



Cour I
A-6906/2011

Arrêt du 9 mai 2012

Composition

Jérôme Candrian (président du collège),
André Moser, Marianne Ryter Sauvant, juges,
Pierre Voisard, greffier.

Parties

A. _____,
représentée par Me Marino Montini, avocat,
Moulins 51, case postale 10, 2004 Neuchâtel,
recourante,

contre

**Département fédéral de la défense, de la protection de la
population et des sports DDPS**, Palais fédéral Est,
3003 Berne,
autorité inférieure.

Objet

Résiliation des rapports de travail.

Faits :**A.**

A._____, née en 1966, licenciée en droit, a travaillé depuis le 1^{er} janvier 2002, à 100%, comme collaboratrice spécialisée de la Section de l'application du droit de la Division des affaires juridiques du Secrétariat général du Département fédéral de la défense, de la protection de la population et des sports (ci-après le DDPS). Son poste a ensuite été transféré au Centre de dommages du DDPS dès le 1^{er} janvier 2004.

B._____, qui a été engagé le 1^{er} juillet 2006 en remplacement de C._____, est devenu le supérieur direct de A._____.

B.

B.a À partir de 2005, les rapports de travail entre A._____ et ses supérieurs ont commencé à se dégrader. Il lui a notamment été reproché des prestations insuffisantes dans la qualité de son travail, ayant conduit à un avertissement écrit le 22 janvier 2006, et dans ses connaissances linguistiques, ainsi que de nombreuses absences pour cause de maladie. Afin d'y remédier, le taux d'activité de A._____ a été diminué à 70% à compter du 1^{er} janvier 2007. Au mois d'octobre de cette même année, A._____ a également demandé à son supérieur, B._____, de lui accorder une certaine flexibilité s'agissant de son horaire de travail. Dans le cadre de l'aménagement des mesures de travail, les deux précités ont signé une convention en date du 12 février 2009 qui réglait notamment cette question. La collaboratrice a ensuite remis à son supérieur un nouveau plan d'horaire établi en fonction des horaires scolaires de sa fille.

A partir de la fin du mois de mai 2010, B._____ a tenté de conclure une nouvelle convention avec A._____, fixant notamment les heures durant lesquelles celle-ci devait se trouver à son poste de travail. L'intéressée a refusé de signer cet accord daté du 1^{er} juin 2010.

B.b Le 5 juillet 2010, le DDPS a adressé à A._____ un avertissement écrit au sens de l'art. 12 al. 6 let. b de la loi du 24 mars 2000 sur le personnel de la Confédération (LPers, RS 172.220.1). À la demande de son avocat, il le lui a notifié sous forme de décision datée du 17 août 2010. Le dispositif de cet acte a la teneur suivante :

1. Vous êtes tenue de respecter la convention du 1^{er} juin 2010.
2. Si, à titre exceptionnel, il arrive que vous ne puissiez pas observer les dispositions convenues, vous devez au préalable en informer votre supérieur,

personnellement ou par téléphone, afin de discuter de la suite de la procédure.

3. Le compte de temps de travail doit être égalisé d'ici la fin de l'année. A cet effet, la différence du temps de présence minimal par jour (9h15-15h45) par rapport au temps de travail réglementaire par jour (7,35 heures) doit en principe être compensée en l'espace d'un mois.

4. Vous ne pouvez pas prendre plus de jours de vacances que ce dont vous disposez encore pour 2010.

5. Je tiens à ce que vous vous conformiez aux processus de travail en vigueur. Et c'est sans équivoque que je vous mets en demeure de remplir correctement vos obligations professionnelles, notamment en ce qui concerne votre comportement, et d'agir de manière à éviter des plaintes de toute nature. J'exige en particulier que vous défendiez entièrement les intérêts de l'employeur en toute circonstance.

6. Aucun frais n'est perçu pour la présente décision.

De manière générale, le DDPS a indiqué avoir prononcé ces mesures car sa collaboratrice n'avait que partiellement répondu à ses exigences ces trois dernières années, notamment lors des évaluations de travail. De plus, elle a été trop souvent absente. Il lui a dès lors été demandé d'être joignable à des heures précises et de se conformer aux horaires de travail.

Cet avertissement a fait l'objet d'un recours déclaré irrecevable par le Tribunal administratif fédéral (cf. arrêt A-6708/2010 du 23 mai 2011).

B.c Le 17 mai 2011, le DDPS a adressé à A._____ un nouvel avertissement écrit au sens de l'art. 12 al. 6 let. b LPers. Il lui est notamment reproché d'avoir dépassé le maximum légal de 25 heures négatives pour l'année 2010, ce à quoi elle n'a toujours pas remédié malgré ses promesses, ainsi que d'avoir présenté des absences plus fréquentes que la moyenne depuis le début de l'année 2011. L'avertissement prévoit également que A._____ ne peut plus faire d'heures supplémentaires, que son solde de jours de vacances pour le reste de l'année est de 8.5, qu'elle ne peut plus accomplir de tâches d'encadrement et, qu'à défaut d'amélioration marquante de son attitude générale et de ses performances professionnelles, une annonce de résiliation lui sera notifiée.

C.

C.a En date du 21 septembre 2011, une annonce de licenciement a été notifiée à A._____ par le DDPS. Les principales raisons de ce licen-

ciement invoquées sont que A._____ a refusé, pendant bien plus d'une année, de se conformer aux instructions, que son travail n'a pas correspondu aux attentes pendant quatre années consécutives (2007, 2008, 2009 et 2010), qu'elle ne s'est pas tenue à son contingent de vacances et qu'elle n'a pas réduit son solde d'horaire variable négatif. Ces faits constituent non seulement un abus manifeste de la confiance qui lui avait été témoignée, mais également des violations évidentes et répétées de dispositions légales ainsi que d'instructions de ses supérieurs.

C.b Exerçant son droit d'être entendu, A._____ a répondu, le 21 octobre 2011, qu'elle avait uniquement refusé de se conformer à certaines instructions de son supérieur contrevenant manifestement à la loi, qu'elle a toujours fait montre d'un comportement exemplaire et qu'elle a tenté, dans la mesure de son état de santé, de rattraper son solde d'heures négatif. Elle a donc considéré que cette annonce de licenciement reposait sur une appréciation manifestement erronée des faits.

D.

Par décision du 14 novembre 2011, le DDPS a résilié de manière ordinaire les rapports de travail le liant à A._____. Le dispositif de cet acte a la teneur suivante :

1. Les rapports de travail avec Madame A._____ sont résiliés avec effet au 31 mai 2012 sur la base de l'art. 12 al. 6 let. b LPers.
2. Pendant le délai de résiliation durant lequel le paiement du salaire est garanti, un congé payé est accordé à partir du 1^{er} décembre 2011. D'ici-là, il y a lieu de transmettre les affaires en suspens en bonne et due forme ainsi que de restituer le poste et les instruments de travail.
3. Un recours éventuel contre cette décision n'aura pas d'effet suspensif.
4. La résiliation est considérée comme due à une faute de Madame A._____ au sens de l'art. 31 al. 1 let. a OPers.

De manière générale, le DDPS indique en substance que le licenciement est dû à des manquements dans le comportement et les prestations de A._____, manquements qui n'ont pas été corrigés et se sont répétés malgré des avertissements écrits. Il confirme également les motifs invoqués dans les avertissements écrits précédents et dans l'annonce de licenciement du 21 septembre 2011.

E.

Le 22 décembre 2011, A._____ (ci-après la recourante) a formé recours contre cette décision devant le Tribunal administratif fédéral en concluant à son annulation et à la restitution de l'effet suspensif, sous suite de frais et dépens. Elle a également formé opposition contre la résiliation au sens de la loi sur le personnel.

À l'appui de son recours, elle invoque que le DDPS (ci-après l'autorité inférieure) n'a pas respecté ses obligations légales de flexibilité en lui imposant un horaire de travail fixe qu'aucune raison de service ne justifiait et en lui refusant de la faire bénéficier du travail à domicile. Son intérêt à pouvoir adapter ses horaires, pour des raisons familiale et politique, primait celui de l'employeur à imposer 7h35 de travail par jour comme le prévoyait la convention du 1^{er} juin 2010 dont le caractère légal est d'ailleurs douteux.

La recourante explique que ses nombreuses absences sont dues aux agissements de son supérieur B._____ qui l'ont fortement atteinte dans sa santé, à la charge de ses deux filles, aux problèmes de santé de ses proches, ainsi qu'à son activité de député, activité agréée par ses supérieurs. En dépit de ce qui précède, elle s'est toujours efforcée de trouver une solution convenable pour rattraper son solde d'heures négatif. Ainsi, ses absences ne découlent pas d'un manquement qui pourrait lui être imputable mais sont totalement indépendantes de sa volonté. Les évaluations négatives émises par B._____ ne sont également pas objectives et visent à la discréditer alors que son travail est apprécié. De plus, de nombreux buts manquaient manifestement de clarté et ne pouvaient dès lors être atteints. En outre, l'autorité inférieure n'a jamais pu démontrer *in concreto* en quoi son travail aurait été lacunaire. Cette autorité n'a pas non plus protégé la personnalité de la recourante en ne prenant aucune mesure pour éviter le "*mobbing*" que lui faisait subir B._____.

Finalement, la recourante considère que l'effet suspensif a été retiré de manière arbitraire puisqu'elle n'a commis aucune faute et conclut à ce qu'il lui soit restitué.

F.

Invitée à se prononcer sur la requête de restitution de l'effet suspensif, l'autorité inférieure a répondu, le 12 janvier 2012, en concluant au rejet de cette requête sous suite de frais et dépens.

G.

Le 19 janvier 2012, l'autorité inférieure a demandé que soit constatée la validité de la résiliation des rapports de travail de la recourante. Selon cette demande, la résiliation ne saurait être nulle puisque les motifs sont donnés et ont été clairement exposés jusque-là.

H.

Par écriture du 26 janvier 2012, l'autorité inférieure a répondu au recours en concluant à son rejet avec suite de frais et dépens. Elle confirme également ses déclarations concernant le retrait de l'effet suspensif.

À l'appui de sa réponse, elle expose qu'il n'est pas exact que les besoins de la recourante n'ont jamais été pris en compte. Au contraire, beaucoup de temps a été consacré à trouver une solution constructive, notamment en permettant à la recourante de prendre sa fille au bureau ou de travailler occasionnellement à la maison. Cette faculté lui a été retirée en raison du résultat insatisfaisant de son travail, tout comme lui a été imposée la restriction de l'octroi de congés payés.

La résiliation des rapports de travail est due, d'une part, à la qualité souvent insuffisante du travail de la recourante qui avait déjà fait l'objet de discussions avec le prédécesseur de B._____ et qui avait donné lieu à un avertissement écrit le 22 février 2006. La qualité du travail a d'ailleurs souvent été appréciée comme répondant "*partiellement aux exigences*". D'autre part, la recourante avait de la peine à accomplir le temps de travail prescrit et ne tenait pas à jour la saisie du temps de travail conformément aux prescriptions, ce qui a entraîné une progression des soldes négatifs d'horaire variable. Or, en tant que cheffe du Service juridique du Centre de dommages du DDPS, elle devait être disponible pour donner des renseignements juridiques aux collaborateurs. Enfin, malgré de nombreux avertissements oraux, la recourante a refusé de manière répétée de se conformer aux instructions de ses supérieurs.

Au surplus, l'autorité inférieure conteste catégoriquement que le supérieur de la recourante ait exercé un "*mobbing*" à son encontre. La dégradation des relations entre la recourante et ses supérieurs tient à plusieurs facteurs concernant la qualité de son travail, son manque de présence à son poste de travail et son incapacité de prendre en considération les besoins du DDPS et de ses collaborateurs. Au contraire, l'employeur et les supérieurs ont fait preuve pendant longtemps de beaucoup de compréhension à l'égard de la recourante.

I.

Le 20 février 2012, la Cour suprême du canton de Berne, sur invitation du Tribunal, a produit le dossier concernant la plainte pour "*mobbing*" déposée par la recourante à l'encontre de B._____.

J.

Par réplique du 12 mars 2012, la recourante a précisé qu'elle avait rencontré de nombreuses difficultés sur le lieu de travail, dues notamment à la surcharge de travail, à la perte de temps à rechercher ses dossiers déplacés en son absence ou aux chicanes régulières de B._____. En effet, malgré ses plaintes, la masse de travail n'a cessé de s'accroître et son travail était interrompu sans cesse car des dossiers ne se trouvaient plus dans son bureau à son retour. B._____ donnait également sans cesse des contre-ordres aux stagiaires, raison pour laquelle elle ne pouvait pas les prendre en charge et qu'elle y a renoncé en automne 2009.

La recourante a ajouté que les refus injustifiés par B._____ de ses demandes de travail à domicile sans prendre en compte ses obligations familiales et politiques constituent une conduite abusive qui porte atteinte à sa dignité et à son intégrité psychique. Un lien de cause à effet flagrant existe d'ailleurs entre les actes de "*mobbing*" dont elle a été victime et la détérioration de son état de santé justifiant le taux d'absentéisme reproché. Il est ainsi faux d'affirmer qu'elle a pu venir avec sa fille au bureau, ce qui est arrivé trois fois en six ans, ou que du travail à domicile lui a été accordé, ce qui est arrivé quatre fois en six ans. La recourante a toujours été prête à respecter l'horaire de travail et a toujours été disponible pour ses collègues, mais elle voulait également bénéficier des possibilités qu'offre la loi. C'est pourquoi elle a refusé la convention qu'on lui a imposée de façon unilatérale. La recourante précise encore qu'elle n'était pas seule responsable des dossiers en allemand et que sa demande urgente d'un juriste de langue allemande n'a été prise en compte que tardivement.

Finalement, la recourante expose qu'elle a renoncé, par manque d'énergie et de moyens financiers, à recourir au Tribunal fédéral contre la confirmation de non-entrée en matière de la Cour suprême du canton de Berne du 11 janvier 2012 concernant la plainte pour "*mobbing*" qu'elle a déposée à l'encontre de B._____.

K.

Dans ses observations finales du 4 avril 2012, l'autorité inférieure a confirmé ses précédentes conclusions et sa précédente argumentation.

Elle ajoute que toutes les tâches mentionnées par la recourante sont des activités normales qu'un chef du Service juridique du Centre de dommages du DDPS doit accomplir. Le point essentiel reste toutefois que la recourante ne s'est pas acquittée de ses tâches juridiques avec la qualité requise.

L'autorisation d'exercer des charges publiques lui a également été refusée car cela lui aurait demandé beaucoup de temps, ce qu'elle n'avait pas au vu de son emploi du temps chargé. Il est en outre établi de longue date que la recourante n'était plus en mesure d'accomplir son travail conformément au cahier des charges. De surcroît, la loi sur le personnel de la Confédération prévoit que les intérêts de l'employeur doivent être pris en considération et qu'il n'existe pas de droit à effectuer du travail à domicile.

Enfin, les demandes de la recourante ont été prises en considération, notamment par l'engagement d'un juriste stagiaire de langue allemande. De plus, la raison pour laquelle les dossiers ont été sortis de son bureau est que ceux-ci étaient traités par des collaborateurs suite aux nombreuses absences de la recourante.

L.

Les autres faits et arguments 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) n'en dispose pas autrement (art. 37 LTAF). Le Tribunal examine d'office sa compétence (art. 7 PA) et la recevabilité des recours qui lui sont soumis.

1.2. Conformément à l'art. 36 al. 1 LPers, le Tribunal administratif fédéral connaît des recours contre les décisions au sens de l'art. 5 PA prises en matière de personnel par l'organe interne de recours (art. 35 al. 1 LPers) et contre les décisions de première instance rendues par le Conseil fédéral ou par les départements ainsi que les décisions de la Délégation administrative et du Secrétaire général de l'Assemblée fédérale (art. 35 al. 2 LPers).

En l'occurrence, la décision attaquée a été rendue par le Département fédéral de la défense, de la protection de la population et des sports (DDPS), représenté par son secrétariat général, si bien que le recours interne n'était pas ouvert (art. 35 al. 2 LPers *in fine* ; art. 110 let. a de l'ordonnance du 3 juillet 2001 sur le personnel de la Confédération [OPers, RS 172.220.111.3]). Le Tribunal est donc compétent pour connaître du présent litige.

1.3. Au surplus, la décision attaquée a été remise en mains propres à la recourante le 23 novembre 2011. Le recours a été déposé en temps utile par le destinataire de la décision attaquée (art. 22 ss, 48 et 50 PA) et satisfait aux exigences de forme et de contenu prévues à l'art. 52 PA. Il est dès lors recevable et il y a lieu d'entrer en matière.

2.

2.1. En sa qualité d'autorité de recours, le Tribunal dispose, en principe, d'un plein pouvoir de cognition en fait et en droit. Il revoit librement l'application du droit par l'autorité inférieure, y compris l'excès ou l'abus du pouvoir d'appréciation, la constatation des faits et l'opportunité de la décision attaquée (art. 49 PA ; ATAF 2008/14 consid. 3.1). Il fait toutefois preuve de retenue dans certains cas lors de l'examen de la décision de l'autorité inférieure. Il en va en particulier ainsi lorsque l'application de la loi exige la connaissance de circonstances locales ou personnelles, lorsqu'elle nécessite des connaissances techniques ou lorsque interviennent des considérations ayant trait à l'organisation administrative ou à la collaboration au sein du service (ATAF 2007/34 consid. 5 ; arrêt du Tribunal administratif fédéral A-6331/2010 du 3 février 2012 consid. 2.2). Ainsi, lorsqu'une autorité administrative fédérale fonde sa décision de résilier les rapports de service sur une inaptitude de son agent au service, il lui est nécessaire de se prononcer sur les prestations de ce dernier. De ce point de vue, les supérieurs hiérarchiques de l'agent, qui ont pu suivre ce dernier tout au long de son parcours, sont plus proches des faits à apprécier. Il faut par conséquent leur reconnaître une certaine latitude, ce qui justifie que l'autorité de recours fasse preuve de retenue (ATF 118 Ib 164 consid. 4b p. 166 ; arrêt du Tribunal fédéral 8C_358/2009 du 8 mars 2010 consid. 4.2.1 ; ATAF 2007/34 consid. 5 ; arrêt du Tribunal administratif fédéral A-3406/2011 du 6 mars 2012 consid. 2.1 et les réf. cit. ; ANDRÉ MOSER/MICHAEL BEUSCH/LORENZ KNEUBÜHLER, *Prozessieren vor dem Bundesverwaltungsgericht*, Bâle 2008, n° 2.160, p. 77).

2.2. Le Tribunal 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, p. 78). La procédure est régie par la maxime inquisitoire, ce qui signifie que le Tribunal définit les faits et apprécie les preuves d'office et librement (art. 12 PA). Les parties doivent toutefois collaborer à l'établissement des faits (art. 13 PA) et motiver leur recours (art. 52 PA).

3.

Dans le cas présent, l'autorité inférieure justifie sa décision de résilier le contrat de travail de la recourante par référence à l'art. 12 al. 6 let. b LPers. En revanche, la recourante considère que le licenciement est nul au sens de l'art. 14 al. 1 let. b LPers en rapport avec l'art. 12 al. 6 LPers. Il s'agit donc de vérifier les conditions factuelles de la mise en œuvre de ces dispositions, dont dépendent la validité de la résiliation. Pour ce faire, il s'impose de définir au préalable ces règles, au regard des autres dispositions légales pertinentes.

4.

4.1. À bien des égards, le droit de la fonction publique se caractérise par le fait qu'il accorde à ses agents une protection accrue - voulue par le législateur - contre le licenciement, supérieure à celle du Code des obligations (CO, RS 220) (cf. arrêts du Tribunal fédéral 2P.252/2006 du 13 mars 2007 consid. 3.1, 2A.71/2001 du 22 mai 2001 consid. 2c).

4.2. Conformément à l'art. 12 al. 1 et 3 et à l'art. 13 al. 1 LPers, après le temps d'essai, le contrat de durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties, pour la fin du mois, en respectant la forme écrite et le délai de congé minimal de trois mois durant les cinq premières années de service, de quatre mois de la sixième à la dixième année de service et de six mois à partir de la onzième année de service. La Confédération accorde en outre une importance particulière à un règlement à l'amiable des litiges survenant en cours d'emploi, la voie de la décision unilatérale ne devant être prise qu'en dernier ressort, comme une *ultima ratio* (cf. ANNIE ROCHAT PAUCHARD, La nouvelle loi sur le personnel de la Confédération [LPers], in : Rivista di diritto amministrativo e tributario ticinese [RDAT], 2001, vol. II, p. 558 ; MINH SON NGUYEN, La fin des rapports de service, in : Personalrecht des öffentlichen Dienstes, Berne 1999, p. 421 s.).

Lorsque l'employeur et l'employé ne parviennent pas à s'entendre sur la cessation des rapports de travail, l'employeur résilie le contrat de travail par voie de décision administrative (art. 13 al. 3 et art. 34 al. 1 LPers ; BORIS HEINZER, La fin des rapports de service et le contentieux en droit

fédéral de la fonction publique, in : Rémy Wyler [éd.], Panorama en droit du travail, Berne 2009, p. 412 s.). Dans cette hypothèse, l'employeur doit faire valoir l'un des motifs de résiliation ordinaire prévus de manière exhaustive par l'art. 12 al. 6 LPers (ROCHAT PAUCHARD, *ibid.* ; HEINZER, *op. cit.*, p. 416). Sont considérés comme de tels motifs la violation d'obligations légales ou contractuelles importantes (let. a), les manquements répétés ou persistants dans les prestations ou le comportement, malgré un avertissement écrit (let. b), les aptitudes ou capacités insuffisantes pour effectuer le travail convenu dans le contrat ou la mauvaise volonté de l'employé à accomplir ce travail (let. c), la mauvaise volonté de l'employé à accomplir un autre travail pouvant raisonnablement être exigé de lui (let. d), des impératifs économiques ou impératifs d'exploitations majeurs, dans la mesure où l'employeur ne peut proposer à l'intéressé un autre travail pouvant raisonnablement être exigé de lui (let. e) et la disparition de l'une des conditions d'engagement fixées dans la loi ou dans le contrat de travail (let. f).

4.3. Le motif de résiliation de l'art. 12 al. 6 let. b LPers précité et invoqué en l'espèce vise en particulier l'insuffisance des prestations, soit la quantité et la qualité du travail accompli, mais également le comportement sur le lieu de travail, la collaboration avec les collègues et l'attitude vis-à-vis de la clientèle (arrêt du Tribunal administratif fédéral A-1779/2006 du 15 mars 2007 consid. 3.2). Selon le texte légal, les manquements dans les prestations ou dans le comportement ne peuvent justifier une résiliation que s'ils perdurent malgré un vain avertissement, conçu comme un rappel adressé à l'employé ou comme une mise en garde destinée à lui éviter des conséquences désagréables (HEINZER, *op. cit.*, p. 417 et les réf. cit.). L'art. 31 al. 1 let. a OPers dispose en outre que la résiliation du contrat de travail est considérée comme étant due à une faute de l'employé notamment si l'employeur le résilie pour un des motifs définis à l'art. 12 al. 6 let. a à d LPers.

4.4. Avant d'en arriver à la résiliation, en l'absence d'une faute de l'employé, l'employeur doit prendre toutes les mesures qui peuvent être raisonnablement exigées de lui pour garder l'agent à son service (art. 19 al. 1 LPers). Tout dépend ici des circonstances ayant conduit à envisager une résiliation des rapports de service, car le raisonnement n'est pas le même selon que l'on est en présence d'un problème de santé, d'un manque de travail correspondant aux qualifications de l'agent, d'une prestation insuffisante, d'une intégration ou d'un dynamisme insuffisants, d'un manque d'intelligence ou encore, par exemple, d'une suppression de poste (ATAF 2007/34 consid. 7.2 ; arrêt du Tribunal administratif fédéral

A-3406/2011 précité consid. 4.2 et la réf. cit.). Lorsque le motif réside dans la prestation de travail, on peut concevoir un déplacement si, malgré un engagement sans faille, un agent ne parvient pas à fournir une quantité ou une qualité de travail suffisante alors que tel ne serait pas le cas s'il occupait un autre poste de moindre importance. Si ce sont le comportement et les rapports avec un ou plusieurs collègues qui sont en cause, une affectation à un autre lieu de travail n'est envisageable que dans la mesure où on a l'assurance que le changement de lieu de travail permet effectivement de résoudre des problèmes d'ordre relationnel (ATF 137 I 58 consid. 4.2.3).

4.5. L'employé qui conteste la validité de la résiliation de son contrat de travail peut en invoquer la "*nullité*" dans le cadre de la procédure d'opposition prévue par l'art. 14 al. 1 LPers. À cet effet, il s'adressera à son employeur par écrit dans un délai de 30 jours après avoir eu connaissance d'une possible cause de nullité, qu'il devra rendre "*plausible*" (ATAF 2007/3 consid. 4.6 ; HEINZER, op. cit., p. 431). La résiliation est "*nulle*" au sens de la disposition citée si elle présente un vice de forme majeur (let. a), est infondée au sens de l'art. 12 al. 6 et 7 LPers (let. b) ou a eu lieu en temps inopportun au sens de l'art. 336c CO (let. c) (cf. WOLFGANG PORTMANN, Überlegungen zum bundespersonal-rechtlichen Kündigungsschutz, in : LeGes Gesetzgebung & Evaluation 2002/2, p. 56 ss). Si l'employeur s'en tient à vouloir résilier les rapports de travail, il doit, dans les 30 jours après avoir reçu l'opposition de son employé, demander à l'autorité de recours de vérifier la validité de la résiliation (art. 14 al. 2 LPers), qu'il lui incombe alors de prouver (cf. arrêt du Tribunal administratif fédéral A-3406/2011 précité consid. 4.5 et les réf. cit.). S'il n'agit pas de la sorte dans le délai précité, la résiliation est définitivement considérée comme "*nulle*" (art. 14 al. 2 LPers ; arrêt du Tribunal fédéral 2A.116/2005 du 12 mai 2005 consid. 4.2.2 ; ATAF 2007/3 consid. 3.3). L'art. 14 al. 2 LPers introduit un renversement du rôle des parties et du fardeau de la preuve (cf. ATAF 2007/3 consid. 3.3 ; arrêt du Tribunal administratif fédéral A-807/2011 du 1^{er} novembre 2011 consid. 4.2 ; PORTMANN, op. cit., p. 60 s. et les réf. cit.). Il appartient ainsi à l'employeur qui a prononcé la résiliation des rapports de service contestée de prouver que la résiliation en question n'est pas entachée d'un vice.

Dans l'hypothèse du dépôt d'un recours parallèle à l'opposition, les possibilités offertes par la procédure d'opposition prévue par l'art. 14 LPers devraient être considérées comme épuisées dès l'instant où l'autorité ayant résilié les rapports de travail demande à l'autorité de recours de constater la validité de la résiliation (cf. arrêt du Tribunal administratif

fédéral A-499/2007 du 20 septembre 2007 consid. 4.2 ; HEINZER, op. cit., p. 434). L'art. 14 al. 1 LPers prévoit toutefois la réintégration provisoire dans l'emploi occupé jusqu'alors ou dans un autre emploi convenable pendant la durée la procédure, lorsque l'employé rend "*plausible*" que la résiliation est nulle (HEINZER, op. cit., p. 432).

Si la résiliation est annulée en application de l'art. 14 al. 1 à 3 LPers, le rapport de travail sera en principe maintenu et l'employé réintégré au poste qu'il occupait avant la résiliation ; si cela est impossible, il lui sera proposé un autre travail pouvant raisonnablement être exigé de lui. L'indemnité visée à l'art. 19 LPers est par ailleurs réservée (art. 14 al. 5 LPers ; cf. arrêt du Tribunal administratif fédéral A-621/2009 du 20 août 2009 consid. 4.1).

4.6. En l'espèce, A._____ a recouru, le 22 décembre 2011, contre la décision attaquée. En parallèle à son recours, elle a également fait valoir, auprès de l'autorité inférieure, une cause de nullité au sens de l'art. 14 al. 1 let. b LPers. Il appartenait dès lors à l'autorité inférieure de déposer, dans le délai de 30 jours prévu à l'art. 14 al. 2 LPers, une demande tendant à la constatation de la validité de la décision de résiliation, ce qu'elle a fait le 19 janvier 2012. Les conclusions en constatation de l'autorité inférieure formellement dirigées contre la décision de résiliation des rapports de service du 14 novembre 2011 ont dès lors pour effet de saisir le Tribunal de l'acte contre lequel l'opposition a été présentée et sont, comme telles, dépourvues de contenu autonome. La résiliation des rapports de service de la recourante doit ainsi être examinée dans une unique procédure contentieuse (ATAF 2007/34 consid. 4.2). Il appartient par conséquent à l'autorité inférieure de prouver les motifs de validité de la résiliation.

5.

Il convient à présent d'examiner si c'est à bon droit que l'autorité inférieure a résilié de manière ordinaire les rapports de travail selon l'art. 12 al. 6 let. b LPers. À l'appui de sa décision, elle avance les raisons suivantes.

5.1.

5.1.1. Les supérieurs hiérarchiques de la recourante ont fait état de ses mauvaises prestations à son poste de travail dès l'année 2005 au moins. Il lui a été principalement reproché sa présence insuffisante à sa place de travail, ses problèmes de santé, ses difficultés à avoir une vue d'ensemble sur ses dossiers, ses difficultés à se concentrer sur son domaine de responsabilité ainsi que ses problèmes à accomplir ses tâches de manière

re ponctuelle. Il lui a également été reproché son manque de maîtrise de l'allemand, qui devrait être un minimum exigé pour une juriste dans sa position.

5.1.2. Pour régler cette situation, une séance a été mise en place, au début de l'année 2006, afin d'éliminer les divergences faisant suite notamment à l'évaluation négative de la recourante pour l'année 2005. À cette occasion, C._____, son supérieur hiérarchique, s'est à nouveau plaint de ses nombreuses absences et de son manque de connaissance en allemand conduisant trop souvent à des incompréhensions. La recourante a également reçu, cette même année, un avertissement écrit lui reprochant d'avoir enfreint les directives claires du DDPS et d'avoir porté atteinte à l'image du département, ainsi que d'avoir entraîné une perte de confiance auprès de ses supérieurs. Cet avertissement écrit du 22 février 2008, émanant du Secrétaire général suppléant du DDPS, lui imposait de se conformer à l'avenir aux directives du département quant au traitement des recours dont elle avait la charge et l'avisait que, si des violations devaient se reproduire, une procédure disciplinaire ou une procédure de licenciement serait mise en œuvre.

5.1.3. Malgré ces reproches, les performances insuffisantes de la recourante se sont poursuivies et ont été confirmées, à plusieurs reprises, notamment lors des évaluations annuelles APIS (évaluation globale de "B" en 2007 et 2008 et de "2" de 2009 à 2011). Il lui est toujours reproché d'accomplir les tâches exigées de manière partielle, de présenter des absences répétées, comme le confirme d'ailleurs les relevés de son temps de travail ou les témoignages écrits de certains stagiaires, ou encore de ne pas remplir régulièrement et correctement son relevé de temps de travail, ce qu'elle a reconnu lors de la séance du 17 janvier 2006. Ce manque de présence a entraîné de nombreux retards dans le traitement des affaires, à l'image d'un cas en 2006-2007 que l'administration fédérale des douanes avait demandé à la recourante de traiter et qui ne l'a été complètement qu'après un peu moins d'une année. Ces nombreuses absences ont également pesé sur le déroulement du travail, sur le travail en équipe et sur la qualité du service.

5.1.4. Afin d'endiguer cette situation, l'horaire de travail de la recourante a été diminué à 70% dès le 1^{er} janvier 2007 et une convention écrite réglant ses horaires a été signée avec son supérieur hiérarchique le 12 février 2009. La recourante s'est notamment engagée, par cette convention, à respecter un certain nombre d'heures de présence obligatoire, ce qu'elle n'a toutefois respecté que partiellement. Suite à l'échec de

l'ensemble de ces mesures, ses supérieurs ont été contraints de lui notifier en 2010 un avertissement écrit au titre de l'art. 12 al. 6 let. b LPers et de lui restreindre ses congés, notamment en lui refusant un congé payé de quinze jours pour son activité politique. Il a également été exigé de la recourante qu'elle réduise son solde d'heures négatif dans un certain délai en présentant une planification dans ce sens, ce qu'elle n'a pas fait. Au contraire, elle s'est opposée aux instructions de son supérieur et a refusé de signer une proposition de modification de la convention du 12 février 2009. Face à ces différents refus, un ultime avertissement écrit au titre de l'art. 12 al. 6 let. b LPers lui a été signifié en mai 2011. Une amélioration marquante de son attitude générale et de ses performances professionnelles a été exigée, sous peine de licenciement. Malgré cet avertissement, les manquements de la recourante n'ont pas été corrigés et se sont répétés. Le solde d'horaire négatif n'a notamment pas été réduit conformément à ce dont elle s'était engagée.

5.2. Il résulte de ces considérations, découlant des écritures de l'autorité inférieure et du dossier, que la recourante a fait preuve, depuis l'année 2005 au moins, de nombreux manquements dans son travail, tant au niveau de l'exécution de ses tâches, de la qualité de son travail qu'au niveau de son taux de présence à sa place de travail, manquements qui ont été sanctionnés à plusieurs reprises par des avertissements, dont les deux derniers ont été expressément pris au sens de l'art. 12 al. 6 let. b LPers et dont la teneur est claire et précise. Les relations avec ses supérieurs se sont également dégradées au fil des années au point que les rapports de confiance mutuels ont disparu. Ces motifs, suffisamment établis par l'autorité inférieure, justifient en soi la résiliation des rapports de travail au sens de l'art. 12 al. 6 let. b LPers.

5.3. La recourante invoque toutefois plusieurs raisons justifiant ses performances insatisfaisantes et son taux d'absentéisme élevé. Il convient dès lors de les examiner.

5.3.1. En premier lieu, la recourante estime que son employeur n'a pas respecté le principe de flexibilité accrue quant à l'organisation de son temps de travail que la nouvelle réglementation sur le personnel impose à la Confédération en tant qu'employeur.

A cet égard, le Tribunal relèvera que la Confédération doit certes assurer une certaine flexibilité et une certaine qualité dans la gestion du personnel, notamment afin que les employés puissent assumer leurs responsabilités au sein de la famille et de la société (cf. art. 4 al. 2 let. i LPers).

Toutefois, comme les autres employeurs, elle doit également prendre en considération les besoins du service et, pour ce faire, elle dispose d'une entière liberté au niveau opérationnel (cf. art. 12 OPers et 40 al. 1 de l'ordonnance du Département fédéral des finances du 6 décembre 2001 concernant l'ordonnance sur le personnel de la Confédération [O-OPers, RS 172.220.111.31]; Message concernant la loi sur le personnel de la Confédération [LPers] du 14 décembre 1998, in: Feuille fédérale [FF] 1999 II p. 1422 ss, 1422 et 1431). Ainsi, l'aménagement flexible du travail ne signifie aucunement que l'employé puisse bénéficier d'un horaire "à la carte" qui primerait sur les besoins du service. Tel est notamment le cas en ce qui concerne le travail à domicile et des horaires de travail mobile (cf. art. 28 al. 2 O-OPers). Par ailleurs, l'autorisation d'exercer des charges publiques ne peut être donnée que dans la mesure où elles ne risquent pas de compromettre l'exécution des tâches (art. 23 LPers et art. 91 al. 2 let. a OPers).

Or, au cas d'espèce, il est évident que la position de la recourante en tant que cheffe du Service juridique au sein du Centre de dommages du DDPS, à qui il incombait la responsabilité de ce service, lui imposait certaines plages de présence à des moments fixes durant les heures de travail habituelles, cela afin de pouvoir coordonner les dossiers ou de répondre aux questions des différents collaborateurs. Il n'était donc pas disproportionné d'imposer à la recourante, au regard de son horaire de travail déjà réduit et de sa fonction dirigeante, certains horaires fixes, ce qu'elle a d'ailleurs accepté en signant la convention du 12 février 2009. On ne saurait dès lors reprocher à l'autorité inférieure d'avoir violé son devoir de flexibilité en imposant un minimum d'heures de présence au bureau ou de lui avoir refusé un congé payé pour exercer son mandat politique. De plus, l'autorité inférieure a fait de nombreux efforts dans ce sens, notamment en permettant à la recourante de prendre sa fille au bureau, de travailler occasionnellement à domicile, d'exercer un mandat public ou encore de remettre des propositions d'horaire de travail en fonction de ses besoins et de ceux de sa fille. Par conséquent, l'autorité inférieure n'a pas violé son devoir de flexibilité.

5.3.2. La recourante justifie également ses manquements par le fait qu'on lui a interdit de travailler plus durant les vacances de sa fille, qu'elle et ses proches ont eu de nombreux problèmes de santé, qu'elle doit exercer son double mandat de député, qui lui avait été autorisé, et qu'elle doit s'occuper de ses deux enfants à charge.

A ce propos, il sied en premier lieu de relever que le mandat politique de la recourante ne saurait justifier ni ses performances insuffisantes, ni son taux d'absentéisme important puisqu'il lui appartenait de faire passer en priorité les besoins du service (cf. supra consid. 5.3.1). Ainsi, la recourante aurait dû, si elle n'était plus en mesure d'assurer le fonctionnement de son service, diminuer ou résilier son mandat politique, comme le lui a suggéré son supérieur hiérarchique par courriel du 28 janvier 2010, ce qu'elle a d'ailleurs fait plus tard sans que toutefois ses performances professionnelles ne s'améliorent.

Les problèmes de santé de son père, datant de l'année 2009 selon le certificat médical produit, et ceux de sa fille durant l'année 2008, permettent de comprendre une partie des absences de la recourante. Toutefois, ils ne justifient aucunement celles antérieures à l'année 2008. Il en est de même de ses propres problèmes de santé découlant du "*mobbing*" invoqué à son encontre qui date de 2010 selon ses déclarations. Certes, il y a lieu de reconnaître que la recourante a une santé fragile, mais il y a également lieu de se demander si la recourante a fait les efforts suffisants pour se présenter à son lieu de travail et accomplir ses tâches. En effet, malgré la diminution de son taux d'activité, ses absences n'ont pas diminué de façon considérable. Cette question peut néanmoins rester ouverte puisque même si ses problèmes de santé justifient une certaine baisse de la qualité de son travail (par ex. les cas ne sont que partiellement traités dans les délais), ces derniers ne justifient aucunement la violation des directives du DDPS ou encore les évaluations négatives de ses compétences techniques et individuelles qualifiées régulièrement comme "*répondant partiellement aux exigences*".

Finalement, il ne ressort pas du dossier que B._____ ou D._____ auraient interdit à la recourante de travailler plus durant les vacances de sa fille. Au contraire, ces derniers ont toujours exigé d'elle qu'elle rattrape son solde d'heures négatif mais qu'elle soit également présente à certaines heures fixes. Par conséquent, les problèmes de santé de la recourante et de ses proches ne sauraient justifier l'ensemble des reproches ayant conduit à son licenciement.

5.3.3. Une autre raison des manquements de la recourante serait le "*mobbing*" et les attaques personnelles exercées par B._____ à son encontre, notamment par le fait de la mettre régulièrement à l'écart, de lui donner des instructions contradictoires, de l'avoir dénigré devant ses collègues ou encore de faire rédiger son travail par les stagiaires.

Selon la jurisprudence, le "*mobbing*" se définit comme un enchaînement de propos et/ou d'agissements hostiles, répétés fréquemment pendant une période assez longue, par lesquels un ou plusieurs individus cherchent à isoler, à marginaliser, voire à exclure une personne sur son lieu de travail. Il n'y a toutefois pas harcèlement psychologique du seul fait qu'un conflit existe dans les relations professionnelles ou qu'il règne une mauvaise ambiance de travail, ni du fait qu'un membre du personnel serait invité – même de façon pressante, répétée, au besoin sous la menace de sanctions disciplinaires ou d'une procédure de licenciement – à se conformer à ses obligations résultant du rapport de travail, ou encore du fait qu'un supérieur hiérarchique n'aurait pas satisfait pleinement et toujours aux devoirs qui lui incombent à l'égard de ses collaboratrices et collaborateurs (arrêt du Tribunal fédéral 4A_128/2007 du 9 juillet 2007 consid. 2.1 et les réf. cit.; arrêt du Tribunal administratif fédéral A-3943/2008 du 16 mars 2009 consid. 4). Ces considérations découlent notamment des articles 4 al. 2 let. g LPers et 328 CO qui garantissent le droit du travailleur à la protection de la personnalité, soit notamment la vie, la santé mais aussi la dignité et la considération dont jouit le travailleur dans l'entreprise (cf. GABRIEL AUBERT, Commentaire Romand, code des obligations I, ad art. 328 CO, n° 4, p. 1728).

Au regard du dossier, il convient d'admettre que les rapports de confiance entre la recourante et B._____ ont disparu depuis un certain temps, ce qu'ils admettent d'ailleurs tous les deux. Toutefois, aucun élément probant ne permet d'affirmer que B._____ a exercé un "*mobbing*" à l'encontre de la recourante. En effet, il ne ressort pas du dossier que cette dernière aurait été systématiquement mise à l'écart, qu'elle aurait été dénigrée devant ses collègues ou devant les stagiaires, ni que des documents confidentiels auraient été mis à la vue de tous. Les exemples fournis par la recourante ne permettent ainsi pas d'affirmer de manière vraisemblable qu'elle aurait subi un quelconque harcèlement psychologique. Il n'est en effet pas rare que des séances soient fixées dans un délai relativement court ou que les stagiaires doivent préparer des rapports détaillés afin d'alléger le travail de certains collaborateurs. La recourante ne saurait donc y voir la manifestation d'un harcèlement psychologique à son égard.

De plus, le fait que les supérieurs de la recourante lui aient refusé en 2010 des congés pour son mandat politique est compréhensible puisqu'elle devait déjà rattraper son solde d'heures négatif. La situation est identique pour le refus des mesures de flexibilité demandées par la recourante puisque ces refus étaient justifiés par les besoins du service

(cf. supra consid. 5.3.1). Or, en tant que responsable du service, B._____ devait prendre des mesures pour assurer la bonne marche de celui-ci, sous peine de violer ses propres obligations contractuelles. Ainsi, même s'il est possible que ce dernier n'ait pas toujours fait preuve de patience envers la recourante, notamment en raison de la perte de confiance mutuelle, on ne saurait non plus y voir un "*mobbing*" de sa part, mais seulement l'accomplissement de ses tâches de responsable. La Cour suprême du canton de Berne a d'ailleurs émis le même raisonnement en rejetant le recours contre l'ordonnance de non-entrée en matière suite à la plainte pénale de la recourante du 30 juin 2011 à l'encontre de B._____.

Il convient également de constater que ce n'est pas la première fois que la recourante a des problèmes avec ses supérieurs hiérarchiques. En effet, par courriel du 13 avril 2005, C._____, son précédent supérieur hiérarchique, s'était déjà plaint de son comportement, ce qu'il a confirmé lors de la séance du 17 janvier 2006. De plus, il est faux d'affirmer que les critiques ne viennent que de B._____ puisque l'avertissement du 17 août 2010 a été signé par Brigitte Rindlisbacher, secrétaire générale du DDPS. Par conséquent, il convient d'admettre que les rapports conflictuels découlent de manière prépondérante du comportement de la recourante plutôt que d'une pression psychologique de ses supérieurs. Ainsi, l'autorité inférieure n'a pas violé son devoir de protection et on ne saurait donc, sur cette base, justifier les manquements de la recourante.

Les lettres de soutien produites par la recourante ne sont enfin pas à même de modifier cette appréciation puisqu'aucune ne provient d'un de ses supérieurs. Dans tous les cas, elles ne permettent pas de remettre en doute l'appréciation de ces derniers, vu souvent le manque d'objectivité de ce genre de lettres.

5.3.4. On ne saurait non plus remettre en cause l'objectivité de B._____ dans ses évaluations APIS ou encore la manque de clarté des objectifs, comme le soutient la recourante. En effet, les mauvais résultats de la recourante ne sont pas dus à une appréciation purement subjective de ses supérieurs, mais bien à l'insuffisance de la quantité et la qualité de son travail, ainsi qu'à son comportement envers ses supérieurs (cf. supra consid. 5.2.2 et 5.2.3). Quant à la clarté des objectifs qui lui étaient assignés, rien n'empêchait la recourante de se renseigner sur la portée de ceux-ci et de demander des explications complémentaires. Dans tous les cas, le manque de clarté de certains objectifs ne justifie pas la notation négative des autres objectifs clairement présentés et non contestés.

L'argumentation de la recourante ne saurait dès lors être suivie sur ce point non plus.

5.3.5. Finalement, la recourante considère qu'elle s'est vue attribuer d'innombrables tâches et responsabilités sans qu'on ne la décharge conduisant ainsi à une surcharge de travail, ce qui a conduit aux manques de qualité de son travail.

Comme exposé précédemment, la recourante a été engagée comme cheffe du Service juridique du Centre de dommages du DDPS. De par sa fonction, il est évident que cette dernière devait assumer un nombre important de tâches et de responsabilités. Elle devait ainsi mettre son entière capacité de travail à la disposition de son employeur afin de satisfaire les besoins du service en priorité (cf. consid. 5.2.2). La recourante ne pouvait dès lors pas exiger l'engagement d'un juriste supplémentaire pour la décharger de tâches qui lui revenaient. Tel semble néanmoins avoir été le cas puisqu'un juriste stagiaire de langue allemande, porteur d'un diplôme universitaire en droit, est entré en fonction en 2006. Ainsi, il y a lieu de reconnaître, une nouvelle fois, que l'autorité inférieure a tenu compte des besoins de la recourante afin qu'elle puisse accomplir, dans les meilleures conditions, les tâches qui lui étaient dévolues. De plus, le fait qu'elle devait aller rechercher certains dossiers auprès de ses collègues, suite à ses absences, ne justifie aucunement le manque de qualité de son travail.

5.4. Par conséquent, au regard de l'ensemble des motifs énumérés et des pièces du dossier, il y a lieu de reconnaître, au vu du déroulement des événements pendant une longue durée, que la recourante a été dépassée par ceux-ci et que, malgré ses efforts sporadiques pour concilier sa vie de famille, son activité politique et ses problèmes de santé, elle n'a plus été en mesure de diriger correctement son service et d'accomplir efficacement son travail. De plus, les rapports de confiance avec ses supérieurs ont totalement disparu au fil des années, sans que ce conflit de travail puisse être rattaché à une situation de "*mobbing*". Or, selon la jurisprudence, l'intérêt de l'administration à ce que les personnes employées à son service aient les aptitudes suffisantes pour exercer leur fonction prévaut sur l'intérêt de l'employé à conserver son emploi (ATF 124 II 53 consid. 2b/bb; arrêt du Tribunal administratif fédéral A-3406/2011 précité consid. 5.2). Dès lors, il y a lieu d'admettre que l'autorité inférieure n'a pas violé ses obligations en résiliant les rapports de service de la recourante selon l'art. 12 al. 6 let. b LPers.

6.

Etant donné que la résiliation des rapports de travail est fondée sur l'art. 12 al. 6 let. b LPers, ce qui constitue une faute de l'employé au sens de l'art. 31 al. 1 let. a OPers, il n'y a pas lieu d'examiner si l'autorité inférieure devait prendre des mesures raisonnablement exigibles pour garder la recourante à son service. En un tel cas de figure, l'employeur n'a pas à prendre de mesures supplémentaires (cf. consid. 4.4). Dans tous les cas, on ne voit pas quelles mesures l'autorité inférieure aurait pu prendre en plus pour garder la recourante à son service, tant les rapports avec ses supérieurs étaient devenus conflictuels. Le déplacement dans un poste moins important de l'administration ne permet pas non plus d'affirmer que celui-ci aurait effectivement résolu les problèmes d'ordre relationnel de la recourante, ni que ses performances se seraient notablement améliorées, tant ses manquements étaient importants jusqu'alors.

7.

La recourante invoque finalement la restitution de l'effet suspensif au recours.

7.1. Conformément à l'art. 55 al. 1 PA, le recours a un effet suspensif. Le but de cette disposition est d'éviter que l'acte attaqué n'entre en vigueur tant que l'autorité de recours n'a pas tranché de sa conformité au droit. Il s'agit d'une protection légale accordée au recourant auquel l'on garantit ainsi que la situation antérieure à la décision perdurera jusqu'à droit connu sur le recours (ATF 130 II 149, consid. 2.2 ; REGINA KIENER, in: Kommentar zum Bundesgesetz über das Verwaltungsverfahren, 2008, ad art. 55 PA, n. 3). Lorsque la cause ne porte pas sur une prestation pécuniaire, l'autorité inférieure, respectivement l'autorité de recours, peuvent retirer l'effet suspensif à un éventuel recours (art. 55 al. 2 PA). Une décision ayant trait à la résiliation des rapports de service et portant sur la validité de la résiliation n'est pas considérée comme concernant directement une prestation pécuniaire. De ce fait, l'autorité inférieure a la possibilité de retirer l'effet suspensif au recours (décision incidente du Tribunal administratif fédéral A-7496/2010 du 2 décembre 2010 consid. 2.3 et les réf. cit.).

7.2. Dans la présente procédure, l'autorité inférieure a retiré l'effet suspensif du recours mais a ordonné le versement des prestations de salaire de la recourante jusqu'au 31 mai 2012. Le présent arrêt ayant été rendu avant cette date, la demande de restitution de l'effet suspensif devient dès lors sans objet, la recourante n'ayant subi par ailleurs aucun préjudice.

8.

Au regard de l'ensemble des considérants qui précèdent, l'autorité inférieure n'a ni violé le droit fédéral, ni abusé de son pouvoir d'appréciation en résiliant les rapports de service de la recourante. Le recours doit dès lors être rejeté.

9.

Vu l'issue de la procédure, il ne sera pas perçu de frais de procédure (art. 34 al. 2 LPers). Aucune indemnité de dépens ne sera non plus allouée à la recourante (art. 64 al. 1 PA). Par ailleurs, l'autorité inférieure n'a pas droit à une indemnité de dépens (art. 7 al. 3 du Règlement du 21 février 2008 concernant les frais, dépens et indemnités fixée par le Tribunal administratif fédéral [FITAF, RS 173.320.2]).

Par ces motifs, le Tribunal administratif fédéral :

1.

Rejette le recours.

2.

Statue sans frais.

3.

N'alloue pas d'indemnité de dépens.

4.

Adresse le présent arrêt:

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

L'indication des voies de droit est portée à la page suivante.

Le président du collège :

Le greffier :

Jérôme Candrian

Pierre Voisard

Indication des voies de droit :

Les décisions du Tribunal administratif fédéral concernant les rapports de travail de droit public peuvent être contestées auprès du Tribunal fédéral, pourvu qu'il s'agisse d'une contestation pécuniaire dont la valeur litigieuse s'élève à Fr. 15'000.– au minimum ou qui soulève une question juridique de principe (art. 85 al. 1 let. b et al. 2 de la loi fédérale du 17 juin 2005 sur le Tribunal fédéral [LTF, RS 173.110]). S'il s'agit d'une contestation non pécuniaire, le recours n'est recevable que si celle-ci touche à la question de l'égalité des sexes (art. 83 let. g LTF). Si le recours en matière de droit public est ouvert, il doit être déposé au Tribunal fédéral, Schweizerhofquai 6, 6004 Lucerne, dans un délai de 30 jours dès la notification de la décision contestée (art. 82 ss, 90 ss et 100 LTF). Le mémoire doit être rédigé dans une langue officielle et doit indiquer les conclusions, les motifs et les moyens de preuve, et être signé. La décision attaquée et les moyens de preuve doivent être joints au mémoire, pour autant qu'ils soient en mains du recourant (art. 42 LTF).

Expédition :