des impératifs économiques, comme dans le cas présent, le licenciement se fait *indépendamment de l'état de santé* du travailleur concerné. Après la suppression du poste, un retour à la place de travail est ainsi exclu. Par ailleurs dans la jurisprudence précitée, il existe un lien de causalité direct entre l'incapacité de travail et le motif de licenciement. Tel n'est pas le cas dans la présente affaire, le licenciement étant fondé sur des motifs économiques.

Il s'ensuit que les arguments développés par la recourante tombent à faux, de sorte que le Tribunal doit s'en tenir aux conclusions qui résultent du consid. 3.2.2 ci-avant. La résiliation du contrat de travail de la recourante a ainsi été prononcée à bon droit et le recours, mal fondé, doit être rejeté.

4.
Il demeure à examiner la requête incidente de la recourante, relative au paiement d'un arriéré de salaires.

4.1 En effet, par courrier du 17 décembre 2013, adressé au Tribunal de céans directement par le recourante, cette dernière a fait savoir que fedpol avait cessé de rémunérer ses services et était débitrice envers elle de trois mois d'arriérés de salaire (soit apparemment les salaires relatifs aux mois de novembre, décembre 2013 et janvier 2014). Se référant à la décision incidente du Tribunal du 22 mai 2013 restituant l'effet suspensif au recours, elle a requis du Tribunal qu'il intervienne pour "garantir le respect (de ses) droit(s)". Elle a également versé au dossier un courrier de fedpol du 13 décembre 2013 par lequel il était proposé à la recourante d'attendre la décision du Tribunal pour procéder à un décompte des salaires éventuellement encore dus. Invité par le Tribunal à se prononcer sur le pli de sa mandante, le mandataire de la recourante a déposé, le 7 janvier 2014, une requête incidente concluant au versement par fedpol des salaires de la recourante depuis le 4 novembre 2013, "im Rahmen der Arbeitsfähigkeit (seiner) Mandantin". Il a joint différentes pièces à cette requête, dont un e-mail de fedpol du 20 septembre 2013 lui indiquant que le droit au versement du salaire prendrait fin le 25 septembre 2013, soit à l'échéance du délai de deux ans d'incapacité de travail, un courrier à fedpol par lequel la recourante offrait à l'employeur ses services à compter du 4 novembre 2013 (dans la mesure où elle avait recouvré 50 % de sa capacité de travail et était ainsi en mesure de travailler à concurrence de ce taux dans un environnement de travail "adapté"), la réponse de fedpol du 22 novembre 2013 indiquant que le poste de travail avait été supprimé

et qu'il n'était pas possible de répondre favorablement à cette offre de services et un nouveau courrier du 6 décembre 2013 à fedpol annonçant que la recourante était capable de travailler à 75 % dès le 4 décembre 2013 et lui offrait ses services jusqu'à concurrence de ce taux d'activité. La recourante a transmis au Tribunal, le 23 janvier 2014, un ultime certificat médical attestant de sa capacité de travail intégralement recouvrée à compter du 1er janvier 2014. Enfin, le 29 janvier 2014, fedpol a écrit à la recourante – avec copie au Tribunal de céans – en lui indiquant avoir bien pris note du fait qu'elle était désormais capable de travailler à 100 %, mais ne pas pouvoir lui restituer sa place de travail, cette fonction ayant été supprimée.

4.2 Cela étant, l'objet du litige porte sur la validité de la résiliation des rapports de travail, laquelle – prononcée par fedpol le 30 octobre 2012 – a pris effet le 28 février 2013. Il n'est pas certain que l'on puisse considérer qu'il s'étende à la durée du versement du salaire, ce qui peut dépendre de multiples éléments dont certains sont susceptibles de se produire en cours de procédure ou même ultérieurement, de sorte que le Tribunal se prononcerait sur ceux-ci en première instance et non comme autorité de recours, privant ainsi les parties d'une étape de la procédure et – singulièrement – de la possibilité de trouver un accord comme le prévoit l'art. 34 al. 1 LPers (voir, dans le même sens, arrêt du Tribunal fédéral 8C_983/2010 du 9 novembre 2011 consid. 6). La requête incidente de la recourante ne s'inscrit dès lors a priori pas dans le cadre de l'objet du litige. La question devrait bien plutôt faire l'objet d'une décision ultérieure motivée de fedpol, si un litige devait subsister s'agissant de la durée du versement du salaire, ce qui n'est pas certain, fedpol ayant déclaré attendre le jugement du Tribunal pour procéder à un décompte et la possibilité d'un accord entre les parties demeurant ouverte. La recevabilité de cette requête est donc sujette à caution.

4.3 Au surplus, le prononcé de mesures provisionnelles au stade du jugement final n'a (plus) guère de sens, respectivement d'intérêt pour la recourante, dites mesures ayant un effet limité à la durée de la procédure de recours. La requête de la recourante s'avère ainsi de prime abord sans objet.

4.4 Cela étant, même si l'on considérait que cette requête s'inscrit dans le cadre de l'objet du litige et qu'elle ne soit pas devenue sans objet, il faut bien voir que le litige a été tranché au terme du consid. 3 ci-avant, en ce sens que la résiliation des rapports de travail a été prononcée par fedpol à bon droit et qu'elle prend effet le 28 février 2013. Si, certes, le Tribunal de céans a, par décision incidente du 22 mai 2013, rétabli l'effet suspensif au recours, ceci ne signifie pas – vu le rejet subséquent de ce recours –

que la recourante soit désormais en droit de réclamer, respectivement de conserver l'intégralité des salaires qui lui auraient été versés par l'employeur en cours de procédure. L'effet suspensif ne saurait en effet conduire à octroyer sur le fond un avantage injustifié au recourant qui succombe (cf. arrêts du Tribunal fédéral 8C_983/2010, précité, consid. 5.4 et 8C_339/2013 du 29 octobre 2013 consid. 4.2.1); en effet, le droit de procédure doit permettre l'accomplissement du droit matériel et non en empêcher la réalisation (cf. ATF 112 V 74 consid. 2b; THOMAS MERKLI, Vorsorgliche Massnahmen und die aufschiebende Wirkung bei Beschwerden in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten und subsidiären Verfassungsbeschwerden, Schweizerisches Zentralblatt für Staats- und Verwaltungsrecht [ZBl], vol. 109 [2008], p. 416; XAVER BAUMBERGER, Aufschiebende Wirkung bundesrechtlicher Rechtsmittel im öffentlichen Recht, Zurich 2006, n. 220 ss p. 65 et n. 344 p. 100; PIERRE BROGLIN, Questions choisies en procédure administrative : effet suspensif, mesures provisionnelles, élargissement de l'accès au juge et féries, Revue jurassienne de jurisprudence, vol. 1/2009, p. 6). Il s'ensuit que le contrat de travail de la recourante a pris fin le 28 février 2013. La recourante a en tous cas droit à son salaire jusqu'à l'échéance de ce contrat, à la date susdite; ceci ne lui est d'ailleurs pas contesté. Cela étant, par la suite, c'est-à-dire au cours de la procédure de recours, elle n'a pas continué (provisoirement) à occuper son poste; dans un premier temps, elle a été en incapacité totale de travailler, de sorte que le salaire lui est éventuellement acquis, par le jeu de l'art. 56 OPers et de l'effet suspensif reconnu au recours (cf. dans ce sens, arrêt du Tribunal fédéral 8C_339/2012 du 29 octobre 2013 consid. 4.2.3), jusqu'à l'échéance de la période prévue à l'art. 56 OPers, soit – selon l'employeur – le 25 septembre 2013; les conclusions incidentes de la recourante ne portent toutefois pas sur cette période, de sorte qu'il n'y a pas lieu de trancher ce point; dans un second temps, soit à partir du 4 novembre 2013, la recourante a recouvré progressivement sa capacité de travail et offert ses services à l'employeur. Cela étant, le Tribunal constate que – durant les mois de novembre, décembre 2013 et janvier 2014 – pour lesquels la recourante se plaint de ne pas avoir reçu de rémunération, elle n'a pas été occupée à son poste et ne peut donc prétendre à un salaire pour le travail qu'elle aurait fourni, l'employeur lui ayant opposé que son poste avait été supprimé, ce qu'il était d'ailleurs fondé à faire ainsi que cela ressort en fin de compte du présent jugement (cf. ci-dessus consid. 3).

4.5 Par conséquent, dans la mesure où elle est recevable et où elle n'est pas devenue sans objet, la requête tendant au versement de salaires arriérés déposée par la recourante le 17 décembre 2013 et confirmée –

respectivement complétée – par son mandataire le 7 janvier 2014, doit être rejetée.

5.
Conformément à l'art. 34 al. 2 LPers, la procédure de recours est gratuite, de sorte qu'il n'est pas perçu de frais de procédure.

Vu l'issue litige, la recourante n'a pas droit à une indemnité à titre de dépens (cf. art. 64 al. 1 PA a contrario et art. 7 al. 1 du règlement du 21 février 2008 concernant les frais, dépens et indemnités fixés par le Tribunal administratif fédéral [FITAF, RS 173.320.2]). Enfin, l'autorité inférieure, qui obtient gain de cause, n'a pas droit à des dépens non plus (cf. art. 7 al. 3 FITAF).

Par ces motifs, le Tribunal administratif fédéral :

1.
Rejette le recours.

2.
Statue sans frais.

3.
N'alloue pas d'indemnité de dépens.

4.
Le présent arrêt est adressé :

– à la recourante (Acte judiciaire)
– à l'autorité inférieure (n° de réf. … ; Acte judiciaire)
– à l'Office fédéral de la police fedpol (Recommandé)

La présidente du collège : Le greffier :

Marie-Chantal May Canellas Jérôme Barraud

Indication des voies de droit :

Les décisions du Tribunal administratif fédéral concernant les rapports de travail de droit public peuvent être contestées auprès du Tribunal fédéral, pourvu qu'il s'agisse d'une contestation pécuniaire dont la valeur litigieuse s'élève à Fr. 15'000.– au minimum ou qui soulève une question juridique de principe (art. 85 al. 1 let. b et al. 2 de la loi fédérale du 17 juin 2005 sur le Tribunal fédéral [LTF, RS 173.110]). S'il s'agit d'une contestation non pécuniaire, le recours n'est recevable que si celle-ci touche à la question de l'égalité des sexes (art. 83 let. g LTF). Si le recours en matière de droit public est ouvert, il doit être déposé au Tribunal fédéral,

Schweizerhofquai 6, 6004 Lucerne, dans un délai de 30 jours dès la notification de la décision contestée (art. 82 ss, 90 ss et 100 LTF). Le mémoire doit être rédigé dans une langue officielle et doit indiquer les conclusions, les motifs et les moyens de preuve, et être signé. La décision attaquée et les moyens de preuve doivent être joints au mémoire, pour autant qu'ils soient en mains du recourant (art. 42 LTF).

Expédition :