Bundesverwaltungsgericht
Tribunal administratif fédéral
Tribunale amministrativo federale
Tribunal administrativ federal



Cour I
A-5276/2015

Arrêt du 29 juin 2016

Composition

Jérôme Candrian (président du collège),
Maurizio Greppi, Jürg Steiger, juges,
Déborah D'Aveni, greffière.

Parties

X._____,
représentée par Maître Olivier Subilia, avocat,
Chemin des Trois-Rois 5bis, Case postale 5843,
1002 Lausanne,
recourante,

contre

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

Objet

Non-reconduction dans la fonction de procureure fédérale suppléante.

Faits :

A.
X._____, 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 18 juin 2003. Elle est entrée en fonction le 1er octobre 2006, à Berne, à un taux d'occupation de 100%. Dès le 1er janvier 2008, elle a été amenée à réduire son taux d'activité à 80% en raison du Programme d'abandon de tâches de l'administration (PAT). Par décision du 3 janvier 2011 du Procureur général de la Confédération A._____, X._____ a été nommée procureure fédérale suppléante dès le 1er janvier 2011. Son taux d'occupation est resté inchangé, tout comme son lieu de travail, et elle a dès ce moment été colloquée en classe de traitement 28. Elle a ensuite été reconduite dans sa fonction de procureure fédérale suppléante pour une période de quatre ans à partir du 1er janvier 2012, par décision du 21 juillet 2011 du même procureur général.

B.
B.a Dès son entrée en fonction le 1er janvier 2012, le Procureur général de la Confédération B._____ (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, modifié les instruments destinés à l'évaluation personnelle des collaborateurs et renforcé la participation des supérieurs dans le processus d'évaluation. Un examen de la structure du MPC, selon les critères d'une organisation rationnelle et d'une utilisation efficace des ressources humaines en matière de conduite de procédures pénales et d'entraide judiciaire, lui a permis d'observer que les besoins se limitaient exclusivement à la fonction de soutien juridique (procureur assistant) et à la fonction centrale de procureur fédéral en tant que directeur de procédure.

B.b Sur la base de ce constat, le procureur général a modifié le système existant, en particulier en supprimant la fonction de procureur fédéral suppléant au 1er janvier 2016.

C.
C.a Au cours d'un entretien le 5 mai 2015, auquel le procureur général, les procureurs généraux suppléants, C._____ et D._____, la responsable des ressources humaines et X._____ ont participé, cette dernière s'est vu annoncer sa non-reconduction prévue dans sa fonction de procureure fédérale suppléante, en raison de la suppression de cette fonction dès le 1er janvier 2016. Un projet de décision de non-reconduction lui a été remis.

Simultanément, un poste de procureure fédérale assistante lui a été proposé au titre de travail convenable selon l'art. 104*a* de l'ordonnance du 3 juillet 2001 sur le personnel de la Confédération (OPers, RS 172.220.111.3), dès le 1er janvier 2016. Un délai au 15 mai 2015 lui a été fixé pour prendre position par écrit et exercer son droit d'être entendue tant sur la suppression de sa fonction et la non-reconduction qui en découle que sur le poste proposé.

C.b Par échange de courriels des 11 et 12 mai 2015, X._____ a requis et obtenu la copie du rapport du 20 avril 2015 établi à la demande de la direction par le chef de division, E._____, à son sujet.

C.c Dans le délai imparti au 15 mai 2015, X._____ s'est déterminée et a sollicité qu'une décision motivée soit rendue. Elle a en particulier pris position sur l'offre de travail convenable soumise par le MPC et a exposé à ce propos que le résultat de ses évaluations personnelles, les feedbacks de *controlling*, son évolution au sein du MPC et son expérience dans la fonction démontrait sa capacité à revêtir la fonction de procureure fédérale. Elle a précisé être, à ce stade, dans l'impossibilité d'accepter ou de refuser l'offre de travail convenable soumise. Par mesure de sécurité, elle a toutefois adressé au Service du personnel le contrat dûment daté et signé dans le même délai.

D.
Par décision du 19 juin 2015, le MPC a prononcé la non-reconduction de X._____ dans sa fonction de procureure fédérale suppléante. Il est spécifié que cette non-reconduction découle de la réorganisation du MPC, qui a vu la fonction revêtue être supprimée. La décision mentionne expressément le fait qu'un poste raisonnablement exigible a été proposé à X._____, que cette dernière a signé le contrat de travail soumis et que, partant, elle poursuivrait son activité au sein du MPC en qualité de procureure fédérale assistante à partir du 1er janvier 2016.

E.
Dès le 1er juillet 2015, X._____ a été transférée à sa demande à l'Antenne du MPC de Lausanne.

F.
Par mémoire du 31 août 2015, X._____ (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 du

19 juin 2015 du MPC (ci-après aussi : l'autorité inférieure) et à sa nomination dans la fonction de procureure fédérale avec effet au 1er janvier 2016, subsidiairement, au renvoi de la cause à l'autorité inférieure pour nouvelle décision dans le sens des considérants. Au titre de mesure d'instruction, elle a requis la production en mains de l'autorité inférieure des dossiers personnels des treize autres procureurs fédéraux suppléants concernés par la suppression de leur fonction.

Sur le fond, si la recourante reconnaît que la réorganisation au sein du MPC est réelle et a eu pour conséquence la suppression de la fonction de procureur fédéral suppléant, elle fait pour l'essentiel valoir que l'autorité inférieure ne lui a pas proposé un emploi convenable de remplacement tant sous l'angle du principe de l'égalité de traitement, du droit d'être entendu que de la protection de sa personnalité. Elle soutient à ce propos que l'autorité inférieure ne pouvait pas ne pas lui proposer la promotion en l'absence de raison objective, d'autant plus qu'un poste au moins de procureur fédéral était disponible à l'époque. S'agissant de la violation de son droit d'être entendue, la recourante se plaint du mode de remise du rapport du 20 avril 2015. Elle constate également que l'autorité inférieure n'a pas exposé dans sa décision les raisons pour lesquelles le poste de procureure fédérale ne lui avait pas été proposé et sa prise de position du 15 mai 2015 avait été complètement ignorée. Elle relève enfin une discrépance entre les évaluations annuelles et ce rapport, et reproche à l'autorité inférieure un comportement ambigu en ce qu'elle aurait volontairement dissimulé des documents au conseil de la recourante.

G.
En date du 30 septembre 2015, au lendemain d'un entretien au cours duquel elle a été informée que sa candidature du 17 juillet 2015 au poste de procureur fédéral à Lausanne mis au concours n'avait pas été retenue, la recourante a confirmé à F._____, procureur fédéral en chef de l'Antenne de Lausanne, qu'elle refusait le poste de procureure fédérale assistante proposé au 1er janvier 2016. Elle s'est en revanche dite disponible pour revêtir la fonction de procureure fédérale pour le cas où un tel poste se libérerait. La recourante a remercié le MPC de considérer son courrier comme une résiliation des rapports de travail.

H.
Dans sa réponse du 13 octobre 2015, l'autorité inférieure a conclu au rejet du recours, dans la mesure de sa recevabilité, ainsi qu'au rejet des mesures d'instruction requises par la recourante.

En particulier, l'autorité inférieure rappelle que le motif objectivement suffisant de non-reconduction réside dans la réorganisation et la suppression de fonction qui en a découlé, ce que la recourante ne conteste d'ailleurs pas. Elle spécifie également que le poste de procureure fédérale assistante proposé est un travail pouvant raisonnablement être exigé de la recourante, puisque les conditions de l'art. 104*a* al. 1 OPers sont réalisées, si bien que l'examen de la possibilité de lui proposer un autre poste n'avait pas lieu d'être. L'autorité inférieure en déduit que les griefs soulevés par la recourante en lien avec son souhait de se voir proposer un poste de procureure fédérale sont sans pertinence. Elle se prononce néanmoins sur ces griefs et nie toute violation de sa part du principe de l'égalité de traitement, du droit d'être entendu ou de son obligation de protection de la personnalité de l'employé. L'autorité inférieure précise notamment que tous les procureurs fédéraux suppléants ont été informés de la suppression de leur poste au cours d'entretiens individuels et que les mêmes critères ont été appliqués à chacun d'entre eux afin de déterminer si un poste de procureur fédéral ou de procureur fédéral assistant leur aurait été proposé. Elle rejette tout automatisme du passage au poste de procureur fédéral. Enfin, elle réfute toute volonté de sa part de dissimuler le rapport du 20 avril 2015.

I.
Par lettre du 15 octobre 2015, l'autorité inférieure a confirmé avoir pris note que la recourante n'acceptait pas le poste de procureure fédérale assistante au 1er janvier 2016 et a constaté son refus d'exécuter le contrat signé le 15 mai 2015. Elle l'a en outre informée qu'elle acceptait sa résiliation de tout rapport de travail avec effet au 31 décembre 2015.

J.
Dans sa réplique du 30 novembre 2015, la recourante a déclaré confirmer ses conclusions. Elle y précise son argumentation et est en particulier d'avis que la validité de la décision de suppression de poste dépend du fait que l'autorité offre un poste acceptable au sens de l'art. 104*a* OPers. Or, une attribution de poste qui aurait lieu, comme ici, en violation du principe de l'égalité de traitement interdit à son sens de considérer le poste proposé comme convenable. La recourante retient en outre que l'autorité inférieure s'est rendue coupable d'arbitraire dans son choix des personnes promues et celles rétrogradées, dans la mesure où les critères sur lesquels elle s'est fondée ne sont pas mentionnés.

K.
Par duplique du 22 décembre 2015, l'autorité inférieure a confirmé ses

conclusions tant au fond que quant aux mesures d'instructions requises. Elle persiste principalement dans son argumentation, tout en précisant que le recours est devenu sans objet suite à la résiliation des rapports de travail par la recourante. Elle rappelle également que cette dernière n'a pas de droit subjectif à l'attribution du poste de procureur fédéral et qu'elle a exercé son pouvoir d'appréciation en tenant compte des éléments essentiels selon une procédure communiquée au préalable. L'autorité inférieure spécifie que les évaluations personnelles et le rapport du 20 avril 2015 ne sont pas des instruments ayant le même but. Les premières se concentrent en effet sur une période passée dans une fonction donnée, alors que le rapport avait pour but d'évaluer le potentiel de l'employé dans une autre fonction. Elle rappelle enfin que le pouvoir de cognition dont le Tribunal dispose est limité s'agissant des questions ayant trait à l'appréciation des prestations des employés.

L.
Dans ses observations finales du 25 janvier 2016, la recourante a persisté dans ses conclusions. Pour le surplus, elle conteste que son recours soit devenu sans objet du fait de sa démission pour le 31 décembre 2015 du poste qu'elle contestait devoir assumer. Elle a réitéré ses réquisitions d'instruction.

M.
Le Tribunal a ensuite signalé aux parties que la cause était gardée à juger, sous réserve de mesures d'instruction complémentaires.

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

Droit :

1.
1.1 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

1.2 La LPers régit le statut du personnel du MPC, et, partant, celui de la recourante, vu sa qualité de procureure fédérale suppléante. 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 al. 1 PA, le Tribunal est compétent pour connaître du présent recours.

1.3 Etant la destinataire de la décision attaquée qui a pour effet de mettre un terme à l'exercice de la fonction de procureure fédérale suppléante en raison d'une réorganisation, la recourante est particulièrement atteinte et a un intérêt digne de protection à requérir son annulation (art. 48 al. 1 PA). Elle a donc en principe la qualité pour recourir, sous réserve d'une perte de son intérêt actuel au recours en cours d'instance (cf. consid. 2.3.3 et 3 ci-après).

1.4 Les dispositions relatives au délai de recours, à la forme et au contenu sont en outre remplies (cf. art. 50 et 52 PA).

2.

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-4319/2015 du 16 mars 2016 consid. 2.1, A-4054/2015 du 15 février 2016 consid. 2.1, A-6410/2014 du 1er septembre 2015 consid. 2.1 ; 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 et réf. cit.).

2.3

2.3.1 L'examen du Tribunal est limité par l'objet du litige, lequel est défini par le contenu de la décision attaquée dans la mesure où elle est contestée par le recourant. Au titre de l'unité de la procédure, le recourant ne peut, en principe, que réduire l'objet du litige par rapport à l'objet attaqué en renonçant à remettre en cause certains points de la décision entreprise, mais non pas l'élargir (cf. ATF 133 II 35 consid. 2 ; ATAF 2010/12 consid. 1.2.1 p. 150 s. ; BENOÎT BOVAY, Procédure administrative, 2ème éd., Berne 2015, p. 554 ss ; JÉRÔME CANDRIAN, op. cit., n. 182 p. 108 s.).

2.3.2 En l'espèce, la recourante conclut à l'annulation de la décision de non-reconduction dans sa fonction du 19 juin 2015 et à sa nomination comme procureure fédérale avec effet au 1er janvier 2016. Si elle ne nie pas la réorganisation survenue, elle considère qu'une décision de suppression de poste qui n'est pas assortie d'un poste convenable est annulable, sachant que le seul poste convenable à sa situation ne pouvait être que celui de procureur fédéral. A cet égard, elle conteste que le poste de procureure fédérale assistante remplisse cette condition et puisse raisonnablement être exigé d'elle, en raison du fait que, dans l'examen et le choix du poste proposé, l'autorité inférieure aurait violé des garanties constitutionnelles. L'autorité inférieure considère pour sa part qu'une partie des griefs soulevés est sans pertinence, dans la mesure où l'appréciation des circonstances de l'espèce, qui l'ont amenée à proposer à la recourante

le poste de procureure fédérale assistante plutôt que celui de procureure fédérale, n'est pas objet de la décision attaquée pas plus que de la présente contestation.

2.3.3 Sur ce point, et contrairement à ce qu'affirme l'autorité inférieure, l'objet du litige porté par le recours ne se limite à la question de savoir si elle a décidé à bon droit de ne pas reconduire la recourante dans sa fonction de procureure fédérale suppléante. En effet, la décision de l'autorité inférieure est liée à un contexte de faits, rappelé par elle-même en ses considérants, dont il découle que, d'une part, elle ne pouvait plus reconduire la recourante dans la fonction qu'elle occupait alors, vu sa suppression, et que, d'autre part, elle lui a proposé une autre fonction qu'elle a estimée convenable, fonction que la recourante avait accepté en signant un nouveau contrat de travail par mesure de sécurité, tout en considérant que seul le poste de procureur fédéral était convenable à sa situation. Il en résulte que l'objet du litige porte bien sur les circonstances qui ont conduit l'autorité inférieure à proposer à la recourante, suite à la suppression de la fonction qu'elle occupait, de continuer leur relation de travail au titre de procureure fédérale assistante et non pas en tant que procureure fédérale.

Cela étant, si tel était bien l'objet du litige au moment du dépôt du recours, il conviendra d'examiner si la résiliation des rapports de travail formée par la recourante, ensuite du dépôt de son recours, et pour autant qu'elle doive effectivement être qualifiée comme telle, a eu pour effet de rendre son recours sans objet, comme l'autorité inférieure le soutient (cf. consid. 3.3 ci-après).

3.
A titre liminaire, il sied de rappeler la constellation particulière propre aux personnes nommées (consid. 3.1), ainsi que de qualifier la nature de la décision attaquée (consid. 3.2).

3.1 Comme le Tribunal a eu l'occasion de le préciser dans sa jurisprudence récente, les personnes nommées pour une période de fonction profitent d'une règlementation particulière.

3.1.1 A cet égard, la période de fonction d'un procureur fédéral suppléant était de quatre ans et débutait le 1er janvier suivant le début de la législature du Conseil national (art. 20 al. 3 LOAP). Dans sa fonction de procureure fédérale suppléante au sens de l'art. 12 LOAP et de l'art. 13 al. 1 let. c du règlement du 11 décembre 2012 sur l'organisation et l'administration du

Ministère public de la Confédération (RS 173.712.22), la recourante a été nommée par le procureur général, conformément à l'art. 20 al. 2 1ère phrase LOAP, avec effet au 1er janvier 2011. La raison de la reconduction de la recourante dans sa fonction un peu plus d'un an après sa nomination, pour la période du 1er janvier 2012 au 31 décembre 2015, trouve ici sa justification.

A l'exception du procureur général et des procureurs généraux suppléants, les procureurs et le personnel du MPC sont, comme déjà évoqué, soumis à la LPers, pour autant que la LOAP n'en dispose pas autrement. 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.

3.1.2 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).

3.1.3 L'art. 25 al. 3 OPers prévoit que l'employeur peut, sans résilier le contrat de travail et moyennant le respect des délais fixés à l'art. 30*a* al. 1 à 3 OPers : changer la fonction ou le domaine d'activité de l'employé ainsi

que son lieu de travail, si ce changement est imposé par des raisons de service et peut raisonnablement être exigé (let. a) ; intégrer l'employé à une autre unité d'organisation, si ce changement s'inscrit dans une restructuration ou une réorganisation (let. b). Les art. 104 ss OPers règlent les mesures à prendre et la marche à suivre que l'employeur se doit de respecter en cas de restructuration ou réorganisation. L'art. 104*a* al. 1 OPers précise notamment ce qu'est un travail réputé raisonnablement exigible au sein de l'administration pour des personnes de moins de 55 ans. Aussi un travail peut raisonnablement être exigé d'un employé si : la classe de salaire qui lui est attribuée est inférieure de trois classes au maximum par rapport à la précédente (let. a) ; la durée du trajet aller-retour entre le domicile et le lieu de travail au moyen des transports publics n'excède pas quatre heures au total (let. b) ; et si après la période d'introduction et compte tenu de sa formation, de sa langue et de son âge, l'employé est en mesure d'atteindre les objectifs fixés en matière de prestations et de comportement à un niveau correspondant à l'échelon d'évaluation 3 (let. c).

3.2

3.2.1 En l'occurrence, dans la décision attaquée, l'autorité inférieure s'est fondée sur l'art. 25 al. 3 let. a et l'art. 104*a* OPers, mais aussi 14 al. 2 let. c LPers en lien avec l'art. 10 al. 3 LPers pour ne pas reconduire la recourante dans sa fonction. L'application de ces deux dernières dispositions est toutefois intervenue par analogie. L'analogie réside dans la particularité d'espèce selon laquelle la non-reconduction n'a pas eu ici pour conséquence la résiliation des rapports de travail liant les parties, mais uniquement une non-reconduction dans la fonction. La décision attaquée a eu pour seul but de ne pas reconduire la recourante dans sa fonction de procureure fédérale suppléante ensuite de la suppression de cette fonction, conséquence de la réorganisation interne survenue. La poursuite des rapports de travail est d'ailleurs expressément mentionnée dans la décision du 19 juin 2015. A ce propos, s'il est vrai que, au vu de l'hésitation de la recourante et de la mention expresse du fait qu'elle ne pouvait à ce stade accepter ou refuser le poste proposé, mais signait par sécurité le contrat soumis, la décision attaquée aurait vraisemblablement dû contenir, dans son dispositif, la modification du contrat prévue, il n'en demeure pas moins que dite décision ne consiste pas en une résiliation. La nécessité du prononcé de non-reconduction découle donc du fait que les procureurs fédéraux suppléants, jusqu'au 31 janvier 2015, tout comme les procureurs en chef et les procureurs fédéraux encore aujourd'hui, étaient nommés par le procureur général, alors que les procureurs assistants ne le sont pas, et sont engagés uniquement par voie contractuelle (cf. art. 14 al. 1 LOAP).

3.2.2 Partant, il y a lieu de retenir que la décision attaquée du 19 juin 2015 n'est pas une décision de résiliation des rapports de travail, ce que d'ailleurs aucune des parties ne fait valoir dans son argumentation, mais une décision portant modification des rapports de travail entre les parties.

3.3 Il convient à présent de déterminer quelle est la conséquence juridique de la lettre de la recourante postérieure au recours, par laquelle elle a refusé le poste de procureure fédérale assistante proposé au 1er janvier 2016.

3.3.1 Le 30 septembre 2015, la recourante a remis en mains propres au procureur fédéral en chef de l'Antenne de Lausanne une lettre dont le contenu est le suivant :

> «[…]
>
> Me référant à notre entretien d'hier m'informant notamment que ma candidature du 17 juillet 2015 pour le poste de procureur fédéral à Lausanne n'a pas été retenue, je vous confirme par la présente que je n'accepte pas le poste de procureure fédérale assistante proposé au 1er janvier 2016. Je vous remercie de considérer la présente comme résiliation au sens de l'art. 30*a* al. 2 et 4 OPers.
>
> Je suis par contre disponible pour un poste de procureur fédéral qui se libérerait.
>
> […] »

Ce à quoi l'autorité inférieure, par le biais de son service juridique, a répondu, par lettre du 15 octobre 2015 :

> « Madame,
>
> […]
>
> S'agissant du poste de procureure fédérale assistante, le MPC confirme avoir pris note que vous n'acceptez pas ce poste au 1er janvier 2016. Le MPC constate que vous refusez d'exécuter le contrat signé le 15 mai 2015.
>
> S'agissant de la résiliation, le MPC confirme avoir pris note de votre « résiliation au sens de l'art. 30*a* al. 2 et 4 OPers ». Un délai de congé plus court selon l'art. 30*a* al. 4 OPers n'est pas nécessaire dans le cas d'espèce. L'art. 14 al. 2 let. d LPers est applicable, selon lequel le délai de préavis est de trois mois. Avec la réception de votre lettre de résiliation du 30 septembre 2015, ce délai est respecté. Le MPC vous informe qu'il accepte votre résiliation de tout rapport de travail avec effet au 31 décembre 2015.

[…] »

3.3.2 Les rapports de travail de droit public sont susceptibles d'être résiliés par chacune des parties au contrat, à l'instar du droit privé. La résiliation consiste en une manifestation de volonté soumise à réception par laquelle il est mis fin au rapport d'obligation durable pour le futur, soit ensuite de l'écoulement d'un temps donné, soit avec un effet immédiat. Le droit de résilier est un droit formateur résolutoire, irrévocable et inconditionnel, les conditions potestatives, c'est-à-dire les conditions dont la réalisation dépend uniquement de la déclaration de volonté de l'autre partie au contrat étant toutefois exceptées (cf. HARRY NÖTZLI, in : Portmann/Uhlmann [éd.], Bundespersonalgesetz [BPG], Berne 2013, n. 7 ad art. 12 LPers et réf. cit. ; cf. ég. ATF 128 III 129 consid. 2a). La résiliation n'est effective qu'une fois qu'elle est transmise au cocontractant et qu'elle lui est parvenue (cf. ATF 113 II 259 consid. 2a ; plus récent : arrêt du Tribunal fédéral 4A_559/2012 du 18 mars 2013 consid. 5.1.2). Le moment de la réception de la résiliation dépend de la partie dont elle émane (cf. NÖTZLI, op. cit., n. 8 ad art. 12 LPers et réf. cit.), Si celle-ci a lieu comme ici entre présents, la résiliation est considérée comme étant immédiatement parvenue au destinataire.

3.3.3 En l'espèce, il appert que la résiliation des rapports de travail émanant ici de la recourante, soit de l'employée, a bien été formulée sans condition. Ni l'exposé des circonstances qui l'ont amenée à faire ce choix ni le fait qu'elle se déclare disponible pour le cas où un poste de procureur fédéral viendrait à se libérer ne permettent d'ailleurs de retenir le contraire. De plus, la recourante a expressément indiqué souhaiter que sa lettre soit considérée comme une résiliation au sens des dispositions correspondantes de l'OPers. Ayant été remise en mains propres à l'employeur en date du 30 septembre 2015, il y a lieu de considérer que la résiliation est parfaite à cette date.

Partant, par son courrier, la recourante a mis un terme aux rapports de travail la liant à l'autorité inférieure. Ceux-ci ont pris fin, comme cette dernière l'a retenu dans son courrier du 15 octobre 2015, au 31 décembre 2015, en application de l'art. 14 al. 2 let. d LPers.

3.3.4

3.3.4.1 Parties se sont exprimées sur cette nouvelle donne devant le Tribunal de céans.

Dans sa duplique, l'autorité inférieure s'est prononcée sur l'effet de la résiliation des rapports de travail par la recourante sur l'objet du recours. Elle y relève que la résiliation constitue un acte ne souffrant pas de condition et a, par conséquent, pour effet de terminer tout rapport de travail. Les rapports de travail ayant pris fin le 31 décembre 2015, il en découle à son sens que le recours visant à déterminer un rapport de travail inexistant à partir du 1er janvier 2016 est devenu sans objet.

Pour sa part, la recourante a nié dans ses observations finales toute influence de sa résiliation des rapports de travail sur l'objet de son recours, sans toutefois spécifier en quoi celle-ci resterait sans effet.

3.3.4.2 Dans son recours, la recourante avait conclu à l'annulation de la décision et à sa nomination en qualité de procureure fédérale dès le 1er janvier 2016, soit, en définitive, à la continuation de ses rapports de travail en tant que personne nommée dans la fonction supérieure à celle qu'elle revêtait et non dans la fonction inférieure de procureure fédérale assistante, qui ne nécessite pas la nomination. Or, en résiliant les rapports de travail, il appert toutefois que la recourante a mis un terme à sa relation contractuelle qui la liait au MPC de manière définitive et irrévocable. Dès lors, force est de constater que cette résiliation rend toute éventuelle admission du recours par le Tribunal – par l'annulation de la décision et, plus vraisemblable que sa nomination à un poste défini, le renvoi de la cause à l'autorité inférieure en vue de lui proposer un autre rapport de travail, potentiellement celui de procureure fédérale – d'avance ineffective. En effet, suite à une résiliation valable des rapports de travail par l'employé, le droit du personnel applicable ne prévoit aucune disposition permettant de contraindre l'employeur à reprendre un rapport de travail résilié ou à en convenir d'un nouveau. La réintégration prévue à l'art. 34*c* LPers n'est une solution envisageable que lorsque la résiliation, donnée par l'employeur, est par exemple abusive. De plus, s'il est vrai que ses prétentions en argent issues du rapport de travail subsistent et continuent à pouvoir être valablement exigées par l'employé, même après la fin des rapports de travail (cf. art. 34 LPers en lien avec l'art. 341 CO applicable par analogie en vertu de l'art. 6 al. 2 LPers), toute indemnisation au sens de l'art. 34*b* LPers, dont son versement ne peut découler que d'une résiliation dénuée de motifs objectivement suffisants prononcée par l'employeur, est également exclue en l'espèce.

Ainsi donc, l'erreur de la recourante ne réside pas dans la communication en date du 30 septembre 2015 de son refus d'accepter le poste proposé de procureure fédérale assistante, qui aurait certainement entraîné, dans

un second temps, son licenciement par l'employeur en vertu de l'art. 10 al. 3 let. d LPers, mais bien d'avoir indiqué que sa missive consistait en une lettre de résiliation des rapports de travail.

3.3.5 Il est ainsi exact que la résiliation des rapports de travail par la recourante en cours d'instance a eu pour conséquence de faire perdre tout objet à son recours.

4.
A toutes fins utiles, et considérant que l'essentiel des allégués en débat de part et d'autre portent sur cette question, le Tribunal précise que, même pour le cas où la recourante n'avait pas résilié les rapports de travail en cours de procédure et qu'elle n'avait ainsi pas perdu son intérêt actuel à recourir, il n'aurait pas été en mesure de donner suite à ses conclusions en recours, pour les motifs suivants.

4.1 Tout d'abord, par appréciation anticipée des preuves, le Tribunal aurait rejeté l'administration de la preuve offerte, consistant en la production en mains de l'autorité inférieure des dossiers personnels des treize autres procureurs suppléants concernés par la réorganisation, en raison de son défaut de relevance, puisque n'étant pas propre à élucider les faits. Pour cause, le dossier personnel d'un employé est intimement lié à sa personne et porte sur la relation particulière de travail qui le lie à l'employeur, de sorte qu'il ne saurait être pris en compte pour déterminer le sort d'une tierce personne. De plus, ces documents sont en principe confidentiels. Or, la recourante ne se prévaux pas en l'espèce d'un intérêt privé prépondérant qui justifierait leur production (cf. art. 12 et 33 al. 1 PA ; parmi d'autres : arrêt du Tribunal administratif fédéral A-4054/2015 du 15 février 2016 consid. 2.3 et réf. cit.).

4.2 S'agissant de ses griefs, la recourante fait tout d'abord valoir que son droit d'être entendue aurait été violé à divers titres.

4.2.1 Le droit d'être entendu, tel qu'il est garanti à l'art. 29 al. 2 de la Constitution fédérale de Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst., RS 101), et posé à l'art. 29 PA, comprend notamment pour le justiciable le droit de s'exprimer sur les éléments pertinents avant qu'une décision ne soit prise touchant sa situation juridique, d'obtenir l'administration des preuves pertinentes et valablement offertes, de participer à l'administration des preuves essentielles et de se déterminer sur son résultat lorsque cela est de nature à influer sur la décision à rendre (cf. ATF 135 I 279 consid. 2.3, ATF 135 I 187 consid. 2.2, ATF 133 I 270 consid. 3.1 ; plus récent: arrêt du

Tribunal fédéral 2C_879/2014 du 17 avril 2015 consid. 2.2 ; arrêts du Tribunal administratif fédéral C-3061/2014 du 16 avril 2015 consid. 3.1, A-4232/2013 du 17 décembre 2013 consid. 3.1.2). En tant que droit de participation, le droit d'être entendu englobe donc tous les droits qui doivent être attribués à une partie pour qu'elle puisse faire valoir efficacement son point de vue dans une procédure.

Il en découle notamment que l'administré et son représentant doivent pouvoir accéder au contenu du dossier (cf. ATF 132 II 485 consid. 3.2, ATF 129 II 497 consid. 2.2). A cet égard, il suffit que les parties soient à la connaissance des preuves produites et que celles-ci soient à disposition de ceux qui en demandent la consultation. Cette garantie porte uniquement sur les actes susceptibles d'avoir une incidence sur la procédure (cf. arrêt du Tribunal administratif fédéral A-2878/2013 du 21 novembre 2013 consid. 3.2.1).

4.2.2 La jurisprudence a également déduit du droit d'être entendu l'obligation pour l'autorité inférieure de motiver sa décision. Sous l'angle procédural, cette garantie est ancrée à l'art. 35 PA. L'obtention d'une décision motivée a pour but de permettre à son destinataire de comprendre les raisons sur lesquelles elle se fonde et, le cas échéant, d'interjeter recours en pleine connaissance de cause et, simultanément, de faire en sorte que l'autorité de recours puisse exercer son contrôle de façon optimale (cf. ATF 134 I 83 consid. 4.1). Partant, il suffit que l'autorité inférieure s'exprime sur les circonstances significatives propres à influer d'une manière ou d'une autre sur la décision qu'elle s'apprête à rendre. Il en découle qu'elle n'est pas tenue de se prononcer sur tous les moyens et arguments de l'administré, mais peut se limiter à l'exposé des circonstances pertinentes pour la décision à prendre (cf. ATF 130 II 530 consid. 4.3). Par ailleurs, la motivation ne doit pas nécessairement ressortir de la décision ; elle peut en effet se trouver dans un document séparé qui est porté à la connaissance de l'intéressé ou dans une prise de position connue d'une autre autorité à laquelle il est fait référence par renvoi (cf. ATF 123 I 31 consid. 2c ; pour l'ensemble du paragraphe, arrêt du Tribunal administratif fédéral A-2878/2013 précité consid. 3.3.1 et réf. cit.).

4.2.3

4.2.3.1 Tout d'abord, force est constater en l'espèce que la recourante a pu consulter le rapport du 20 avril 2015 contenant une appréciation de ses capacités à revêtir la fonction de procureure fédérale. Comme elle l'explique et le démontre, ce document lui a été transmis, à sa demande, par courriel du 12 mai 2015. Le fait que la remise soit intervenue par

l'intermédiaire du conseiller juridique du procureur général et non par ce dernier directement ne saurait être pertinent. Si ce document ne figurait pas dans le dossier de la recourante qui a été transmis pour consultation à son mandataire le 11 août 2015, il n'en demeure pas moins que la recourante en avait déjà obtenu copie et qu'il avait ainsi été porté à sa connaissance. L'autorité inférieure doit certes veiller à ce que l'ensemble des documents qui lui ont permis de forger son opinion (ici : question du travail convenable à proposer) se trouvent à la disposition de l'intéressé à l'égard duquel elle s'apprête à rendre une décision. Il appert toutefois ici que son inadvertance – aucun élément au dossier ne permettant au Tribunal de retenir qu'il s'agirait d'une omission volontaire – est restée sans conséquence, puisque la recourante disposait déjà de ce document et que le mandataire a d'ailleurs pu le produire dans le cadre du recours.

4.2.3.2 Concernant ensuite un éventuel défaut de motivation de la décision attaquée, quant aux raisons pour lesquelles la recourante ne s'est pas vu proposer un poste de procureure fédérale, le Tribunal retient qu'une violation de son droit d'être entendue par l'autorité inférieure doit être également niée.

Il apparaît d'emblée que la recourante a été informée des critères utilisés par le procureur général pour déterminer si les procureurs fédéraux suppléants concernés par la réorganisation pouvaient revêtir la fonction de procureur fédéral ou si une offre de poursuite d'activité en qualité de procureur fédéral assistant leur serait proposée. Il ressort à tout le moins de l'information interne du 8 mai 2015 qu'ont été pris en compte : l'expérience dans la fonction, l'évaluation tirée des évaluations annuelles des prestations, le feedback du *controlling*, et l'évaluation du potentiel en relation avec le développement au sein du MPC. De même, elle était à connaissance de ces différents documents et de leur contenu, au plus tard au moment de se déterminer sur la décision à prononcer. Il est par conséquent patent que le choix de lui proposer le poste de procureure fédérale assistante découle d'une appréciation globale de ces documents, ce que le procureur général a au surplus précisé.

Ainsi, sachant à quelle analyse l'autorité inférieure a procédé pour décider de lui proposer un poste de procureure fédérale assistante, et disposant des documents utilisés à cet effet, la recourante était aisément en mesure de déduire les motifs pour lesquels elle n'a pas été nommée procureure fédérale, ce qu'elle a d'ailleurs été en mesure de faire au vu de son argumentation. Le fait que ceux-ci ne soient pas écrits dans la décision elle-même n'est pas en soi déterminant (cf. arrêt du Tribunal administratif

fédéral A-2878/2013 précité consid. 3.3.3). Dans le cas particulier, il faut aussi relever que, si elle a clairement exposé qu'elle méritait à son sens d'être nommée procureure fédérale, la recourante a néanmoins signé le contrat de travail soumis par l'autorité inférieure dans le délai imparti, de sorte que la motivation du choix de cette dernière de lui proposer un poste plutôt qu'un autre dans la décision attaquée était devenue superflue. Cela est d'autant plus vrai qu'il n'existe pas de droit à être promu, ni à se voir attribuer un poste (cf. consid. 4.3.3.1).

4.2.4 Dès lors, le droit d'être entendu de la recourante n'a pas été violé.

4.3 La recourante soutient également qu'en lui proposant un poste de procureure fédérale assistante, l'autorité inférieure aurait violé le principe d'égalité de traitement, le principe de la bonne foi, ainsi que son obligation de protection de la personnalité de l'employé. De même, elle fait valoir que ce poste n'est pas un travail convenable au sens de l'art. 104*a* OPers – quand bien même elle reconnaît que les conditions cumulatives énoncées par cette disposition sont réalisées –, en ce qu'il découle d'une appréciation arbitraire des circonstances d'espèce.

4.3.1

4.3.1.1 Le principe de l'égalité de traitement (art. 8 al. 1 Cst.) est violé lorsqu'une décision – ou un acte législatif – établit des distinctions juridiques qui ne se justifient par aucun motif raisonnable au regard de la situation de fait à réglementer ou lorsqu'elle omet de faire des distinctions qui s'imposent au vu des circonstances, c'est-à-dire lorsque ce qui est semblable n'est pas traité de manière identique et ce qui est dissemblable ne l'est pas de manière différente. Il faut que le traitement différent ou semblable injustifié se rapporte à une situation de fait importante ou se produise de manière répétée (ATF 140 I 77 consid. 5.1, ATF 139 I 242 consid. 5.1 ; arrêt du Tribunal administratif fédéral A-5627/2014 précité consid. 8). En principe, un motif de distinction concret et raisonnable suffit à justifier un traitement différent, c'est-à-dire à le faire reconnaître en droit.

4.3.1.2 L'interdiction de l'arbitraire est pour sa part ancrée à l'art. 9 Cst. De jurisprudence constante, une décision est arbitraire lorsqu'elle contredit de manière évidente une situation de fait donnée, lorsqu'elle viole gravement une règle de droit, un principe juridique clair et indiscuté, qu'elle ne se fonde pas sur des raisons sérieuses et objectives, qu'elle est dépourvue de sens et de but ou qu'elle heurte de manière choquante le sentiment de justice et d'équité. Pour qu'une décision soit arbitraire, il ne suffit toutefois pas qu'une autre solution eût été possible, ni même préférable. Il n'y a donc

pas arbitraire du seul fait qu'une autre solution pourrait aussi se défendre et sembler même plus correcte. L'annulation d'une décision ne se justifie que lorsque celle-ci est arbitraire dans son résultat et pas uniquement dans sa motivation (cf. ATF 134 I 140 consid. 5.4 ; arrêt du Tribunal administratif fédéral A-2878/2913 précité consid. 5.2).

4.3.1.3 Enfin, il découle du droit constitutionnel du citoyen à être traité par les organes de l'Etat conformément aux règles de la bonne foi (cf. art. 5 al. 3 et 9 Cst.) que l'administration doit s'abstenir de tout comportement propre à tromper l'administré et elle ne saurait tirer aucun avantage des conséquences d'une incorrection ou insuffisance de sa part (ATF 131 II consid. 6.1, ATF 129 II 361 consid. 7.1). L'administré voit ainsi protégée la confiance légitime qu'il a placée dans le comportement adopté par l'autorité et suscitant une expectative déterminée. Celui-ci bénéficie du droit d'exiger de l'autorité qu'elle se conforme aux assurances reçues pour autant que les conditions cumulatives émanant de la jurisprudence soient réalisées (concernant leur teneur, cf. ATF 137 I 69 consid. 2.6, ATF 131 II 627 consid. 6.1 et réf. cit. ; arrêt du Tribunal administratif fédéral A-533/2014 du 3 septembre 2014 consid. 4.1.1 ; ULRICH HÄFELIN/GEORG MÜLLER/FELIX UHLMANN, Allgemeines Verwaltungsrecht, 7ème éd., Zurich 2016, n. 667 à 699 p. 152 à 158 ; PIERRE TSCHANNEN/ULRICH ZIMMERLI/MARKUS MÜLLER, Allgemeines Verwaltungsrecht, 4ème éd., Berne 2014, § 22 n. 15 ss). Le principe de la confiance conduit à imputer à l'autorité le sens objectif de son comportement, même s'il ne correspond pas à sa volonté, et à la contraindre à en assumer les conséquences (cf. ATF 133 III 61 consid. 2.2.1 ; arrêt du Tribunal administratif fédéral A-533/2014 précité consid. 4.1.2).

L'art. 328 CO prévoit en particulier que l'employeur protège et respecte la personnalité du travailleur. Fondée sur cette disposition, la jurisprudence admet que, de manière générale, l'employeur est tenu d'exercer ses prérogatives avec égards ; tel est spécialement le cas lors d'un licenciement. Dans ce cadre, il est admis que l'employeur ne peut se livrer à un double jeu, contrevenant de manière caractéristique à la bonne foi (cf. ATF 132 III 115 consid. 2.2 ; arrêts du Tribunal fédéral 8C_838/3009 du 17 février 2010 consid. 4.2, 4A_564/2008 du 26 mai 2009 consid. 2.2 ; RÉMY WYLER/BORIS HEINZER, Droit du travail, 3ème éd., Berne 2014, p. 355 s.).

4.3.2 La recourante soutient d'abord que l'autorité inférieure a violé le principe de l'égalité de traitement, puisqu'aucune raison objective ne justifiait que l'autorité inférieure puisse ne pas lui proposer un poste de procureure fédérale. Dix des quatorze procureurs fédéraux suppléants

concernés par la mesure se sont vus proposer la fonction de procureur fédéral, ce qui la porte à retenir que la promotion a été considérée comme une mesure générale de remplacement pour la très grande majorité des personnes touchées par la suppression de fonction. A ce propos, la recourante expose que deux des personnes non promues étaient, selon ses termes, « nettement plus juniors » qu'elle et que la troisième ne maîtrisait qu'une seule langue. Elle indique en outre que, parmi les personnes promues, certaines avaient moins d'années de service et d'expérience qu'elle. Par ailleurs, elle précise qu'un poste au moins était disponible à Lausanne au moment où l'autorité inférieure a pris la décision.

Ensuite, la recourante se plaint de la discrépance entre le résultat des évaluations annuelles de ses prestations et le rapport concernant ses capacités à revêtir la fonction de procureure fédérale du 20 avril 2015 rédigé par le chef de division à l'attention de la direction. Sans motif valable, la recommandation contredit le document établi pour l'évaluation, alors qu'il ne peut être fait fi des performances d'une personne et de sa capacité à progresser reconnues durant les dix dernières années d'activité. Cette discrépance ne repose, à son sens, sur aucun fondement et est, au surplus, mensongère et vexatoire.

En filigrane, la recourante se plaint enfin que le choix de l'autorité inférieure de lui proposer le poste de procureure fédérale assistante se fonderait sur une appréciation arbitraire de cette dernière. Elle retient que le choix en question a eu lieu sans que l'autorité inférieure ne procède à une pesée des intérêts, en s'aidant de critères concrets tels que le nombre d'années d'expérience, l'ancienneté, la capacité propre ou, encore, l'étendue des dossiers confiés. Pour corroborer ses dires, elle produit le profil de fonction de procureur fédéral (document interne) et souligne que deux des dix personnes auxquels l'autorité inférieure a proposé la promotion ne rempliraient pas les critères y contenus, en particulier les années d'expériences professionnelles.

4.3.3

4.3.3.1 D'emblée, le Tribunal relève qu'il n'existe pas de droit à être nommé à une fonction déterminée (cf. ATF 118 Ib 289 consid. 2a), ce qui vaut d'autant plus lorsque, comme ici, la fonction susceptible d'être proposée est plus élevée que celle antérieurement revêtue. Des propres allégations de la recourante, il appert qu'il est erroné de soutenir que la mesure de remplacement choisie par l'autorité inférieure face à la suppression de la fonction intermédiaire a été la promotion. S'il est vrai que dix des quatorze personnes concernées par la mesure de réorganisation ont été nommées

procureurs fédéraux, il n'en demeure pas moins qu'il n'en découle pas un automatisme dont la recourante saurait tirer une quelconque inégalité de traitement à son égard. Il est également pertinent de relever que, dans pareille situation, l'autorité inférieure n'a pas à donner la priorité à un candidat plutôt qu'à un autre, puisque précisément elle se doit de traiter tous les candidats présentant des qualifications équivalentes de manière similaire (pour l'entier du paragraphe, cf. arrêt du Tribunal administratif fédéral A-2878/2013 précité consid. 5.4).

4.3.3.2 Dans une jurisprudence récente, le Tribunal de céans a admis une discrépance possible entre les évaluations personnelles de l'employé et les motifs qui peuvent mener l'employeur à mettre un terme aux rapports de travail (cf. notamment l'arrêt du Tribunal administratif fédéral A-4319/2015 précité consid. 6.4.3). Il apparaît ainsi qu'une discrépance entre le résultat des évaluations personnelles annuelles de l'employé dans une fonction donnée et l'évaluation des capacités de cette même personne à revêtir, dans le futur, une fonction supérieure est d'autant plus susceptible de se justifier. Il est patent en l'espèce que les premières avaient pour but d'apprécier le travail effectué au cours de l'année écoulée dans une fonction précise et sur la base d'objectifs préalablement fixés ; le but de la seconde était en revanche tout autre.

Si, au vu des différentes évaluations personnelles, il ne peut certes être nié que la recourante a entièrement satisfait aux attentes de ses supérieurs dans sa fonction de procureure fédérale suppléante, la question qui a été posée par la direction au chef de division ne concernait pas l'évaluation des prestations de la recourante dans cette fonction. Il s'agissait pour lui de donner son avis quant à l'aptitude de la recourante à revêtir la fonction de procureure fédérale. Comme cette dernière le résume, il transparaît du rapport du 20 avril 2015 que le chef de division la considérait certes bonne juriste et bonne exécutante, mais la jugeait peu capable de conduire une équipe et relevait un manque de vision sur le plan national et international de sa part. Or, si la déception provoquée par ce rapport – qui a vraisemblablement été déterminant dans le choix de l'autorité inférieure – est légitime, la recourante ne démontre pas en quoi son contenu serait mensonger et/ou vexatoire, voire lié à un conflit personnel, ni même en quoi elle remplirait en réalité les qualités que l'autorité inférieure considère comme faisant défaut chez elle ou en quoi celles-ci – bien qu'en réalité évidentes – ne seraient pas nécessaires pour l'exercice de la fonction de procureur fédéral. Aussi en découle-t-il qu'il n'a pas été porté atteinte à sa personnalité. L'autorité inférieure n'a pas davantage donné à la recourante des assurances quant à l'obtention d'un poste de procureure fédérale. S'il

ressort des évaluations personnelles qu'elle avait l'ambition de le devenir et que son objectif était connu de sa hiérarchie, le constat de cette volonté de la recourante dans les évaluations personnelles annuelles ne saurait engager l'autorité inférieure d'aucune manière qu'il soit.

4.3.3.3 Enfin, pour rappel, les critères sur la base desquels l'autorité inférieure s'est fondée pour déterminer quels procureurs fédéraux suppléants seraient promus et lesquels seraient rétrogradés figurent de manière expresse dans le courrier informatif interne du 8 mai 2015, de sorte qu'ils étaient connus de tous au plus tard à cette date. Comme déjà exposé, l'appréciation du procureur général a reposé sur une évaluation globale des capacités et aptitudes des procureurs fédéraux suppléants au vu de leur expérience dans la fonction, leurs évaluations personnelles, les feedbacks du *controlling* et l'évaluation de leur potentiel en relation avec le développement du MPC. Il est donc erroné de dire que les critères appliqués n'ont pas été mentionnés. De plus, ceux-ci ne sont pas en soi arbitraires et aucun indice ne laisse penser qu'ils n'auraient pas été les mêmes pour l'examen de la situation particulière et individuelle de toutes les personnes concernées. Ils étaient également propres à permettre à l'autorité inférieure d'apprécier les aptitudes et qualités de chacun et de déterminer quels procureurs fédéraux suppléants seraient devenus procureurs fédéraux, respectivement procureurs fédéraux assistants. Le fait que d'autres critères étaient envisageables n'est par conséquent pas pertinent. A ce propos, le Tribunal remarque que les critères évoqués par la recourante dans sa réplique ont inévitablement tous été pris en compte dans le cadre de l'évaluation globale à laquelle l'autorité inférieure a procédé. Le fait que le rapport du 20 avril 2015 ait pu être, dans le cas particulier, plus déterminant que d'autres documents, n'est pas davantage relevant, étant donné qu'aucun élément ne permet au Tribunal de penser que l'avis qui y figure serait mensonger ou vexatoire. Enfin, il n'apparaît pas non plus que l'autorité inférieure ait proposé ce poste à la recourante dans un quelconque but punitif, par hostilité personnelle ou avec l'ambition cachée de la pousser à la démission.

4.3.4 Partant, les griefs d'arbitraire, de violation de l'égalité de traitement et du principe de la bonne foi, de même que d'atteinte à sa personnalité, se révèlent être dépourvus de fondement.

4.4 C'est pourquoi, l'examen par le Tribunal des griefs soulevés en recours n'aurait pas permis à la recourante d'obtenir gain de cause. Bien au contraire, les considérations qui précèdent démontrent qu'il aurait validé le

caractère convenable du poste de procureure fédérale assistante qui lui avait été proposé.

5.
Il s’ensuit que, mal fondé, le recours est rejeté, dans la mesure où il n’est pas devenu sans objet en raison de la perte de l’intérêt actuel à recourir en cours d’instance.

5.1 En vertu de l'art. 34 al. 2 LPers, la procédure de recours est gratuite, de sorte qu'il n'est pas perçu de frais de procédure.

5.2 Le Tribunal peut allouer d'office ou sur requête à la partie 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]). Les autorités fédérales et, en règle générale, les autres autorités parties n'ont pas droit aux dépens (art. 7 al. 3 FITAF). Aucune indemnité à titre de dépens ne sera allouée en l’occurrence.

(dispositif à la page suivante)

Par ces motifs, le Tribunal administratif fédéral prononce :

1.
Le recours est rejeté, dans la mesure où il n’est pas devenu sans objet.

2.
Il n’est pas perçu de frais de procédure.

3.
Il n’est pas alloué de dépens.

4.
Le présent arrêt est adressé :

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

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, Schweizerhof-quai 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 :