

# **BVGer A-5276/2015 vom 29. Juni 2016**

Bundesverwaltungsgericht, 2016-06-29, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bvger\\_A-5276\\_2015](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bvger_A-5276_2015)

FR: TAF A-5276/2015 du 29 juin 2016

IT: TAF A-5276/2015 del 29 giugno 2016

## **Regeste**

Personnel fédéral

## **Erwägungen**

### **E. 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).

#### **E. 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 réglementation particulière.

##### **E. 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 éparsée 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 réglementées, la LOAP ne contient en revanche aucune règle concernant la non reconduction de procureurs.

##### **E. 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 réglementations 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. 34b al. 1 let. a et al. 2 et l'art. 34c 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).

### **E. 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. 30a 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. 104a 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).

### **E. 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. 104a 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).

### **E. 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.

### **E. 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.

#### **E. 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. 30a 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. 30a al. 2 et 4 OPers ». Un délai de congé plus court selon l'art. 30a 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. [...] »

#### **E. 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.

#### **E. 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.

#### **E. 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.

#### **E. 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. 34c 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. 34b 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.

### **E. 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.

## **E. 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.

### **E. 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 prévaut 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.).

### **E. 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.

#### **E. 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 influencer 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).

#### **E. 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 influencer 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.).

#### **E. 4.2.3.1**

Tout d'abord, force est de 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.

#### **E. 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).

#### **E. 4.2.4**

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

#### **E. 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. 104a 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.

##### **E. 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 régler 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.

##### **E. 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).

#### **E. 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.).

#### **E. 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 discrédence 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 discrédence 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.

#### **E. 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).

#### **E. 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.

#### **E. 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.

#### **E. 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.

#### **E. 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.

#### **E. 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.

#### **E. 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.

### **E. 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)

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.