Bundesverwaltungsgericht
Tribunal administratif fédéral
Tribunale amministrativo federale
Tribunal administrativ federal



Cour I
A-4054/2015

Arrêt du 15 février 2016

Composition

Jérôme Candrian (président du collège),
Marianne Ryter, Christoph Bandli, juges,
Déborah D'Aveni, greffière.

Parties

A._____,
représentée par Maître Rémy Wyler, avocat,
CBWM & Associés, Place Benjamin-Constant 2,
Case postale 5624, 1002 Lausanne,
recourante,

contre

Ministère public de la Confédération,
Taubenstrasse 16, 3003 Bern,
autorité inférieure.

Objet

Non-reconduction dans la fonction de procureure fédérale.

Faits :

A.
A._____, née le (…), a été engagée en qualité de procureure fédérale assistante au sein du Ministère public de la Confédération (MPC), par contrat de durée indéterminée du (…). Entrée en fonction le 1er juin 2006 à l'antenne de Lausanne, nommée procureure fédérale suppléante dès le 1er juin 2008, elle a été déplacée le 1er août 2008 au sein du MPC de Lausanne à Berne, à la division J._____. En date du 22 novembre 2011, elle a été nommée procureure fédérale pour une période de quatre ans par le Procureur général de la Confédération B._____. Dès le 1er janvier 2012, elle a exercé sa fonction de procureure fédérale au K._____ (centre de compétences) ([…]). Suite à la création du L._____ (centre de compétences) ([…]) en (…), A._____ en a été désignée la responsable.

B.
B.a Dès son entrée en fonction le 1er janvier 2012, le Procureur général de la Confédération C._____ (ci-après: le procureur général) a soumis l'organisation du MPC à un examen approfondi et accru. En ce sens, il a en particulier mis en œuvre un *controlling* opérationnel du traitement des dossiers et a modifié les instruments destinés à l'évaluation personnelle des collaborateurs.

B.b Suite, notamment, au constat de divergences quant à conduite et à l'indépendance d'un procureur fédéral au sein du MPC, ainsi qu'aux problèmes relationnels existants entre A._____, alors cheffe du K._____, et D._____, chef de division, le procureur général est intervenu par mesure interne du 18 juin 2014, en rappelant que le K._____, au même titre que les autres unités, était soumis à la directive portant sur le *controlling* et à la perméabilité, laquelle l'autorisait à intervenir directement dans l'organisation de la division, dans les processus de décision et dans les mécanismes de coopération entre le K._____ et le M._____ (autre centre de compétence) ([…]). Le procureur général a également renforcé le *controlling* en décrétant que désormais tous les actes de procédure importants émanant du K._____ devaient faire l'objet d'une discussion préalable avec le procureur général suppléant responsable et que des réunions devaient se tenir trimestriellement et des rapports succincts être établis.

B.c En date du 31 juillet 2014, A._____ a cessé d'exercer la fonction de cheffe du K._____, dont elle a été libérée. Dès le 1er octobre 2014, cette fonction a été occupée *ad interim* par un autre procureur fédéral.

B.d En raison de nouvelles frictions entre A._____ et son supérieur hiérarchique, et de l'insatisfaction et des difficultés que cela représentait pour elle de travailler dans ces conditions, il a été convenu qu'elle prendrait quelques jours de congé pour prendre du recul. Ayant spécifié avoir encore du travail à terminer, il lui a été possible de travailler quelques jours depuis chez elle. Elle a ainsi été absente du bureau du 17 décembre 2014 au 7 janvier 2015 compris.

B.e Le 13 janvier 2015, A._____ a participé à un entretien avec le procureur général et E._____, responsable des ressources humaines. Il a été question des derniers événements qui avaient conduit à son absence de quelques jours. A._____ s'est en particulier exprimée sur son rapport avec son supérieur hiérarchique, mais aussi sur sa vision de la conduite d'une unité et sur le fonctionnement du K._____.

B.f Le procureur général a rédigé un aide-mémoire du 26 janvier 2015 contenant une brève présentation de la situation d'espèce et le résumé de l'entretien mené avec A._____ le 13 janvier 2015. Les trois réactions possibles du MPC face aux difficultés rencontrées par A._____ y sont analysées et le procureur général expose en quoi seule l'une des trois variantes présentées saurait être privilégiée. Au pied de cette note, il est mentionné qu'en raison de l'ensemble des circonstances, la reconduction de la nomination de A._____ n'aura pas lieu.

B.g A._____ a pris connaissance de cet aide-mémoire lors d'une séance, le 10 février 2015.

C.

C.a Un rapport portant sur la réélection de A._____, daté du 2 mars 2015, a été établi par F._____, procureur général suppléant, à l'attention du procureur général. Il y est notamment retenu que, considérés dans leur ensemble, les points mis en lumière au cours du *controlling*, résumés dans le rapport, font apparaître que A._____ n'est en mesure d'exercer son activité de procureure fédérale que si elle est étroitement suivie et coachée dans les procédures qu'elle conduit; qu'un coaching constant du genre de celui mis en place dans le cadre du *controlling* n'est pas imaginable; et que, partant, une reconduction comme procureure fédérale n'est pas

envisageable auprès de la division K._____, pas plus qu'auprès d'une autre division.

C.b En date du 5 mai 2015, le MPC a remis à A._____ le projet de décision de non-reconduction dans sa fonction de procureure fédérale et lui a fixé un délai au 14 mai 2015 pour prendre position par écrit et exercer son droit d'être entendue. Dans le délai imparti, A._____ a demandé à pouvoir consulter le dossier, droit auquel le MPC a donné suite. Elle a ensuite pris position par écriture du 29 mai 2015, dans le délai ainsi prolongé.

C.c En date du 10 mai 2015, un article paru dans la presse dominicale, tant romande qu'alémanique, a fait état du départ de cinq procureurs du MPC, dont le contrat ne serait pas renouvelé pour la prochaine période de fonction. Le 11 mai 2015, d'autres articles sont parus dans la presse. Dans la presse romande, les propos du porte-parole du MPC repris de manière textuelle sont les suivants : "les mesures prises sont le résultat d'une appréciation d'ensemble de la situation", "il s'agit d'un peu plus de 10% des procureurs élus".

C.d En date du 26 mai 2015, A._____ a demandé la récusation du procureur général devant l'Autorité de surveillance du Ministère public de la Confédération (AS-MPC), compte tenu de sa prévention. A son sens, il découle de la teneur du projet de décision de non-reconduction soumis et du fait que le procureur général s'est adressé à la presse, que la décision de ne pas la reconduire était déjà définitive. L'AS-MPC, se considérant incompétente pour connaître des questions de droit du personnel, a initié, à la demande de A._____, un échange de vues avec le Tribunal administratif fédéral par lettre du 22 juin 2015.

D.
Par décision du 19 juin 2015, le MPC a signifié à A._____ sa non-reconduction dans sa fonction de procureure fédérale. Simultanément, la suspension de A._____ de toutes ses fonctions au sein du MPC, avec effet au 1er juillet 2015, a été prononcée, de même que l'obligation pour elle de restituer jusqu'au 30 juin 2015 à 16h tout le matériel reçu de son employeur, ainsi qu'une interdiction d'accès à l'édifice et au bureau du MPC sans être accompagnée du service du personnel.

En résumé, le MPC expose que sa décision de non-reconduction trouve sa cause dans la rupture irréparable du rapport de confiance avec A._____, ainsi que dans les manquements de cette dernière dans son comportement

et ses prestations. S'appuyant en particulier sur des exemples concrets survenus aux cours de procédures dont elle avait la charge (causes V._____, W._____ et X._____), le MPC lui reproche en substance: son manque de vision stratégique; d'avoir tenu un comportement déloyal à son égard; sa difficulté à accepter les décisions de ses supérieurs, qu'elles se rapportent à la gestion des dossiers ou découlent de la politique judiciaire privilégiée; sa difficulté à accepter la limitation de son indépendance par les mesures de *controlling* mises en place. Il considère en définitive que ces manquements et son attitude contestataire ne lui permettent plus d'avoir en elle une confiance sans réserve et de s'attendre de sa part à un plein soutien.

E.
Par mémoire du 26 juin 2015, A._____ (ci-après: la recourante) a interjeté recours devant le Tribunal administratif fédéral (ci-après aussi : le Tribunal) en concluant, principalement, à l'annulation de la décision de non-reconduction du 19 juin 2015 du MPC (ci-après aussi: l'autorité inférieure) et à sa reconduction à compter du 1er janvier 2016 pour une durée de quatre ans, et, subsidiairement, au renvoi de la cause à l'autorité appelée à statuer sur la requête de récusation ou à l'autorité désignée par le Tribunal pour statuer par une nouvelle décision au sens des considérants. A titre de mesures superprovisionnelles et provisionnelles, elle a requis que l'effet suspensif soit octroyé à son recours, en ce sens que la libération de son obligation de travailler et les mesures prises à ce titre soient sans effet.

Elle a également requis la production en mains de l'autorité inférieure de la copie : de toutes ses évaluations annuelles antérieures à l'année 2013; de toutes les correspondances et notes échangées entre son supérieur direct, la direction de l'autorité inférieure et l'Office fédéral de la justice (OFJ) concernant une procédure particulière; de tous les procès-verbaux de séance relatifs à une autre procédure, de même que toutes les décisions d'instances de contrôle et de recours rendues dans l'affaire en question; et, enfin, des documents relatifs à la structure et à l'organisation du K._____.

Quant au fond, la recourante maintient que le procureur général aurait dû se récuser en raison de la prévention dont il a fait preuve. Elle invoque que son droit d'être entendue a été violé dans la mesure où le délai imparti pour prendre position ne lui a été donné que *pro forma*, que ses déterminations n'ont pas été prises en compte dans la décision du 19 juin 2015 et qu'il n'a été donné suite à aucune de ses réquisitions. En outre,

elle reproche à l'autorité inférieure d'avoir porté atteinte à sa personnalité en s'adressant à la presse. La recourante conteste ensuite que sa non-reconduction soit fondée sur des motifs objectivement suffisants, les griefs soulevés ne reflétant à son sens que l'avis subjectif de l'autorité inférieure et n'étant au surplus pas étayés ni prouvés. Elle souligne à ce propos que l'autorité inférieure ne pouvait se focaliser sur quelques reproches, mais devait tenir compte de l'ensemble de sa carrière en son sein, laquelle a été exemplaire. C'est également à tort que l'autorité inférieure a fait abstraction des résultats de ses évaluations annuelles. Pour ce qui concerne les difficultés rencontrées avec son supérieur hiérarchique, la recourante reproche à l'autorité inférieure de ne rien avoir entrepris pour remédier à cette situation.

F.
Par décision incidente du 30 juin 2015, le Tribunal a rejeté la requête de mesures superprovisionnelles de la recourante.

G.
Invitée par le Tribunal à prendre position sur la requête de mesures provisionnelles formée par la recourante, l'autorité inférieure a conclu à son irrecevabilité, subsidiairement à son rejet, dans la mesure de sa recevabilité.

H.
Par écriture spontanée du 15 juillet 2015, la recourante a déposé un complément de recours, ainsi que ses déterminations relatives à la prise de position de l'autorité inférieure sur sa requête de mesures provisionnelles. Elle a précisé ses prétentions, en concluant au fond, à titre plus subsidiaire, à sa réintégration selon l'art. 34*c* al. 1 de la loi du 24 mars 2000 sur le personnel de la Confédération (LPers, RS 172.220), et, encore plus subsidiairement, à la condamnation de l'autorité inférieure à lui verser une indemnité correspondant à un an de salaire selon l'art. 34*b* al. 1 let. a et al. 2 LPers. A titre de mesures d'instruction complémentaires, la recourante a requis l'audition de neuf avocats pouvant attester de son sérieux, son professionnalisme et son engagement, respectivement son comportement irréprochable, dans la conduite des procédures W._____ et Y._____. Elle a enfin demandé l'apport au dossier des décisions de non-reconduction concernant trois autres procureurs fédéraux.

A l'appui de ses nouvelles conclusions au fond, la recourante expose que les violations des règles sur la récusation et sur le droit d'être entendu doivent conduire à l'annulation de la décision attaquée, ce qui correspond

à sa conclusion principale ; subsidiairement, dans l'hypothèse où ces informalités ne seraient pas jugées telles qu'elles justifient l'annulation de la décision attaquée, elle conclut subsidiairement à sa réintégration dans la mesure où le licenciement devrait alors être considéré comme abusif ; et plus subsidiairement, si les informalités en cause et le caractère abusif de la mesure de non-reconduction ne sont pas retenus, elle conclut au constat de l'absence de motifs objectivement suffisants fondant sa non-reconduction et à l'allocation d'une indemnité.

En substance, la recourante confirme pour l'essentiel sa position. Elle spécifie toutefois que la non-reconduction prononcée est abusive. A cet égard, elle considère que son employeur, en omettant de lui porter assistance et support alors qu'il avait connaissance des difficultés qu'elle rencontrait avec son supérieur hiérarchique et des difficultés résultant du manque de dotation en personnel du K._____, a adopté un comportement contradictoire, de sorte que la décision attaquée intervient à son sens dans le contexte d'une violation par l'employeur de ses propres obligations.

I.
Le Tribunal a rejeté la requête de mesures provisionnelles par décision incidente du 23 juillet 2015.

J.
Dans sa réponse du 20 août 2015, l'autorité inférieure a conclu au rejet du recours, ainsi que des différentes mesures d'instruction requises par la recourante.

En particulier, l'autorité inférieure se défend d'avoir communiqué son intention inconditionnelle de procéder à la non-reconduction de la recourante, pas plus qu'elle ne l'aurait fait auprès de la presse, si bien que la récusation du procureur général n'avait pas lieu d'être. Le droit d'être entendu de la recourante n'a pas davantage été violé. S'agissant des éléments considérés qui l'ont guidée dans sa décision, l'autorité inférieure indique avoir pris en compte l'ensemble de la carrière de la recourante, mais que les trois ans et demi écoulés (dernière période de fonction) sont d'une importance prioritaire. Elle retient, ensuite, quant à la perturbation irréparable du lien de confiance entre les parties, que la recourante démontre dans ses écritures les différences fondamentales entre sa conception d'exercer la fonction de procureur et celle du procureur général. Enfin, elle réfute tout caractère abusif de la non-reconduction prononcée.

K.
Invitée par le Tribunal à se déterminer sur la question de sa compétence à connaître du litige portant sur la récusation du procureur général, l'AS-MPC a, par écriture du 21 septembre 2015, indiqué renvoyer à son courrier du 22 juin 2015 adressé au Tribunal dans le cadre de l'échange de vues intervenu entre eux. Elle a précisé que ses explications en matière de compétence n'avaient plus d'intérêt juridique en l'espèce, étant donné que la décision avait été rendue et que la procédure était désormais pendante devant le Tribunal administratif fédéral.

L.
Dans ses observations finales du 1er octobre 2015, la recourante a persisté dans ses conclusions. Elle étaye principalement sa position quant au caractère abusif de la non-reconduction dont elle a fait l'objet, au titre de la violation de son droit d'être entendue, de la carence de l'autorité inférieure quant à son devoir de protection dans le conflit qui l'opposait à son supérieur hiérarchique, et de la campagne de presse menée contre elle. Elle précise aussi les raisons qui conduisent à dénier l'existence de motifs objectivement suffisants à l'appui de la décision de non-reconduction, ce qui doit conduire, le cas échéant, au versement d'une indemnité d'un an de salaire afin également de tenir compte de l'atteinte à sa personnalité intervenue par la voie de la presse.

M.
Par ordonnance du 15 octobre 2015, le Tribunal a signalé aux parties que la cause était gardée à juger, sous réserve de mesures d'instruction complémentaires.

N.
En date du 23 novembre 2015, le conseil de la recourante a déposé la liste des opérations effectuées, par lui-même ainsi que sa stagiaire, dans le cadre de son mandat.

O.
Par écriture du 27 janvier 2016, la recourante a informé le Tribunal de faits nouveaux s'agissant de sa nouvelle situation professionnelle et de la modification de sa conclusion plus subsidiaire y afférente. A cet égard, ayant débuté une nouvelle activité professionnelle (…), en qualité de (…), pour une durée déterminée jusqu'au (…), elle entend faire usage de la possibilité alternative prévue par l'art. 34*c* al. 2 LPers et demande qu'une indemnité équivalente à un an de salaire (à savoir 202'867.60 francs) lui soit allouée en lieu et place de sa réintégration au sens de l'art. 34*c* al. 1

LPers. Elle considère qu'il est d'autant plus justifié que cette indemnité soit fixée à son maximum, au vu du caractère abusif et portant gravement atteinte à sa personnalité de la décision de non-reconduction.

P.
Les autres faits et arguments pertinents des parties seront repris, en tant que besoin, dans les considérants en droit du présent arrêt.

Droit :

1.
La procédure de recours est régie par la loi fédérale du 20 décembre 1968 sur la procédure administrative (PA, RS 172.021), pour autant que la loi du 17 juin 2005 sur le Tribunal administratif fédéral (LTAF, RS 173.32; art. 37 LTAF), respectivement la loi du 24 mars 2000 sur le personnel de la Confédération (LPers, RS 172.220.1), n'en disposent pas autrement.

Le Tribunal administratif fédéral examine d'office et librement la recevabilité des recours qui lui sont soumis (art. 7 al. 1 PA). Aux termes de l'art. 31 LTAF, et sous réserve des exceptions de l'art. 32 LTAF, il connaît des recours contre les décisions au sens de l'art. 5 PA, qui émanent d'une autorité précédente au sens de l'art. 33 LTAF.

1.1 La LPers régit le statut du personnel du MPC, et, partant, de la recourante, vu sa qualité de procureure fédérale. A cet égard, la LPers s'applique sous réserve que la loi fédérale du 19 mars 2010 sur l'organisation des autorités pénales de la Confédération (LOAP, RS 173.71) n'en dispose pas autrement (cf. art. 2 al. 1 let. i LPers en relation avec l'art. 22 al. 2 LOAP). Sur le plan procédural, les art. 31 LTAF et 36 al. 1 LPers prévoient que le Tribunal administratif fédéral est compétent pour connaître des recours dirigés contre les décisions au sens de l'art. 5 PA prises en matière de personnel fédéral par le MPC (cf. art. 3 al. 1 let. f LPers). L'art. 33 let. c^{quater} LTAF prévoit en outre que le procureur général de la Confédération est une autorité précédente au Tribunal administratif fédéral en matière de rapports de travail des procureurs qu'il a nommés. Au sein du MPC, la compétence pour prendre les décisions relevant de la compétence de l'employeur est attribuée au procureur général, autorité de nomination (art. 22 al. 2 LOAP). Ainsi, sachant que la décision attaquée satisfait aux conditions prévalant à la reconnaissance d'une décision au sens de l'art. 5 PA, le Tribunal est-il compétent pour connaître du présent recours.

1.2 Etant la destinataire de la décision attaquée qui a pour effet de mettre terme à ses rapports de travail, la recourante est particulièrement atteinte et a un intérêt digne de protection à requérir son annulation (art. 48 al. 1 PA). Elle a donc la qualité pour recourir.

1.3 Les dispositions relatives au délai de recours, à la forme et au contenu sont en outre remplies (cf. art. 50 et 52 PA). A ce propos, il apparaît que les conclusions formées par la recourante par complément au recours du 15 juillet 2015 l'ont été alors que le délai de recours courait encore, c'est-à-dire en temps utile. Le recours étant ainsi recevable, il convient d'entrer en matière.

2.
L'objet du litige consiste à déterminer si, au cas d'espèce, le MPC – pour lui, le procureur général – a, par décision du 19 juin 2015, prononcé à bon droit la non-reconduction de la recourante comme procureure fédérale.

2.1 Selon l'art. 49 PA, le Tribunal administratif fédéral contrôle les décisions qui lui sont soumises sous l'angle de la violation du droit fédéral, y compris l'excès ou l'abus du pouvoir d'appréciation (let. a), de la constatation inexacte ou incomplète des faits pertinents (let. b) et de l'inopportunité (let. c). En matière de droit du personnel, le Tribunal examine toutefois avec une certaine retenue les questions ayant trait à l'appréciation des prestations des employés, à l'organisation administrative ou à la collaboration au sein du service et, sous réserve d'une constatation exacte et complète de l'état de fait, ce qui suppose que l'autorité inférieure ait procédé aux éclaircissements nécessaires avec soin et complétude, ne substitue pas son propre pouvoir d'appréciation à celui de l'autorité administrative qui a rendu la décision, laquelle connaît mieux les circonstances particulières de l'espèce (cf. ATF 131 II 680 consid. 2.3.3; ATAF 2007/34 consid. 5 p. 422 s.; arrêts du Tribunal administratif fédéral A-6410/2014 du 1er septembre 2015 consid. 2.1, A-5046/2014 du 20 mars 2015 consid. 2, A-6990/2014 du 5 mars 2015 consid. 2 et réf. cit.; ANDRÉ MOSER/MICHAEL BEUSCH/LORENZ KNEUBÜHLER, Prozessieren vor dem Bundesverwaltungsgericht, 2ème éd., Bâle 2013, n. 2.160 ; JÉRÔME CANDRIAN, Introduction à la procédure administrative fédérale, Bâle 2013, n. 191 p. 113 s.).

2.2 Le Tribunal vérifie d'office les faits constatés par l'autorité inférieure (art. 12 PA), sous réserve du devoir de collaborer des parties (art. 13 PA). Il applique le droit d'office, sans être lié par les motifs invoqués (art. 62 al. 4 PA), ni par l'argumentation juridique développée dans la décision

entreprise (MOSER/BEUSCH/KNEUBÜHLER, op. cit., n. 2.165). Il 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 135 I 91 consid. 2.1; ATAF 2014/24 consid. 2.2 p. 348 s. et réf. cit.).

2.3 Le Tribunal admet les moyens de preuve offerts par une partie s'ils paraissent propres à élucider les faits. Dans le cadre d'une appréciation anticipée des preuves, le Tribunal peut renoncer à l'administration d'une preuve offerte, s'il appert qu'elle porte sur des considérations sans rapport pertinent avec le litige ou qu'elle n'est pas de nature à emporter sa conviction, au vu du dossier à sa disposition (cf. art. 12 et 33 al. 1 PA; ATF 131 I 153 consid. 3 et réf. cit.; plus récents et parmi d'autres: arrêt du Tribunal fédéral 5A_882/2015 du 27 novembre 2015 consid. 6.1; arrêts du Tribunal administratif fédéral B-644/2014 du 28 octobre 2015 consid. 4.3.2.1, A-5294/2013 du 25 mars 2014 consid. 4.2.1; MOSER/BEUSCH/KNEUBÜHLER, op. cit., n. 3.144; CANDRIAN, op. cit., n. 61 p. 43 s.). Cette faculté de renoncer à administrer une preuve proposée en raison de son défaut de relevance est conforme au droit d'être entendu (art. 29 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 [Cst., RS 101] et art. 29 PA). Il est en outre à noter que l'audition de témoins n'est qu'un moyen de preuve subsidiaire en procédure administrative fédérale (cf. art. 14 al. 1 let. c PA).

En l'espèce, au vu des questions que le présent litige soulève et du dossier à disposition du Tribunal, tant l'audition de neuf avocats en qualité de témoins que la production requise de différents documents en mains de l'autorité inférieure paraissent superflues, en cela qu'elles ne sont pas pertinentes. Le professionnalisme de la recourante n'est pas en soi mis en cause, et il n’est pas contesté qu’elle a obtenu de bonnes évaluations annuelles. S'agissant, enfin, de la demande de production des décisions de non-reconduction signifiées à des tiers à la procédure, le Tribunal retient que celles-ci sont en principe confidentielles et que la recourante ne fait pas valoir un intérêt privé prépondérant qui justifierait leur production.

3.

3.1 La recourante, qui revêt la fonction de procureure fédérale au sens de l'art. 12 LOAP et de l'art. 13 al. 1 let. b du règlement du 11 décembre 2012 sur l'organisation et l'administration du Ministère public de la Confédération (RS 173.712.22), a été nommée par le procureur général, conformément à l'art. 20 al. 2 1ère phrase LOAP. La période de fonction d'un procureur fédéral est de quatre ans; elle débute le 1er janvier suivant le début de la

législature du Conseil national (art. 20 al. 3 LOAP). A l'exception du procureur général et des procureurs généraux suppléants, les procureurs et le personnel du MPC sont soumis à la LPers, pour autant que la LOAP n'en dispose pas autrement (cf. art. 22 al. 2 LOAP). La LOAP règle de manière éparse certains aspects de droit du personnel. Elle cite et définit notamment différentes fonctions et tâches (art. 9 et 12 LOAP). Elle contient des dispositions relatives au pouvoir d'édiction de directives, au besoin d'approbation de certaines ordonnances et à la compétence interne pour recourir (cf. art. 13 à 15 LOAP). L'art. 21 LOAP règle pour sa part la faculté dont l'autorité dispose de révoquer un membre du MPC avant la fin de sa période de fonction. Si la nomination, la période de fonction et la révocation sont expressément prévues et règlementées, la LOAP ne contient en revanche aucune règle concernant la non-reconduction de procureurs.

3.2 Selon l'art. 14 al. 1 LPers, les personnes nommées pour une durée de fonction sont soumises aux dispositions des lois spéciales et aux dispositions d'exécution de ces lois. Dans le cas où de telles règlementations spéciales font défaut, l'art. 14 al. 2 LPers prévoit que les dispositions de la LPers sont applicables sous réserve des dérogations suivantes: les rapports de travail sont fondés sur une décision soumise à l'accord de la personne nommée (let. a); les dispositions de la LPers et du Code des obligations du 30 mars 1911 (CO, RS 220) concernant la résiliation ordinaire ne sont pas applicables (let. b); l'autorité de nomination peut renoncer à reconduire les rapports de travail pour des motifs objectivement suffisants; si l'autorité de nomination n'a pas pris de décision de non-reconduction au moins six mois avant la fin de la durée de fonction, la personne concernée est considérée comme reconduite dans ses fonctions; dans la procédure de recours, l'art. 34*b* al. 1 let. a et al. 2 et l'art. 34*c* al. 1 let. a, b et d et al. 2 LPers sont applicables (let. c); la personne nommée peut demander la résiliation de ses rapports de travail pour la fin d'un mois en respectant un délai de préavis de trois mois (let. d).

3.3 La LPers ne contenait pas dans sa version antérieure (RO 2001 894) de disposition directement comparable à l'actuel art. 14 LPers. Elle réglait toutefois à ses anciens art. 8 et 9 LPers certains aspects de ce rapport de travail particulier. Le Message du Conseil fédéral du 31 août 2012 concernant une modification de la loi sur le personnel de la Confédération (ci-après : Message LPers; FF 2011 6171, spéc, 6184) évoque que la LPers a supprimé, pour la plupart des employés de la Confédération, la nomination pour une durée de fonction. Parmi les exceptions, la LOAP est citée, puisqu'elle règle la durée de fonction pour le procureur général et ses suppléants, ainsi que pour les autres procureurs de la Confédération

et leurs suppléants. De tels rapports de travail restent en principe soumis à la LPers, qui est complétée à l'art. 14 LPers par des dispositions relatives à leur résiliation. Il est également exposé qu'en l'absence d'un propre règlement du personnel, il y aurait lieu de préciser que le droit du personnel de la Confédération s'applique par analogie, pour autant que le droit spécial n'en dispose pas autrement. L'adoption de l'art. 14 LPers a eu lieu sans discussion tant par le Conseil des Etats que par le Conseil national (BO 2012 E 200; BO 2012 N 1441).

4.

4.1 D'emblée, il sied de souligner que la décision attaquée du 19 juin 2015 a été rendue après l'entrée en vigueur, le 1er juillet 2013, des modifications de la LPers. Les mesures de *controlling* au sein du MPC ont été mises en place dès juillet 2013, de sorte que les éléments constatés par le procureur général, qui l'ont par la suite amené à prononcer la non-reconduction de la recourante dans sa fonction de procureure, se sont pour l'essentiel produits après l'entrée en vigueur desdites modifications législatives. Par conséquent, le nouveau droit matériel s'applique pleinement au présent état de fait. Son application ne viole pas le principe de la non-rétroactivité des normes, étant considéré que l'autorité inférieure ne s'est pas fondée sur des circonstances qui étaient survenues, voire étaient entièrement révolues, au moment de l'entrée en vigueur de ces nouvelles dispositions (cf. pour tout le considérant: ATF 140 V 154 consid. 6.3.2; arrêt du Tribunal fédéral 1C_23/2014 du 24 mars 2015 consid. 7.4.2; arrêts du Tribunal administratif fédéral A-6927/2014 du 1er octobre 2015 consid. 3, A-6277/2014 du 16 juin 2015 consid. 3.2.2 et 3.2.3; A-6723/2013 du 28 janvier 2015 consid. 3.2 et réf. cit.; PIERRE TSCHANNEN/ULRICH ZIMMERLI/MARKUS MÜLLER, Allgemeines Verwaltungsrecht, 4ème éd., Berne 2014, § 24 n. 23 ss p. 203 ss).

4.2 Pour rappel, l'entrée en vigueur de la révision partielle du droit du personnel fédéral au 1er juillet 2013 a entraîné un véritable changement de paradigme s'agissant des conséquences d'une résiliation – plus précisément ici, d'une non-reconduction – matériellement infondée. Contrairement au régime légal qui prévalait avant l'entrée en vigueur de cette révision partielle, un droit à la réintégration n'existe désormais plus qu'en présence d'une violation crasse du droit applicable au sens de l'art. 34*c* al. 1 let. a à d LPers, respectivement des lettres a, b et d de cette disposition pour les personnes nommées qui ne sont pas reconduites (cf. art. 14 al. 2 let. c LPers), c'est-à-dire lorsque la résiliation est entachée d'une violation qualifiée du droit (cf. arrêts du Tribunal administratif fédéral A-2571/2015 du 9 novembre 2015 consid. 4.3, A-3049/2015 du 8 juillet

2015 consid. 3.2, A-6277/2014 précité consid. 13). En effet, une résiliation ordinaire qui ne se fonderait pas sur des motifs objectivement suffisants au sens de l'art. 10 al. 3 LPers et qui aurait, partant, été prononcée en violation des dispositions applicables, n'a plus pour conséquence aujourd'hui la réintégration de l'employé. Bien plutôt, la résiliation déploie ses effets dans ces cas et l'irrégularité engendre l'allocation d'une indemnité en vertu de l'art. 34*b* al. 1 let. a LPers (cf. arrêts du Tribunal administratif fédéral A-5046/2014 du 20 mars 2015 consid. 3.4 et A-6509/2013 du 27 août 2014 consid. 7.2).

La conséquence est la même lorsque la décision de résiliation des rapports de travail, respectivement de non-reconduction, intervient en violation des règles de procédure (cf. art. 34*b* al. 1 let. a et 34*c* al. 1 LPers par rapport à l'art. 14 aLPers). La décision rendue suite à une procédure irrégulière n'aura en règle générale pas pour conséquence la réintégration, mais l'allocation d'une indemnité (cf. arrêt du Tribunal administratif fédéral A-6927/2014 du 1er octobre 2015 consid. 4 qui laisse la question de la violation du droit d'être entendu ouverte, dans la mesure où une indemnité est allouée à la partie recourante du fait qu'elle n'a pas valablement été avertie; IVO HARTMANN, Die aufschiebende Wirkung der Beschwerde bei Anfechtung einer Kündigungsverfügung nach dem neuen Bundespersonalgesetz, in: Schweizerische Vereinigung für Verwaltungsorganisationsrecht [SWOR], Verwaltungsorganisationsrecht – Staatshaftungsrecht – öffentliches Dienstrecht, Jahrbuch 2013, 2014 p. 109 s., spéc. note de bas de page n° 43 et réf. cit.).

5.
Il convient de commencer par examiner les griefs formels soulevés par la recourante, qui tire de leur gravité un motif d'annulation de la décision attaquée ou, subsidiairement, de renvoi.

5.1 La recourante fait tout d'abord valoir que le procureur général aurait dû se récuser, dans la mesure où, comme il résulte du projet de décision et des articles de presse, il s'était déjà forgé une opinion définitive sur l'issue de la procédure de non-reconduction, avant même que le dossier ne soit complet. Elle reproche aussi à l'AS-MPC d'avoir commis un déni de justice en ne se prononçant pas sur sa demande de récusation.

5.1.1 Par la décision du 19 juin 2015 attaquée, l'autorité inférieure – par le biais du procureur général – a prononcé la non-reconduction de la recourante. Dans la mesure où une décision a été rendue, il convient de retenir que toute compétence de l'AS-MPC pour connaître du litige portant

uniquement sur la récusation doit être exclue. En effet, dans la décision du 19 juin 2015, le procureur général s'est prononcé sur la demande de récusation formée à son encontre par la recourante et l'a rejetée. Or, une fois la décision sur le fond rendue, seule la voie du recours permet à l'agent de la contester. C'est pourquoi, en sa qualité d'instance de recours en vertu de l'art. 36 al. 1 LPers, le Tribunal administratif fédéral est compétent pour se prononcer sur l'intégralité du litige. Cela étant, la question de savoir quelle autorité aurait été compétente pour connaître du litige en récusation à défaut de décision attaquable rendue n'a pas besoin d'être tranchée, et peut donc rester ouverte en l'espèce.

5.1.2 En l'absence de dispositions spéciales, les règles relatives à la récusation du procureur général sont celles prévues à l'art. 10 PA. Ainsi, l'art. 10 al. 1 let. d PA – qui seul entre en ligne de compte – prévoit que les personnes appelées à rendre ou à préparer la décision doivent se récuser si elles pourraient avoir une opinion préconçue dans l'affaire pour d'autres raisons que celles figurant aux let. a à c de cette disposition. A cet égard, la recourante reproche pour l'essentiel au procureur général de s'être adressé à la presse en indiquant publiquement sa décision de ne pas reconduire cinq procureurs et de lui avoir signalé par courrier du 5 mai 2015 que sa reconduction n'aurait pas lieu, avant même qu'elle n'ait eu l'occasion de se déterminer.

5.1.3 De jurisprudence constante, il est admis que, dès le moment où l'autorité de première instance, en sa qualité d'*employeur*, est amenée à informer son employé de l'éventualité de la prise de mesures à son encontre, celle-ci ne revêt plus une position complétement neutre et impartiale, contrairement à une instance judiciaire de recours susceptible d'être par la suite appelée à se prononcer sur la question. D'une part, l'autorité de première instance doit garantir à l'agent concerné un traitement égal sur le plan formel, et, d'autre part, elle doit veiller au bon fonctionnement de l'administration publique en sa qualité d'employeur (cf. ATF 108 Ib 419 consid. 2b; arrêt du Tribunal fédéral 2A.520/2000 du 23 mars 2001 consid. 4b/bb), ce qui la met souvent dans la situation où elle doit sauvegarder des intérêts opposés. Il est en effet inévitable que, lorsqu'elle communique à l'agent les motifs qui pourraient justifier son licenciement, et lui donne la possibilité de s'exprimer sur ceux-ci, l'autorité d'engagement s'est déjà faite une idée, du moins en grande partie, de la solution qu'elle entend adopter. La jurisprudence ne voit pas en ces circonstances un motif objectif de partialité. D'ailleurs, le Tribunal fédéral, qui a eu l'occasion de se pencher sur des cas présentant une opposition d'intérêts analogue, a toujours refusé d'admettre que cela puisse constituer

un motif de récusation de l'autorité de première instance (cf. ATF 105 Ib 126 consid. 3). Il en va, toutefois, autrement des situations dans lesquelles il existe des éléments objectifs permettant de retenir que l'autorité ou la personne appelée à décider ou à instruire la procédure a un intérêt personnel à l'issue du litige ou s'est laissée guider par des considérations qui sont dénuées de tout lien avec la problématique posée (cf. arrêt du Tribunal fédéral 2A.520/2000 précité consid. 4b/bb et réf. cit.).

5.1.4 Au vu de ce qui précède, l'argumentation en récusation de la recourante ne convainc pas. Pour cause, le simple fait que l'autorité inférieure aurait été décidée à prononcer sa non-reconduction avant même de prendre connaissance de sa prise de position ne permet pas encore d'affirmer que le procureur général se trouvait dans une situation telle qu'il devait se récuser en vertu de l'art. 10 al. 1 let. d PA. Au surplus, le Tribunal relève que la recourante n'apporte pas des preuves objectives propres à démontrer que le procureur général et/ou le procureur général suppléant, ayant rédigé le rapport de *controlling* du 2 mars 2015 à l'attention du premier, auraient agi à son encontre pour des raisons d'inimitié personnelle ou à l'appui de motifs fallacieux et étrangers à la nature du litige. L'indice de telles circonstances ne transparaît pas davantage des écritures et pièces dont le Tribunal dispose. Partant, le procureur général, en sa qualité de personne habilitée à prendre les décisions de l'employeur ne s'est à juste titre pas récusé.

5.2 La recourante se plaint, en parallèle, que l'exercice de son droit d'être entendue n'aurait été garanti par l'autorité inférieure que *pro forma*.

5.2.1 Lorsque la recourante affirme que le bref délai octroyé pour se déterminer à la suite de la réception du projet de décision du 5 mai 2015 ne l'a été que *pro forma*, elle fait valoir que la décision de ne pas la reconduire avait déjà été prise de manière définitive par l'autorité inférieure avant qu'elle exerce son droit. A son sens, le fait que le projet soumis était rédigé au présent et non au conditionnel, ainsi que la teneur des articles parus dans la presse et autres médias le démontrent. Une violation de son droit d'être entendue résulterait également du fait que l'autorité inférieure n'a donné suite à aucune de ses réquisitions, en lui opposant qu'elle disposait d'ores et déjà des documents pertinents pour se prononcer. Or, elle n’a eu connaissance du rapport du procureur fédéral suppléant sur sa non-reconduction que le 19 mai 2015, soit lorsqu’une copie de son dossier personnel lui a été remise à sa demande.

Dans sa réponse, l'autorité inférieure rejette pour sa part toute violation du droit d'être entendu. Elle affirme en particulier que la recourante a pris connaissance du thème de sa non-reconduction à tout le moins en date du 10 février 2015, et qu'il ne saurait dès lors lui être reproché d'avoir agi dans la précipitation et de ne pas avoir accordé le temps nécessaire pour l'exercice du droit d'être entendu.

5.2.2 A la faveur d'une jurisprudence récente, le Tribunal administratif fédéral a eu l'occasion de préciser que, dans le cadre d'une résiliation des rapports de travail, l'autorité compétente ne peut parvenir à sa décision (définitive) qu'après avoir eu connaissance de la situation d'espèce pertinente et avoir entendu la personne concernée. Le droit d'être entendu (cf. art. 29 al. 2 Cst. et art. 29 et 30 al. 1 PA) est violé lorsque le licenciement est dans les faits déjà certain et établi avant même d'entendre l'employé concerné (cf. arrêts du Tribunal fédéral 8C_340/2014 du 15 octobre 2014 consid. 5.2, non publié à l'ATF 140 I 320, et 8C_187/2011 du 14 septembre 2011 consid. 6.2). Afin que l'employé puisse exercer son droit d'être entendu de manière complète, il ne doit pas uniquement connaître les faits qui lui sont reprochés, mais également les conséquences auxquelles il doit s'attendre (cf. arrêts du Tribunal fédéral 8C_258/2014 du 15 décembre 2014 consid. 7.2.4 et 8C_158/2009 du 2 septembre 2009 consid. 5.2, non publié à l'ATF 136 I 39; arrêt du Tribunal administratif fédéral A-427/2013 du 21 novembre 2013 consid. 6.2.2). Pour ce faire, un projet de décision contenant les motifs de licenciement et mettant ainsi la résiliation en perspective est généralement remis à l'employé. Cela étant, il est dans la nature des choses qu'à ce moment, l'employeur ait en principe déjà l'intention de dissoudre les rapports de travail. Dans le cas contraire, il n'y aurait en effet aucun motif d'entendre l'employé. Il ne peut pas non plus être évité que l'employeur maintienne le plus souvent son avis initial, qui résulte lui-même des éléments qu'il a pu rassembler pour établir son projet de décision. Il est néanmoins essentiel que la décision de résiliation des rapports de travail ne soit pas déjà définitive au moment de donner la possibilité à l'employé d'exercer son droit d'être entendu et, partant, qu'il ne soit pas exclu que l'employeur revienne sur son projet (pour l'ensemble du considérant: arrêt du Tribunal administratif fédéral A-6277/2014 du 16 juin 2015 consid. 7.2.1). Cela suppose une attention particulière de l'employeur à l'égard de son agent.

Le Tribunal précise ici que, s'agissant d'une garantie procédurale destinée à permettre à l'agent de s'exprimer avant qu'une décision de non-reconduction ne soit prise à son détriment, le droit d'être entendu de la recourante devait être garanti comme en cas de résiliation proprement dite,

ce qui n'est d'ailleurs pas contesté par les parties. Les développements opérés ci-avant sont par conséquent pleinement transposables au cas particulier de la non-reconduction d'une personne nommée.

5.2.3 Au cas d'espèce, il apparaît que la version des parties diverge s'agissant de savoir à quel moment la recourante s'est vue communiquer pour la première fois par le procureur général l'éventualité de sa non-reconduction pour la prochaine période de fonction. Dans la décision attaquée, l'autorité inférieure affirme que la recourante en a été informée lors de l'entretien du 13 janvier 2015. Pour sa part, la recourante soutient que c'est en date du 10 février 2015, au cours d'une séance et sur la base de la note 26 janvier 2015, qu'elle l'a appris. Elle explique également qu'à ce moment-là, aucune opportunité de faire valoir son point de vue ne lui a été donnée et qu'aucun reproche concret ne lui a été signifié. Quoi qu'il en soit, cette divergence doit être relativisée, puisqu'il peut être retenu que la recourante a eu connaissance de la note du 26 janvier 2015 en date du 10 février 2015, au plus tard.

Ladite note s'inscrit dans le contexte du conflit divisant la recourante de son supérieur hiérarchique et contient notamment les éléments suivants: les choix organisationnels envisageables compte tenu des difficultés professionnelles et relationnelles – visiblement irrémédiables – existantes entre eux; la variante privilégiée par le procureur général, selon laquelle des changements organisationnels ne sont pas envisageables; le constat que l'option ainsi choisie, de maintien de l'organisation, ne permettrait pas une amélioration de la situation personnelle de la recourante; et, enfin, qu'il s'agissait de signaler à cette dernière que, au vu de l'ensemble des circonstances, sa réélection n'aurait pas lieu ("Als Arbeitgeber zeigt der Bundesanwalt A._____ hiermit an, dass aufgrund der Gesamtumstände eine Wiederwahl von A._____l nicht erfolgen wird"). Cette indication faite par le procureur général, lequel est immanquablement aussi un juriste averti, et qui a été communiquée à la recourante après coup, survient au terme d'une réflexion et d'une analyse de la situation, telle la conclusion inéluctable à laquelle il est parvenu. Sa note datée du 26 janvier 2015 ne reprend pas uniquement les termes de l'entretien mené le 13 janvier 2015; il y retranscrit en effet aussi ses choix et ses positions. Il est en outre intéressant de relever que, lors de l'entretien du 13 janvier 2015, la possibilité d'une démission a été évoquée par la recourante au vu de la situation désormais intenable au sein de la division, mais que le procureur général n'a à aucun moment abordé le thème de sa non-reconduction. Aussi, si la recourante a certes été entendue sur les difficultés rencontrées avec son supérieur hiérarchique, il est erroné de considérer qu'elle aurait,

à ce moment-là déjà, exercé son droit d'être entendue portant sur sa non-reconduction. Pour cause, en date du 13 janvier 2015, elle ne connaissait pas encore la conséquence à laquelle elle devait s'attendre, pas plus que les circonstances qui la commandaient.

5.2.4 Aussi appert-il de l'ensemble de ces circonstances que la décision de l'autorité inférieure était déjà arrêtée avant même que la recourante ne soit entendue trois mois plus tard. Le délai qui lui a été imparti pour prendre position sur le projet de décision du 5 mai 2015 – outre sa brièveté – n'était donc qu'une démarche de façade, dont la possibilité d'influer sur la décision finale devait d'emblée être exclue. Eu égard à ces circonstances, il apparaît exact que l'exercice du droit d'être entendu n'a en l'espèce été garanti que *pro forma*.

A ce propos, c'est bien la note du 26 janvier 2015, sa communication à la recourante, ainsi que les circonstances dans lesquelles elles sont intervenues, qui sont ici déterminantes. Contrairement à ce que la recourante soutient, l'avis définitif de l'autorité inférieure ne saurait en revanche être déduit du simple temps du verbe utilisé dans le projet de décision soumis, ni même des coupures de journaux rapportant les termes du porte-parole du MPC, dans lesquelles une décision inconditionnelle de ce dernier ne transparaît pas. Par ailleurs, le Tribunal précise que la source des fuites qui ont donné lieu à différents articles de presse le 10 mai 2015 ne peut être imputée avec la certitude nécessaire à l'autorité inférieure. Celles-ci pourraient en effet tout autant provenir de l'une ou des personnes nommées concernées. Ainsi, la recourante ne saurait valablement tenir l'autorité inférieure pour responsable de ces fuites, pas plus qu'elle ne peut en tirer un quelconque avantage dans le présent litige.

5.3 A titre de conclusion intermédiaire, le grief formulé par la recourante quant à la violation de son droit d'être entendue est admis pour les motifs exposés, et il y a lieu de retenir que la nature de la violation empêche ici toute guérison. La conséquence juridique de cette violation des règles de procédure sera abordée aux considérants 8 et 9 du présent arrêt.

6.
A l'appui de la décision de non-reconduction de la recourante, l'autorité inférieure invoque la perturbation permanente et de façon irréparable de la confiance envers elle, ainsi que des manquements dans ses prestations et dans son comportement au sens de l'art. 10 al. 3 let. b LPers.

6.1 L'art. 14 al. 2 let. c 1ère phrase LPers prévoit que l'autorité de nomination peut renoncer à reconduire les rapports de travail pour des motifs objectivement suffisants. Cette même notion apparaît dans deux autres dispositions de la LPers: à l'art. 10 al. 3 LPers, où les motifs objectivement suffisants à l'appui desquels l'employeur peut résilier de manière ordinaire les contrats de durée indéterminée sont listés, ainsi qu'à l'art. 34*b* al. 1 let. a LPers, auquel l'art. 14 al. 2 let. c LPers renvoie d'ailleurs expressément, qui règle notamment la conséquence d'une résiliation ordinaire qui a été prononcée en l'absence de motifs objectivement suffisants. Eu égard à la technique législative employée à l'art. 14 LPers, où il est prévu que la LPers est applicable à défaut de dispositions de lois spéciales en prévalence de celles prévues par l'art. 14 al. 2 let. c LPers, il y a lieu de retenir que la notion de motifs objectivement suffisants qui y est mentionnée est identique à celle contenue dans les autres dispositions de la LPers.

Si l'art. 10 al. 3 LPers ne définit pas ce qu'il faut comprendre par motifs objectivement suffisants, cette disposition énumère différents motifs à ses lettres a à f, comme notamment la violation d'obligations légales ou contractuelles importantes (let. a), les manquements dans les prestations ou dans le comportement (let. b) ou encore les aptitudes ou capacités insuffisantes pour effectuer le travail convenu dans le contrat ou la mauvaise volonté de l'employé à accomplir ce travail (let. c). Tel que cela résulte du texte de la loi, cette liste n'est qu'exemplative. L'un des buts avoués de l'entrée en vigueur le 1er juillet 2013 de la révision partielle du droit du personnel fédéral était de concéder aux employeurs une plus grande flexibilité et de leur permettre de prononcer une résiliation ordinaire pour d'autres motifs que ceux expressément mentionnés, lesquels étaient déjà valables sous l'ancien droit. Ainsi les motifs sont-ils considérés comme *objectivement suffisants* s'ils donnent à reconnaître en droit que les manquements reprochés à l'agent, au regard de ses responsabilités déléguées, ne permettent raisonnablement plus à son employeur fédéral, au vu de sa responsabilité primaire d'assurer le bon accomplissement des tâches de l'Etat par l'intermédiaire de ses agents, de lui renouveler sa confiance pour une nouvelle période de fonction de quatre ans, le cas échéant après que l'agent ait pu se corriger. Tel sera le cas si, tout en respectant le pouvoir d'appréciation de l'employeur, il appert que, dûment informé de ses manquements, l'agent n'a pas été en mesure de respecter son devoir de se montrer pleinement digne de confiance dans la fonction qu'il occupait, étant entendu que plus l'agent occupe une fonction de responsabilité et proche de la puissance publique plus les exigences sont élevées et, corrélativement, plus la responsabilité – et donc le pouvoir d'appréciation – de l'employeur fédéral sont importants.

6.2

6.2.1 Au cas d'espèce, l'autorité inférieure reproche à la recourante des manquements dans ses prestations, en particulier quant à sa méthode de travail s'agissant de la planification et de l'organisation du déroulement des enquêtes et à sa stratégie. Fondant ses différents reproches sur des procédures en cours ou closes dont la recourante était chargée, l'autorité inférieure a eu l'occasion de constater que cette dernière était passée outre les instructions fournies par son supérieur hiérarchique, en ouvrant une enquête et en ordonnant des mesures de contrainte en son absence. Tel a été le cas dans l'affaire V._____ Se référant au cas X._____, elle retient également que, dans son activité, la recourante a démontré un manque de vision stratégique en voulant mettre en œuvre des moyens disproportionnés face aux chances que l'enquête aboutisse à une condamnation. L'autorité inférieure relève aussi que la recourante s'est montrée déloyale à l'égard de son employeur dans le cadre de l'enquête W._____. La manière dont elle s'est adressée aux parties à la procédure pouvait en effet apparaître comme une marque de défiance ou de discrédit, puisqu'elle a cherché à se distancer de sa direction et, ainsi, à montrer son désaccord avec cette dernière. Plus généralement, l'autorité inférieure reproche à la recourante de ne pas se soumettre aux instructions ou, à tout le moins, de les discuter systématiquement avant de finalement les suivre, son ton martial, ses difficultés à accepter le style de conduite de son supérieur hiérarchique et à accepter des décisions de politique de poursuite pénale, ou encore son manque d'indépendance qui l'empêche d'exercer son activité sans être étroitement suivie et coachée comme cela a dû être le cas durant la phase de *controlling* ; une mesure qui n'est toutefois ni souhaitable ni viable à long terme. L'ensemble de ces circonstances ont amené l'autorité inférieure à retenir que les qualités et le comportement de la recourante ne permettaient pas la continuation de son activité dans sa fonction de procureure à satisfaction et que sa confiance envers cette dernière ne pouvait plus être rétablie.

6.2.2 La recourante conteste l'intégralité des manquements qui lui sont reprochés. A titre préliminaire, elle retient que les griefs sont formulés sans être objectivement étayés par des arguments ou prouvés par des faits, si bien qu'elle oppose à l'autorité inférieure de n'exposer dans sa décision que sa propre vision des faits. La recourante soutient également que son activité au sein de l'autorité inférieure doit être considérée dans son ensemble et que, partant, l'autorité inférieure ne pouvait se focaliser sur quelques reproches – au demeurant subjectifs – et faire abstraction de ses qualités reconnues au fil des années, ainsi que des rapports d'évaluation

annuelle positifs dont elle a fait l'objet tout au long de sa carrière au service de l’autorité inférieure. Sous cet angle, elle souligne que le contenu du rapport du 2 mars 2015, qui se rapporte à des faits survenus entre juillet 2013 et le moment de son établissement, est en contradiction avec l'évaluation personnelle 2014 établie le 3 novembre 2014.

De plus, la recourante nie s'être comportée de manière déloyale à l'égard de son employeur dans la procédure W._____. Elle explique s'être adressée aux parties par souci de transparence et à leur demande, et reproche en retour à l’autorité inférieure de l’avoir tenue à l’écart des contacts pris dans ce dossier avec un département fédéral. S'agissant des mesures de contrainte contraires à l'instruction initiale de son supérieur hiérarchique qu'elle a prises dans l'affaire V._____, elle invoque que l'urgence de l'espèce imposait de procéder à la conservation des preuves avant que l'affaire ne devienne publique. Elle déclare avoir informé son supérieur des mesures qui auraient été prises le lundi suivant par courriel du vendredi et qu'aucune instruction contraire n'a été donnée par ce dernier. Concernant cet épisode, la recourante souligne également que ces mesures prises dans l'urgence ont par la suite été considérées comme proportionnées par les autorités chargées de leur contrôle. Quant à son manque de vision stratégique dans le dossier X._____, la recourante conteste le caractère disproportionné de sa demande d'attribution de ressources, précisant qu'elle a correctement évalué la situation en évoquant les facteurs critiques que l'autorité inférieure lui reproche de ne pas avoir pris en compte. Concernant un autre épisode qui lui est reproché, elle explique qu'elle ignorait que le rendez-vous était finalement maintenu, raison pour laquelle elle n'y avait pas participé. Elle considère enfin qu'en tout état de cause, les griefs retenus par l'autorité inférieure ne sont pas propres à justifier une perturbation durable du rapport de confiance.

6.3

6.3.1 A l'égard des manquements reprochés par l'autorité inférieure à la recourante dans la conduite d'un certain nombre de dossiers, le Tribunal de céans rappelle qu'il doit tenir compte du pouvoir d'appréciation de l'autorité inférieure en tant que responsable de la conduite des procédures diligentées, sous son autorité, par ses procureurs fédéraux, qui lui sont subordonnés. En même temps, les critiques doivent reposer sur des éléments concrets et avérés, et l'autorité inférieure doit avoir procédé à une analyse objective, équilibrée et d'ensemble du travail d'un procureur fédéral au moment où elle doit décider si elle peut lui accorder sa confiance pour quatre nouvelles années. Dans ce cadre, et vu les tâches importantes et délicates de poursuite pénale qui lui incombent au titre de la loi, le

procureur général doit pouvoir, selon sa libre appréciation, déterminer avec quels procureurs il entend conduire ses fonctions, au regard du travail qu'ils ont déjà accompli à son service. En outre, les qualités, aptitudes et compétences exigées d'un procureur ne sont pas les mêmes que de la part d'un juriste de base. En effet, les responsabilités très élevées qui sont conférées à un procureur fédéral, les spécificités de la fonction en elle-même, mais aussi l'image de l'institution véhiculée par leur biais légitiment l'autorité inférieure à exiger des personnes nommées des compétences et aptitudes professionnelles et personnelles particulièrement élevées et exemptes de reproches.

En l'occurrence, le Tribunal retient que la loyauté dont un procureur doit faire preuve est telle qu'il ne doit pas laisser apparaître à l'extérieur (dans la conduite de ses procédures) de dissensions internes au MPC, ce qui ne semble pas avoir été le cas de la recourante dans l'affaire W._____. Par ailleurs, il est indéniable que l'indépendance dont un procureur fédéral profite est relativisée par la vision stratégique de ses supérieurs, élément qu'il doit être capable d'accepter et d'intégrer en s'y soumettant. Le lien entre le procureur général et ses procureurs fédéraux, qu'il a nommés et dont il est responsable, demeure en effet un *lien de subordination*, qui ne peut être comparé au rapport d'équiparité qui régit les relations entre les juges élus membres d'un tribunal. Au même titre, en référence à l'affaire X._____, le procureur général peut raisonnablement attendre de ses procureurs une mise en œuvre proportionnée des moyens et ressources au regard des chances que la procédure ouverte ou à ouvrir aboutisse à une condamnation.

6.3.2 Par ailleurs, il n'est pas contesté que les évaluations annuelles de la recourante ont toujours été bonnes, comme il ressort des évaluations 2013 et 2014. La recourante y voit une preuve que les motifs qui lui ont été opposés à l'appui de sa non-reconduction ne peuvent être justifiés, alors que l'autorité inférieure met l'accent sur l'objectif différent poursuivi par les évaluations annuelles, en tant qu'elles s'intéressent à la réalisation des objectifs annuels passés.

Comme il résulte de l'art. 15 de l'ordonnance du 3 juillet 2001 sur le personnel de la Confédération (OPers, RS 172.220.111.3), l'évaluation personnelle annuelle résulte d'un entretien du supérieur hiérarchique avec ses collaborateurs, qui a pour but d'examiner les conditions dans lesquelles le travail est fourni et de convenir d'objectifs, et sert de base à l'évolution du salaire, laquelle est opérée en fonction des objectifs convenus en matière de prestations, de comportement et de compétences.

A cet égard, l'évaluation personnelle du 3 novembre 2014 mentionne les insatisfactions de la recourante quant à la conduite de la division et son incompréhension quant à la situation nouvelle résultant de la "mise sous tutelle" du K._____ par rapport à la quasi-totalité des actes de procédure à mener. Du côté de son supérieur hiérarchique, il est noté que le travail de la recourante révèle des compétences professionnelles élevées et une amélioration de son ton dans certaines situations est mentionnée.

En d'autres termes, le rapport d'évaluation personnelle 2014, sans se porter critique quant au travail fourni par la recourante, révèle une divergence de vues quant à la conduite de la direction et à l'indépendance dans la conduite des procédures pénales. Il est en outre axé sur l'évaluation de la réalisation des trois objectifs convenus en 2013 (partiellement atteints). Ainsi, et tel est son objet, l'évaluation personnelle est d'abord un point fait sur l'année écoulée et la réalisation des objectifs y afférents. Son objet est ainsi différent de celui du rapport de *controlling* établi le 2 mars 2015 par le procureur fédéral suppléant à propos de la non-reconduction de la recourante, qui est une appréciation d'ensemble et prospective. Cela étant, savoir dans quelle mesure l'évaluation personnelle 2014 aurait dû être plus en phase avec les critiques relatives à la conduite de diverses procédures ensuite reprochées à la recourante est une question qui peut demeurer ouverte en l'occurrence. En effet, au vu des griefs de la recourante, ce n'est pas tant le fait que les critiques d'ensemble ensuite formulées ne résulte pas de la dernière évaluation personnelle qui est déterminant, que le grief pris de l'absence d'avertissement dont la recourante se plaint, car il devait lui permettre de s'améliorer en connaissance de cause. Cette question sera examinée dans le considérant 7 ci-après.

6.3.3 Quoiqu'il en soit, un examen plus détaillé des griefs invoqués n'est pas nécessaire en l'espèce. La question de savoir si la non-reconduction de la recourante repose sur des motifs objectivement suffisants au sens de l'art. 14 al. 2 let. c LPers et, par analogie de l'art. 10 al. 3 let. b LPers, peut en effet demeurer ouverte au vu de ce qui suit.

7.

A cet égard, il résulte des écritures de la recourante qu'elle conteste avoir été valablement avertie, au titre du non-respect d'une règle protectrice essentielle en procédure de résiliation. Il conviendra ainsi de déterminer si la recourante devait être avertie formellement, et, alors, si elle a effectivement été avertie ou, le cas échéant, si l'autorité inférieure était, pour quel que motif qu'il soit, en droit de se passer d'un tel avertissement.

7.1 A titre préliminaire, il importe de déterminer si le régime de l'avertissement préalable s'applique à la non-reconduction de personnes nommées au sens de l'art. 14 al. 2 let. c LPers. En effet, cette disposition, pas plus que l'art. 10 al. 3 LPers, n'en fait mention.

7.1.1 De jurisprudence constante, si le texte de la loi n'est pas absolument clair, si plusieurs interprétations de celui-ci sont possibles, il convient, au service de la loi édictée, de rechercher quelle est la véritable portée de la norme, en la dégageant de tous les éléments à considérer, soit notamment des travaux préparatoires (interprétation historique), du but de la règle, de son esprit, ainsi que des valeurs sur lesquelles elle repose, singulièrement de l'intérêt protégé (interprétation téléologique), ou encore de sa relation avec d'autres dispositions légales (interprétation systématique ; cf. ATF 137 V 114 consid. 4.3.1, ATF 135 II 416 consid. 2.2, ATF 134 I 184 consid. 5.1 et réf. cit.). A cette fin, le Tribunal fédéral ne privilégie aucune méthode d'interprétation, mais s'inspire d'un pluralisme pragmatique pour rechercher le sens véritable de la norme. Il ne se fonde sur la compréhension littérale du texte que s'il en découle sans ambiguïté une solution matériellement juste (cf. notamment ATF 138 IV 65 consid. 4.3.1 et réf. cit.).

7.1.2

7.1.2.1 D'emblée, il faut relever que l'interprétation littérale de l'art. 14 al. 2 let. c LPers n'est d'aucune aide. Si le texte de la loi – qu'il s'agisse de la version allemande, française, italienne ou romanche dont le sens est le même – ne fait pas mention ou renvoi exprès à l'avertissement, cela ne suffit pas à exclure son éventuelle nécessité. Pour cause, si celle-ci ne ressort pas davantage de l'art. 10 al. 3 LPers, dont l'art. 14 al. 2 let. c LPers reprend la notion, elle est pourtant indispensable en cas de résiliation ordinaire, lorsque le comportement de l'employé crée un motif de résiliation et qu'il est susceptible d'entraîner une modification de ce comportement (cf. Message LPers, FF 2011 6171, spéc. 6183; cf. ég. consid. 5.3).

7.1.2.2 La nécessité d'un tel avertissement préalable découle bien plutôt de la nature de la relation qui lie les parties. En effet, le Tribunal administratif fédéral, qui a eu l'occasion de se prononcer sur cette question dans une affaire récente A-2970/2015 du 12 août 2015, a retenu que les rapports de travail pour une durée de fonction constituent un rapport de travail à part entière, lequel s'inspire du contrat de durée indéterminée, puisqu'il ne peut plus désormais être considéré comme une sous-catégorie du contrat de durée déterminée. La réflexion menée est la suivante.

Sous l'ancien droit, les rapports de travail pour une durée de fonction étaient apparentés aux rapports de durée déterminée. Cela découlait de la systématique de la loi, mais aussi du fait que seule la résiliation anticipée était prévue et qu'aucune disposition concernant la reconduction/réélection n'était prévue. Avec la révision partielle du droit du personnel fédéral, les rapports de travail pour une durée de fonction ont connu de nombreux changements. Dorénavant, ceux-ci sont spécifiquement réglés à l'art. 14 LPers. Cette disposition règlemente dans une loi au sens formel la reconduction tacite, respectivement les motifs tirés de la résiliation ordinaire pour justifier la non-reconduction, décision qui doit être prononcée au moins six mois avant la fin de la durée de fonction (art. 14 al. 2 let. c LPers). Le rapprochement de la non-reconduction à la résiliation se dégage également de la protection juridique choisie par le législateur. L'art. 14 al. 2 let. c LPers prévoit en effet que la plupart des dispositions relatives à la décision sur recours en matière de résiliation (art. 34*b* et 34*c* LPers) lui sont applicables. Dès lors, de la volonté même du législateur, la reconduction constitue désormais la règle. De plus, les rapports de travail pour une durée de fonction au sens de la LPers révisée n'ont plus de point commun avec les contrats de durée déterminée. La durée maximale des rapports de travail de durée déterminée a en effet été abaissée de cinq à trois ans (cf. art. 9 al. 1 LPers), si bien qu'elle est nettement plus courte que la durée de fonction prévue pour les personnes nommées (entre quatre et six ans; ici: quatre ans). De plus, ces rapports ne sont d'ordinaire pas prolongeables au-delà de la limite de trois ans. Son but est également autre, puisqu'il s'agira essentiellement de couvrir un besoin en personnel passager, alors que la nomination pour une période de fonction vise à assurer une certaine indépendance de la personne nommée vis-à-vis de l'autorité de nomination, et suppose en retour un rapport de confiance exigeant. Dans le cadre de la limite légale fixée à l'art. 9 al. 1 LPers, les parties peuvent librement choisir le début et le terme des rapports de travail. Enfin, il ne peut être mis fin au contrat du durée déterminée que pour justes motifs (pour l'entier du considérant: cf. arrêt A-2970/2015 mentionné consid. 3.4.3).

7.1.2.3 Au vu des considérations qui précèdent, à savoir : que, sans décision contraire de l'autorité de nomination, les rapports de travail pour une durée de fonction sont reconduits pour la prochaine période de fonction; que la non-reconduction constitue dès lors l'exception et doit être expressément communiquée à la personne nommée par l'autorité de nomination à l'appui de motifs objectivement suffisants; que le contrat des personnes nommées s'apparente à un contrat de durée indéterminée, à la

différence que la non-reconduction "ordinaire" d'un procureur fédéral n'est possible que tous les quatre ans et sous réserve du respect des délais fixés dans la loi, et non en tout temps; et qu'enfin, aucun point commun avec le contrat de durée déterminée ne subsiste, il apparaît qu'aucun motif ne saurait justifier que l'autorité de nomination puisse se passer d'un avertissement préalable à la non-reconduction de la personne nommée fondée sur l'art. 10 al. 3 let. b LPers. En outre, aucun élément particulier, propre à la situation d'une personne nommée pour une durée de fonction, permet de retenir qu'elle ne serait, par principe, pas à même d'adapter son comportement en fonction de l'avertissement donné. Du reste, quand bien même un procureur fédéral profite d'une certaine indépendance dans l'exercice de son activité, les circonstances d'espèce, au même titre que la loi, tendent à démontrer que toute intervention du procureur général n'est pas exclue au nom des latitudes dont le premier bénéficie (cf. art. 9 al. 2 LOAP). Un procureur fédéral demeure en effet dans un lien de subordination fonctionnelle par la volonté du législateur (cf. consid. 6.3.1 ci-avant).

7.1.3 En conclusion, en l'absence de dispositions fixées dans une loi spéciale qui prévoiraient autre chose, l'autorité de nomination doit en principe avertir la personne nommée, préalablement au prononcé de sa non-reconduction, conformément au principe de la proportionnalité.

7.2 A ce stade, il sied d'examiner si l'autorité inférieure a averti la recourante préalablement au prononcé de sa non-reconduction.

7.2.1 Si la recourante nie avoir été avertie, l'autorité de nomination considère pour sa part que le comportement et les prestations de la recourante ont fait l'objet de plusieurs entretiens, respectivement de décisions du procureur général en lien avec le *controlling*. Dès lors considère-t-elle que la recourante était au courant des constatations et exigences, ainsi que des interventions du procureur général par rapport à la situation et aux problèmes qu'il avait constatés. L'autorité inférieure est également d'avis que la recourante ne saurait valablement se référer aux évaluations annuelles de ses prestations dans le contexte de l'avertissement, étant donné qu'elle avait connaissance des faits qui lui étaient reprochés au moment de la transmission de son dossier personnel le 19 mai 2015 et avant même que ces faits aient été intégrés dans le rapport du 2 mars 2015. En définitive, l'autorité inférieure retient que les motifs objectivement suffisants liés à ses prestations et à son comportement, ainsi que la non-reconduction envisagée lui ont été dûment annoncés.

7.2.2

7.2.2.1 Dans des causes similaires où l'autorité inférieure justifiait la résiliation ordinaire des rapports de travail en raison de la rupture du lien de confiance simultanément à un motif expressément mentionné à l'art. 10 al. 3 LPers, le Tribunal administratif fédéral a retenu que (même) une résiliation ordinaire pour destruction du rapport de confiance présupposait en principe un avertissement préalable (cf. arrêts du Tribunal administratif fédéral A-6927/2014 précité consid. 5.2 et 5.3, A-969/2014 du 11 novembre 2014 consid. 6.1 et, implicitement aussi, A-2771/2014 du 12 juin 2015 consid. 6.1). Dans l'arrêt A-969/2014 susmentionné, il est spécifié que, si l'énumération des actuels motifs de résiliation de l'art. 10 al. 3 let. a et b LPers ne fait plus mention de l'avertissement, cela ne change rien au fait que celui-ci doit généralement être formulé avant le prononcé d'une résiliation des rapports de travail. A ce propos, il ressort du Message LPers (FF 2011 6171, spéc, 6183) qu'un avertissement préalable doit être formulé lorsqu'il fait sens, soit à chaque fois qu'il est susceptible d'entraîner une modification du comportement de l'employé. De plus, l'ancienne pratique, qui posait l'exigence d'un avertissement préalable, bien qu'aucune mention explicite en ce sens ne figurât dans la loi, est maintenue. Elle s'applique désormais aussi à la résiliation pour des motifs objectivement suffisants qui ne figurent pas expressément à l'art. 10 al. 3 LPers.

7.2.2.2 L'avertissement préalable à la résiliation ordinaire remplit deux fonctions : d'une part, il contient un reproche formulé par l'employeur, quant au comportement critiqué (*Rügefunktion*); d'autre part, il exprime la menace d'une sanction (*Warnfunktion*). Il doit être compris comme une mise en garde adressée à l'employé et destinée à lui éviter des conséquences plus lourdes. L'avertissement revêt, ainsi, également le caractère d'une mesure de protection à l'égard de l'employé. En lui donnant la possibilité de s'améliorer, il concrétise le principe de la proportionnalité qui, conformément à l'art. 5 al. 2 Cst., détermine l'activité de l'Etat (cf. arrêt du Tribunal fédéral 8C_500/2013 du 15 janvier 2014 consid. 7.5; arrêts du Tribunal administratif fédéral précités A-6410/2014 consid. 5.3.1.2, A-6723/2013 consid. 6.3).

7.2.2.3 En dehors de la forme écrite, la LPers ne soumet l'avertissement à aucune autre condition formelle. Il est toutefois possible de déduire des principes de la bonne foi et de l'interdiction de l'arbitraire (art. 9 Cst.) que l'avertissement doit être reconnaissable en tant que tel et qu'il doit permettre à l'intéressé de savoir clairement quels sont les manquements reprochés et quelles sont les exigences auxquelles il aura à satisfaire à l'avenir (cf. arrêt du Tribunal fédéral 8C_358/2009 du 8 mars 2010 consid.

4.3.1; arrêts du Tribunal administratif fédéral A-1352/2011 du 20 septembre 2011 consid. 3.2.1 et A-4659/2010 du 14 juin 2011 consid. 4.3). L'employeur doit clairement faire comprendre à l'employé qu'il considère le comportement mis en cause comme inadmissible et que sa répétition ne restera pas sans sanction (cf. arrêt du Tribunal fédéral 1C_277/2007 du 30 juin 2008 consid. 6.2; arrêts du Tribunal administratif fédéral précités A-6410/2014 consid. 5.3.1.3 et A-6723/2013 consid. 6.4). La menace d'une résiliation ordinaire doit au moins être implicite (cf. HARRY NÖTZLI, in : Portmann/Uhlmann [éd.], Bundespersonalgesetz [BPG], Berne 2013, n. 30 ad art. 12 LPers).

7.2.3 En l'espèce, les explications apportées par l'autorité inférieure dans ses écritures ne convainquent pas. S'il ne peut être nié que la recourante a effectivement participé à différents entretiens en présence de son supérieur hiérarchique et/ou du procureur général, au sujet des difficultés relationnelles rencontrées, des choix stratégiques à prendre ou pour le suivi des dossiers en cours, il n'en demeure pas moins que l'autorité inférieure n'expose pas en quoi elle l'aurait valablement avertie de sa non-reconduction avant que la décision de ne pas la reconduire dans sa fonction de procureure fédérale ne lui ait été communiquée. L'autorité inférieure ne se réfère à aucun document écrit par le biais duquel elle aurait signifié à la recourante les manquements dans les prestations et les comportements reprochés, contenant également la menace d'une conséquence, à savoir sa non-reconduction, à défaut d'amélioration. L'examen du dossier de la cause ne permet pas davantage au Tribunal de retenir que celle-ci aurait été avertie en ce sens. Or, les procureurs fédéraux doivent pouvoir compter sur une information ouverte et à temps pour le cas où, faute d'amélioration, leur mandat ne serait pas reconduit. Même dans l'hypothèse où la recourante avait déjà eu connaissance des reproches figurant dans le rapport du 2 mars 2015, force est de constater qu'à aucun moment, il ne lui a été signifié par écrit que ceux-ci étaient susceptibles d'entraîner sa non-reconduction, faute pour elle d'adapter sa manière de travailler dans les meilleurs délais. Par ailleurs, dans la mesure où la forme écrite est requise, tout avertissement implicite est exclu.

7.2.4 Partant, il faut retenir qu'un avertissement de la recourante préalable au prononcé de sa non-reconduction fait défaut en l'espèce.

7.3 Parallèlement, l'autorité inférieure soutient que l'avertissement n'était pas susceptible d'entraîner une modification du comportement de la recourante, au vu de l'obstination de cette dernière. Il convient donc

d'examiner si les circonstances exceptionnelles permettant à l'employeur de se passer d'un avertissement étaient en l'espèce réalisées.

7.3.1 Dans sa réponse du 20 août 2015, l'autorité inférieure précise qu'un avertissement préalable à la prise de décision – lequel ne serait à son sens plus prévu dans la loi – n'était pas susceptible d'entraîner une modification du comportement de la recourante, notamment à cause de son obstination à vouloir en faire à sa guise et à considérer les mesures prises par le procureur général comme des entraves ou des chicanes à son activité. Elle ajoute enfin que l'avertissement était de toute façon inutile au vu de la perturbation irréparable de la confiance de l'employeur envers la recourante.

7.3.2 La jurisprudence développée en matière de droit du personnel n'exclut pas de recourir à celle basée sur l'art. 337 CO en matière d'avertissement préalable (cf. arrêt du Tribunal fédéral A-6723/2013 précité consid. 6.4 et réf. cit.). En droit privé, l'employeur ne peut notifier un avertissement puis valablement résilier le contrat très peu de temps après, sauf lorsque le travailleur démontre d'emblée, par son attitude, qu'il n'entend faire aucun cas des griefs légitimes de l'employeur (cf. PHILIPPE CARRUZZO, Le contrat individuel de travail, Commentaire des articles 319 à 341 du Code des obligations, Zurich 2009, n. 3 ad art. 337 CO) et que, partant, une telle démarche serait inutile (cf. ATF 127 III 153 consid. 1b). Cela se déduit également en droit de la fonction publique du but de l'avertissement qui est de donner l'occasion à l'employé de s'améliorer (cf. consid. 7.2.2.2 ci-avant). Or, pour qu'un tel rappel à l'ordre puisse porter ses fruits, il faut que les faits reprochés dépendent de la volonté du travailleur (cf. arrêt du Tribunal administratif fédéral A-546/2014 du 16 juin 2014 consid. 4.3), ce qui laisse entendre, comme exposé ci-avant, que l'employeur peut se dispenser d'un avertissement préalable à titre exceptionnel, lorsque des indices lui permettent légitimement de considérer que le comportement ne va pas changer et qu'une mise en demeure formelle n'est par conséquent pas indispensable (cf. arrêts du Tribunal administratif fédéral A-3436/2015 du 30 décembre 2015 consid. 5.5.3, A-529/2015 du 24 juin 2015 consid. 5.1.4, A-969/2014 précité consid. 6.2; cf. ég. pour la fonction publique neuchâteloise: arrêts du Tribunal fédéral 8C_82/2013 du 3 décembre 2013 consid. 5.4.1, 8C_369/2012 du 22 août 2012 consid. 4.3, 1P. 774/1999 du 14 février 2000 consid. 3).

Une telle faculté doit ainsi être admise avec retenue, faute de quoi l'institution de l'avertissement viendrait à être vidée de sa portée (cf. arrêts

du Tribunal administratif fédéral précités A-529/2015 consid. 5.1.4 et A-969/2014 consid. 6.1). La renonciation à un avertissement préalable a récemment été admise par le Tribunal en raison d'une constellation bien particulière. Les exigences quant à l'intégrité, le sérieux et la fiabilité du cadre concerné étaient très élevées et il est apparu qu'un avertissement était insuffisant pour restaurer le rapport de confiance dans la mesure nécessaire. (cf. arrêt du Tribunal administratif fédéral A-969/2014 précité consid. 6.2).

7.3.3 Quand bien même les griefs formés par l'autorité inférieure à l'égard des carences dans les prestations et le comportement de la recourante devraient-ils être considérés comme effectivement réalisés et que, à l'appui de motifs objectivement suffisants, elle était légitimée à ne pas reconduire la recourante (cf. consid. 6.3.3), ceux-ci ne sauraient-ils en aucun cas être reconnus comme des manquements d'une gravité telle qu'un avertissement s'avérait d'emblée inutile, en particulier car ils révéleraient une incapacité à se remettre en cause. L'obstination de la recourante, dont l'autorité inférieure fait état, même si elle était avérée, ne permet pas non plus de retenir avec une quelconque vraisemblance qu'elle n'aurait pas adapté son comportement en conséquence afin d'éviter sa non-reconduction, si elle avait été informée des manquements constatés et retenus comme risques de non-reconduction et si un laps de temps suffisant lui avait été laissé à cet effet. La perturbation irrémédiable du rapport de confiance dont l'autorité de nomination se prévaut ne convainc pas davantage. En effet, quel que soit son ressenti, il apparaît que les manquements ici reprochés ne sont objectivement pas comparables à ceux pour lesquels le Tribunal a admis que l'autorité d'engagement pouvait se passer d'un avertissement (cf. arrêts du Tribunal administratif fédéral précités A-6723/2013 consid. 9.2, A-969/2914 consid. 6.2).

C'est pourquoi, il y a lieu de retenir que les circonstances d'espèce n'autorisaient pas l'autorité inférieure à se passer d'un avertissement préalable. Ce manquement formel doit par conséquent être retenu à la charge de l'autorité inférieure.

7.4 A titre de conclusion intermédiaire, le Tribunal constate que l'autorité inférieure a signifié à la recourante sa non-reconduction sans l'avoir préalablement avertie, alors que les conditions très restrictives autorisant l'autorité de nomination à se passer d'un tel avertissement n'étaient pas réalisées. Dès lors, il faut retenir que la décision a été rendue en l'absence de motifs objectivement suffisants. La jurisprudence retient en effet, au regard de l'art. 34*b* al. 1 LPers, que lorsque l'agent – ici la personne

nommée – est licencié sans avoir préalablement été averti, il n'est pas soutenable de considérer que les motifs objectivement suffisants de résiliation restent donnés, alors que l'agent n'a pas été informé des manquements reprochés et qu'il n'a pas eu la possibilité d'adapter son comportement (cf. arrêt du Tribunal administratif fédéral A-6927/2014 précité consid. 6.3 et 7.9).

Il s'agira ci-après de déterminer si la décision attaquée est "uniquement" entachée d'un vice ou si la résiliation est également abusive, conséquence différente qui dépend de la question de savoir si la recourante peut valablement ou non prétendre à sa réintégration (cf. art. 34*b* al. 1 let. a et art. 34*c* al. 1 let. b LPers).

8.

8.1 A cet égard, la recourante conclut, en premier lieu, à l'annulation de la décision de non-reconduction au titre de la gravité des vices de forme dont elle est entachée. Si l'annulation n'est pas prononcée à ce titre, elle conclut, en deuxième lieu, à sa réintégration, en faisant valoir que la non-reconduction prononcée à son encontre est abusive au sens de l'art. 336 CO. Dans sa dernière écriture du 27 janvier 2016, tout en maintenant que la décision de non-reconduction et la manière dont celle-ci a été prononcée la font apparaître comme abusive et portant gravement atteinte à sa personnalité, la recourante modifie sa conclusion deuxième en requérant, au lieu de sa réintégration au titre de l'art. 34*c* al. 1 LPers, une indemnité correspondant à un an de salaire au titre de l'art. 34*c* al. 2 LPers, vu l'emploi temporaire qu'elle a retrouvé.

S'agissant de la conclusion en annulation pour vices de forme, le Tribunal a certes considéré que l'autorité inférieure avait violé le droit d'être entendue de la recourante (consid. 5.3 ci-avant). Pour autant, les conséquences attachées au constat de ces manquements formels conduit, conformément à l'art. 34*b* al. 1 let. a LPers, à l'allocation d'une indemnité, et non à l'annulation de la décision de non-reconduction. Certes, le droit d'être entendu est le préalable nécessaire et essentiel au prononcé de toute mesure matérielle, mais il demeure un droit de procédure (cf. arrêt du Tribunal fédéral 8C_861 du 20 août 2013 consid. 6.1). Ainsi, en l'occurrence, s'il est incontestable que le droit d'être entendu de la recourante a été violé par l'autorité inférieure, il s'agira encore de déterminer s'il en résulte une atteinte telle qu'elle doive aboutir à une annulation de la décision de non-reconduction, car elle en deviendrait abusive en raison même de la gravité de ces griefs formels (cf. consid. 8.3.5 ci-après).

8.2 En vertu de l'art. 34*c* al. 1 let. b LPers, auquel l'art. 14 al. 2 let. c LPers renvoie expressément, l'employeur propose à l'employé de le réintégrer dans l'emploi qu'il occupait ou, si cela est impossible, lui propose un autre travail pouvant raisonnablement être exigé de sa part, lorsque l'instance de recours admet le recours contre une décision de résiliation des rapports de travail parce que la résiliation était abusive en vertu de l'art. 336 CO. Dans un tel cas, la résiliation des rapports de travail est annulée (cf. arrêt du Tribunal administratif fédéral A-5665/2014 du 29 septembre 2015 consid. 5). 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]), lequel interdit de voir dans la règle de droit un moyen et impose de la respecter en soi. Il appartient à la partie congédiée de prouver le caractère abusif du congé (cf. arrêt du Tribunal fédéral 4A_437/2015 du 4 décembre 2015 consid. 2.2.5).

8.3 La recourante considère qu'il découle de la violation des règles du droit d'être entendu, de celles relatives à la récusation et de l'atteinte grave à sa personnalité que la décision est abusive, que ce soit pour elle-même ou quant à la manière et au contexte dans lequel elle a été rendue. L'atteinte grave à la personnalité dont elle fait état résulte de différents facteurs. Elle retient tout d'abord que le droit d'être entendu consiste en un doit indissociable de la personnalité et que la non-reconduction prononcée en violation de ce droit peut donc s'avérer abusive. Elle expose ensuite que, contrairement au devoir qui était le sien, l'autorité inférieure n'a pas pris les mesures nécessaires pour mettre un terme aux difficultés relationnelles existantes entre elle et son supérieur hiérarchique. En laissant ouvert ce conflit, alors qu'elle en avait connaissance, l'autorité inférieure a violé son obligation de protection de la personnalité de son agent. A son sens, une telle atteinte résulte également de la campagne de presse menée par le procureur général, indépendamment de savoir si la communication a été faite par ce dernier, ses subordonnés ou ses services. La recourante se plaint enfin que l'autorité inférieure n'a pas donné suite à sa demande de dotation en personnel, malgré ses prétentions formées de bonne foi en ce sens. Aussi reproche-t-elle en définitive à l'autorité de nomination d'avoir prononcé la décision de non-reconduction en violation de ses propres obligations et d'avoir manqué d'égards, ce qui lui interdit de se prévaloir du respect du droit.

L'autorité inférieure réfute pour sa part l'intégralité des griefs invoqués par la recourante, sans plus amples précisions. Elle précise toutefois avoir pris

des mesures propres à améliorer la situation la divisant de son supérieur hiérarchique.

8.3.1 D'emblée, il sied de rappeler que le Tribunal s'est déjà prononcé plus avant sur l'éventuelle violation des règles de la récusation, en retenant que le procureur général n'était pas prévenu au sens de l'art. 10 al. 1 let. d PA au moment du prononcé de la décision attaquée (cf. consid. 5.1.4). De même, il a eu l'occasion de spécifier que, contrairement aux affirmations tranchées de la recourante, l'autorité inférieure – pour elle, le procureur général, ses subordonnés ou ses services – ne peut être désignée avec la certitude nécessaire comme la source des fuites parues dans la presse, pour les raisons déjà exprimées (cf. consid. 5.2.4). Cela étant, il y a lieu de retenir que ces considérations ne peuvent entraîner de quelle manière qu'il soit la reconnaissance du caractère abusif de la non-reconduction prononcée à l'encontre de la recourante.

8.3.2 Conformément à la jurisprudence, le caractère abusif de la résiliation au sens de l'art. 336 CO peut résulter également de la manière dont la partie qui résilie exerce son droit, dans la mesure où – sur la base d'une appréciation d'ensemble de toutes les circonstances de l'espèce – cela conduit à reconnaître un motif répréhensible. Tel peut être le cas s'il appert de cette manière que le motif donné recouvre en fait un objectif contraire au principe de la bonne foi, notamment si cela fait apparaître que l'employeur invoque un prétexte alors qu'il a lui-même violé les droits de la personnalité de son agent au cours de la relation de travail (cf. aussi arrêt du Tribunal administratif fédéral A-5665/2014 du 29 septembre 2015 consid. 8.3.3).

En vertu de l'art. 328 CO, l'employeur a l'obligation de respecter et de protéger les droits de la personnalité de son employé. Il doit également protéger ces droits des atteintes de la part de supérieurs, de collègues ou de tiers (cf. ATF 132 II 115 consid. 2.2 et réf. cit.; arrêts du Tribunal fédéral 4A-99/2012 du 30 avril 2012 consid. 2.2.1, 4A_564/2008 du 26 mai 2009 consid. 2.1 et réf. cit. ; MANFRED REHBINDER/JEAN-FRITZ STÖCKLI, in: Hausheer/Walter [éd.], Berner Kommentar [Art. 319-330b OR], Berne 2010, n. 1 s. ad art. 328 CO p. 458 ss). Dans le prolongement, la résiliation est aussi jugée abusive lorsqu'elle est donnée par l'employeur pour un motif qui est imputable à la violation de ses propres obligations. Le fait de se prévaloir de son propre comportement contraire au droit constitue un cas typique de violation des règles de la bonne foi, car il vide le droit de sons sens (cf. arrêt du Tribunal fédéral 4A_329/2011 du 11 octobre 2011 consid. 5).

8.3.3 S'agissant d'éventuels manquements de la part de l'autorité inférieure dans son obligation de protection de la personnalité de la recourante en lien avec un conflit interpersonnel, il y a lieu de retenir ce qui suit.

8.3.3.1 La recourante rapporte que les seules démarches entreprises par le procureur général ont consisté en la suppression des responsabilités et de l'autonomie des procureurs du K._____, de sorte qu'elles apparaissent plutôt comme des sanctions prises à leur encontre. Ces mesures n'étaient en outre pas appropriées pour apaiser le conflit, en ce sens qu'elles ne proposaient ni médiation, ni éloignement entre les deux collaborateurs, ce qui laisse selon elle penser que les difficultés relationnelles n'ont pas été prises au sérieux par l'autorité inférieure et qu'il a été considéré que la recourante était seule responsable de ces difficultés.

8.3.3.2 Tout d'abord, il convient de préciser que la non-reconduction prononcée par l'autorité inférieure ne se fonde pas uniquement sur ce motif. Bien au contraire, il ne s'agit que d'un point évoqué parmi d'autres à l'appui de sa décision. D'ailleurs, ce ne sont pas tant les difficultés de collaboration liées à ce conflit interpersonnel en elles-mêmes qui paraissent avoir amené l'autorité inférieure à ne pas reconduire la recourante, mais bien plutôt ses modes de faire et l'impossibilité d'avoir encore en elle une confiance sans réserve dans la conduite de ses dossiers, au vu également de leur divergence quant à la conception de la fonction. S'il est possible que les manquements reprochés ne soient pas dénués de tout lien avec les difficultés évoquées, il n'en demeure pas moins qu'il ne saurait en résulter une violation par l'employeur de ses propres obligations envers son agent.

Le fait que l'autorité inférieure n'a pas pris les mesures que la recourante souhaitait et qu'elles n'ont pas porté leurs fruits ne suffit pas encore pour retenir qu'elles n'étaient pas appropriées, en déduire que les difficultés rencontrées n'ont pas été prises au sérieux et que, partant, l'employeur a manqué à ses obligations de diligence. Malgré ce que la recourante avance, il apparaît que le *controlling* rapproché a été mis en place en raison des difficultés relationnelles avec son supérieur hiérarchique et qu'il ne peut être considéré qu'une telle mesure n'était pas en soi propre à engendrer un apaisement de ces difficultés. Il est à relever que l'existence d'un échelon supplémentaire entre eux n'a pas non plus permis d'apaiser sensiblement la situation. La légère amélioration ou le soulagement remarqué chez la recourante a rapidement été contrebalancé par le sentiment d'échec de perdre une certaine responsabilité dans la conduite

des procédures. Face à de nouvelles difficultés, la recourante a eu la possibilité de prendre de la distance avec son supérieur hiérarchique en passant un peu plus de deux semaines hors du bureau. A son retour, elle a pu s'expliquer pleinement lors d'un entretien. A cette occasion, il est apparu qu'elle n'en voulait pas tant à la personne de son supérieur hiérarchique, mais bien plutôt à sa manière de diriger qu'elle ne parvenait pas à accepter et qu'elle a décrit comme devant être assimilée à une absence de conduite. Pour rappel, suite à cet entretien du 13 janvier 2015, il ressort de l'aide-mémoire du procureur général daté du 26 janvier 2015 que trois variantes ont été alors envisagées pour le futur. Au terme de l'analyse faite, le procureur général a retenu qu'il maintenait la situation telle quelle, en considérant en particulier que l'organisation de l'unité ne devait pas dépendre des personnes.

8.3.3.3 Il appert ainsi de ce qui précède que les difficultés rencontrées ont été prises au sérieux et que des démarches ont été entreprises par l'autorité inférieure, bien qu'elles n'aient pas permis d'apaiser le conflit. Il apparaît également que seul un changement organisationnel aurait pu permettre de modifier la situation devenue intenable, variante qui n'a pas été choisie après analyse. A ce propos, le Tribunal n'a pas la faculté de s'immiscer dans l'organisation de l'autorité inférieure et d'imposer la mutation de la recourante dans une autre division. Sa tâche est en effet de vérifier que l'autorité n'a pas excédé ou abusé son pourvoir d'appréciation, ce qui n'est pas le cas en l'espèce. Dès lors, il ne saurait être considéré que l'autorité inférieure a violé les droits de la personnalité de la recourante dans le contexte de sa non-reconduction.

8.3.4 La recourante se plaint également que l'autorité inférieure a méconnu ses difficultés découlant du manque de dotation en personnel, malgré des demandes formées de bonne foi en ce sens, voire en tire argument pour lui opposer un mode de travail solitaire. Le Tribunal est d'avis qu'il n'apparaît pas en l'espèce que l'autorité inférieure tire prétexte d'une situation de sous dotation pour construire des griefs. Quoi qu'il en soit, dans la mesure où il n'est pas reproché à la recourante d'être trop lente, il paraît douteux qu'elle puisse valablement se plaindre d'une violation de sa personnalité du fait qu'elle aurait exercé son travail en sous-dotation, ce qui n'est en l'espèce pas démontré. Au surplus, lorsque celle-ci déclare avoir formé ces prétentions de bonne foi, elle semble sous-entendre que sa non-reconduction a été prononcée par représailles (cf. art. 336 al. 1 let. d CO). Toute admission du caractère abusif de la non-reconduction à ce titre est toutefois exclue, dans la mesure où un lien de causalité entre la formulation de la prétention et la non-reconduction n'existe pas dans le cas

particulier (cf. arrêt du Tribunal fédéral 4A_437/2015 du 4 décembre 2015 consid. 2.2.3). En tout état de cause, il est par ailleurs peu probable qu'il s'agisse d'une prétention découlant du contrat de travail.

8.3.5 Ensuite, l'argumentation de la recourante selon laquelle la non-reconduction prononcée en violation du droit d'être entendu, constatée en l'espèce par le Tribunal, est susceptible de s'avérer abusive ne saurait davantage être suivie. D'abord, il est important de rappeler qu'en droit du personnel de la Confédération le paradigme relatif aux conséquences de la reconnaissance d'une violation du droit d'être entendu a changé en ce sens qu'il n'entraîne plus l'annulation de la décision (cf. consid. 4.2 ci-avant). Il apparaît ensuite que l'arrêt du Tribunal fédéral 8C_861/2012 du 20 août 2013 qui traite du droit de la fonction publique genevois, auquel la recourante se réfère, ne s'exprime d'aucune manière sur le caractère abusif qui pourrait résulter d'une résiliation des rapports de travail prononcée en violation des règles du droit d'être entendu. Bien plutôt, cette jurisprudence aborde la question de savoir si le constat d'une telle violation entraîne, selon le droit genevois, l'annulation de la décision ou sa nullité (cf. consid. 5.2 et 6.1 de l'arrêt cité).

Cela étant, il y a lieu de retenir que la violation du droit d'être entendu à elle seule n'a pas pour conséquence de rendre la résiliation prononcée – ici la non-reconduction – abusive, ni d'ailleurs d'entraîner la réintégration de l'employé à un autre titre (cf. art. 34*c* al. 1 LPers). Le fait qu'il ressort de cet arrêt cité que le droit d'être entendu peut être considéré comme un droit indissociable de personnalité garantissant à un particulier de participer à la prise d'une décision qui touche sa position juridique (cf. consid. 5.2 de l'arrêt cité) ne permet pas à la recourante d'affirmer valablement le contraire. Il ne peut certes être exclu qu'une résiliation comportant une violation des règles de procédure puisse, au vu des circonstances particulières d'un cas concret, constituer un indice parmi d'autres permettant de retenir que le contexte dans lequel la partie a exercé son droit de résiliation rend celle-ci abusive, en particulier s'il s'avère que, également en sa forme, la nature de la volonté de l'Etat de se séparer d'un agent ne prend pas sa source dans la législation qui délimite son action. En effet, la loi ne permet jamais de réduire un agent à un moyen pour atteindre une fin (par exemple engager un nouvel agent), mais toujours impose de le considérer comme une fin en soi au regard des droits et des devoirs posés par la LPers. De telles circonstances déviantes de la volonté – propres à une situation d'abus de droit –, qui feraient apparaître la non-reconduction comme sans cause réelle ni sérieuse, ne sont toutefois nullement réalisées en l'espèce (cf. aussi consid. 8.3.6 ci-après).

8.3.6 Enfin, la particularité selon laquelle les motifs invoqués par l'autorité de nomination ne seraient pas fondés – ici du fait que la recourante n'a pas été avertie, de sorte qu'elle n'a pas eu la possibilité d'adapter son comportement – n'a pas pour conséquence de conduire à l'admission du caractère abusif de la non-reconduction. Seule l'invocation de faux motifs peut être sanctionnée d'une telle conséquence et, partant, entraîner par hypothèse une réintégration. Certes, la question de savoir si l'autorité inférieure s'est fondée sur des motifs objectivement suffisants est laissée ouverte vu que la recourante n'a pas été avertie, mais celle-ci n'apporte pas d'indices suffisants susceptible de porter le Tribunal à considérer qu'ils seraient faux, au sens qu'ils auraient été inventés ou construits par l'autorité inférieure dans le but de ne pas la reconduire.

8.4 Ainsi convient-il d'écarter tous les griefs soulevés par la recourante quant au caractère abusif de sa non-reconduction. Il s'ensuit qu'elle ne saurait valablement exiger l'annulation de la décision de non-reconduction attaquée et, partant, ni sa réintégration au sens de l'art. 34*c* al. 1 let. b LPers, ni, en ses nouvelles conclusions, l'allocation d'une indemnité au sens de l'art. 34*c* al. 2 LPers. Ses conclusions indemnitaires désormais formées en ce sens sont donc rejetées.

9.
En subsidiarité, la recourante conclut à l'allocation d'une indemnité au sens de l'art. 34*b* al. 1 let. a LPers.

9.1
9.1.1 En vertu de l'art. 34*b* al. 1 let. a et al. 2 LPers, si l'instance de recours approuve le recours contre une décision de résiliation des rapports de travail prise par l'employeur et qu'elle ne renvoie pas le dossier à l'instance inférieure, elle est tenue d'allouer une indemnité au recourant s'il y a eu résiliation ordinaire en l'absence de motifs objectivement suffisants ou si les règles de procédure n'ont pas été respectées. Elle fixe l'indemnité en tenant compte des circonstances et son montant correspond en règle générale à six mois de salaire au moins et à un salaire annuel au plus.

9.1.2 Dans son Message, le Conseil fédéral reste silencieux sur les critères à prendre en compte lors de la fixation de l'indemnité. Il est uniquement précisé que les conséquences d'un licenciement vicié doivent avoir un effet suffisamment dissuasif, étant considéré que l'employeur ne doit pas "faire une bonne affaire" en licenciant un employé sans motif juridiquement valable ou selon une procédure irrégulière. De plus, le montant de

l'indemnité est volontairement supérieur à celui prévu par le CO (Message LPers, FF 2011 6171, spéc. 6191 s.), afin de tenir compte du devoir d'exemplarité de l'Etat. La jurisprudence prévoit que, dans la fixation du montant de l'indemnité, il convient de prendre en compte la gravité de l'atteinte à la personnalité de l'agent, l'intensité et la durée des rapports de travail ayant lié les parties, de même que la façon dont il a été mis un terme à ces rapports, le comportement de l'employeur ayant conduit à la résiliation injustifiée et la gravité de la faute concurrente de l'agent, le degré d'illicéité du licenciement, la situation sociale et financière de l'agent, de même que son âge et sa position dans l'administration (cf. arrêts du Tribunal administratif fédéral précités A-6927/2014 consid. 9.3, A-6277/2014 consid. 14.2 et A-5046/2014 consid. 8.2 et réf. cit.).

9.2 En l'espèce, la recourante conclut à l'allocation d'une indemnité maximale d'une année de salaire, laquelle se justifie à son sens au vu des atteintes à la personnalité subies, des déclarations parues dans la presse imputables à l'autorité inférieure, de la virulence des propos tenus par cette dernière à son encontre dans la décision entreprise et dans le cadre de la procédure de recours, joints à l'absence de motifs objectivement suffisants de non-reconduction et aux violations de son droit d'être entendue.

9.3 Comme déjà exposé, les fuites parues dans la presse ne sauraient être avec la moindre certitude attribuée à l'autorité inférieure. Bien qu'il ne soit pas erroné de retenir que la recourante pourrait en subir des désavantages, dans la mesure où il n'est en particulier pas exclu qu'un futur employeur puisse en déduire qu'elle était dans le lot des procureurs fédéraux non-reconduits, il appert néanmoins que les inconvénients qui pourraient en découler trouvent principalement leur source dans sa non-reconduction, et non dans les articles de presse eux-mêmes. Par ailleurs, la recourante vient de retrouver un travail de procureure cantonale, même s'il est temporaire. Une atteinte relative à sa personnalité est en revanche à reconnaître dans la façon dont l'autorité inférieure a mis un terme aux rapports de travail. La recourante a œuvré pendant dix ans au service de l'autorité inférieure et, au vu de la quasi-totalité des évaluations annuelles de ses prestations, il doit être retenu qu'elle a fourni un travail apprécié et salué jusqu'aux constats récents du procureur général et de son suppléant. Ces considérations font apparaître l'absence d'avertissement préalable à sa non-reconduction comme d'autant plus grave. Il résulte en outre de ce manquement, couplé au fait que l'autorité inférieure avait déjà pris sa décision de manière définitive avant d'entendre la recourante, que le degré d'illicéité dont la décision de non-reconduction est entachée – sans que cela n'entraîne toutefois son annulation – est élevé. Enfin,

aucune faute concurrente susceptible de venir atténuer le comportement fautif de l'employeur n'est imputable à la recourante.

Pour l'ensemble de ces motifs, qui démontrent un manque de diligence de l'autorité inférieure quant à ses devoirs d'employeur fédéral, une indemnité correspondant à un salaire annuel est en l'espèce proportionnée. Elle doit être calculée sur la base du dernier traitement brut déterminant perçu par la recourante. S'agissant d'une indemnité, les charges sociales n'ont pas à être versées ni retranchées (cf. arrêt Tribunal administratif fédéral A-6277/2014 précité consid. 14.4.4 et réf. cit.).

9.4 Enfin, un cumul de l'indemnité de l'art. 34*b* al. 1 let. a LPers avec celle de l'art. 19 al. 3 et 5 LPers est exclu dans le cas particulier. Force est en effet de constater que les conditions d'allocation ne sont pas réalisées en l'espèce (cf. art. 19 al. 3 LPers en relation avec l'art. 78 al. 1 let. a à c OPers). La recourante n'a pas cinquante ans et son engagement auprès de l'autorité inférieure n'a pas duré vingt ans. Au surplus, la fonction de procureur fédéral ne saurait s'apparenter à une profession de monopole (p. ex.: gardes-frontières). Enfin, il ne peut être retenu que l'exercice de cette fonction, bien que relativement spécialisée, affaiblit l'attractivité de la personne qui l'a exercée sur le marché sur travail. Elle devrait au contraire la renforcer. La recourante étant de plus titulaire du brevet d'avocat, il y a lieu de retenir qu'elle ne devrait pas rencontrer de difficultés particulières à trouver un autre emploi dans sa profession de juriste expérimentée. Tel est d'ailleurs le cas depuis peu.

10.

En résumé, la non-reconduction de la recourante dans la fonction de procureure fédérale, intervenue dans le délai fixé par l'art. 14 al. 2 let. c LPers, soit au moins six mois avant la fin de la durée de fonction, en l'espèce le 31 décembre 2015, est valable. Cette non-reconduction étant toutefois viciée au motif que l'autorité inférieure n'a pas préalablement averti la recourante et qu'une violation des règles de procédure lui est imputable, l'existence de motifs de résiliation objectivement suffisants ayant été laissée ouverte, une indemnité doit être allouée à la recourante. Elle correspond en l'espèce à un an de salaire brut. S'agissant d'une indemnité la déduction des charges sociales n'a pas lieu d'être.

Il s'ensuit que le recours est partiellement admis au sens des considérants. Il est rejeté pour le surplus.

11.

11.1 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.

11.2 Le Tribunal peut, d'office ou sur requête, allouer à la parties ayant entièrement ou partiellement gain de cause une indemnité pour les frais indispensables et relativement élevés qui lui ont été occasionnés (art. 64 al. 1 PA, art. 7 ss du règlement du 21 février 2008 concernant les frais, dépens et indemnités fixés par le Tribunal administratif fédéral [FITAF, RS 173.320.2]). Dans la mesure où la recourante obtient en l'espèce partiellement gain de cause et où elle a eu recours aux services d'un mandataire professionnel, l'autorité inférieure – qui succombe – lui versera une indemnité à titre de dépens réduite en proportion. Celle-ci sera en l'occurrence réduite de moitié, étant considéré que seule la conclusion subsidiaire formulée par la recourante a été admise (cf. arrêt du Tribunal administratif A-6927/2014 précité consid. 13.2). S'agissant de la fixation de cette allocation, le conseil de la recourante a remis au Tribunal une liste détaillée des opérations effectuées dans le cadre de son mandat, par lui-même, ainsi que par sa stagiaire, mais sans indiquer le tarif horaire pratiqué. Au vu de l'appréciation qu'il doit porter aux considérations de l'espèce et du fait que la recourante n'a obtenu que partiellement gain de cause, le Tribunal reconnaît à cette dernière l'allocation d'une indemnité de 7'500 francs, TVA comprise, à titre de dépens, dont le paiement est mis à la charge de l'autorité inférieure.

(dispositif à la page suivante)

Par ces motifs, le Tribunal administratif fédéral prononce :

1.
Le recours est partiellement admis, au sens des considérants.

2.
L'autorité inférieure versera à la recourante une indemnité équivalente à un salaire annuel brut, dès l'entrée en force du présent arrêt.

3.
Il n'est pas perçu de frais de procédure.

4.
Une indemnité de de 7'500.- francs est allouée à la recourante à titre de dépens, à charge de l'autorité inférieure.

5.
Le présent arrêt est adressé :

– à la recourante (Acte judiciaire)
– à l'autorité inférieure (Acte judiciaire)

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

Le président du collège :	La greffière :
Jérôme Candrian	Déborah D'Aveni

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 15'000 francs au minimum ou qui soulève une question juridique de principe (art. 85 al. 1 let. b et al. 2 LTF). 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 :