



---

Cour I  
A-1318/2021

## Arrêt du 1<sup>er</sup> novembre 2022

---

Composition

Claudia Pasqualetto Péquignot (présidente du collège),  
Christine Ackermann, Jérôme Candrian, juges,  
Manuel Chenal, greffier.

---

Parties

**A.** \_\_\_\_\_ ,  
(...),  
représentée par  
Maître Giuseppe Donatiello, WAEBER AVOCATS,  
12, rue Verdaine,  
Case postale 3647,  
1211 Genève 3,  
recourante,  
contre

**Administration fédérale des douanes AFD,**  
Direction générale des douanes,  
Monbijoustrasse 40, 3003 Bern,  
autorité inférieure.

---

Objet

Résiliation des rapports de travail; résiliation ordinaire.

**Faits :****A.**

A. \_\_\_\_\_ (ci-après l'employée), née le (...), a été engagée en qualité d'aspirante du corps des gardes-frontières au sein de l'Administration fédérale des douanes (ci-après AFD ou employeur) avec prise de fonction le 1<sup>er</sup> janvier 2002.

Du 1<sup>er</sup> janvier 2003 au 28 février 2005, elle a travaillé en tant que garde-frontière auprès de diverses douanes du canton de (...). Le 1<sup>er</sup> janvier 2005, elle a été promue appointée garde-frontière.

Du 1<sup>er</sup> mars 2005 au 31 mars 2013, elle a exercé en qualité d'opératrice à la Centrale d'Engagement Douane Ouest. Dans ce cadre, elle a été promue caporal garde-frontière le 1<sup>er</sup> janvier 2007 et sergent suppléante cheffe de team le 1<sup>er</sup> février 2009.

**B.**

Le 1<sup>er</sup> avril 2013, l'employée a été engagée – fonction limitée à une durée de 5 ans – en tant que sous-officier de liaison au Commandement de la région IV rattachée au Centre de coopération policière et douanière (CCPD), au grade de sergent-major. La fonction était d'emblée limitée à 5 ans. A l'échéance dudit délai, l'employée a été reconduite dans ses fonctions pour une année supplémentaire jusqu'au 30 septembre 2019.

**C.**

Afin de trouver une nouvelle place de travail à l'employée à l'échéance de son poste à la CCPD, plusieurs entretiens ont eu lieu.

A l'occasion d'un entretien du 15 août 2019, l'employeur a proposé à la recourante une solution consistant à ne pas remettre au concours une place déterminée de l'organisation OM, disponible au sein de l'effectif de la Région VI, en 17<sup>ème</sup> classe de traitement, au poste de (lieu), mais de la repourvoir à la recourante avec, dans un premier temps, une attribution provisoire, en surnuméraire, au 1<sup>er</sup> octobre 2019, au poste de (lieu).

Le contrat de travail concrétisant cette proposition a été rédigé en date du 23 septembre 2019.

**D.**

En date du 22 août 2019, l'employée s'est retrouvée en incapacité totale de travail. Elle a débuté un suivi psychothérapeutique et psychiatrique bihebdomadaire.

Le 9 septembre 2019, l'employée a réintégré son poste de travail à raison de 50%.

Le 16 septembre 2019, l'employée s'est à nouveau retrouvée en incapacité totale de travail.

**E.**

A l'issue de l'entretien du 21 octobre 2019, l'employée, assistée d'un représentant du syndicat transfair, a accepté la proposition de l'employeur faite lors de l'entretien du 15 août 2019 (consid. C ) et a signé un contrat de travail de durée indéterminée portant sur la fonction de suppléante cheffe de team à (...).

**F.**

Le 21 avril 2020, un avertissement a été adressé à l'employée.

Il lui était reproché, en substance, ne plus donner de nouvelles à son employeur et de pas se présenter aux entretiens qui étaient prévus pour la soutenir dans sa reprise professionnelle.

**G.**

Par courrier du 30 avril 2020 adressé à l'employeur, le médecin psychiatre de l'employée a exprimé son étonnement quant à l'avertissement précité, indiquant notamment que les faits reprochés à sa patiente découlaient directement de son état de santé. Elle sollicitait l'annulation de la "sanction", afin que sa patiente puisse repartir d'un bon pied dans les séances de psychothérapie.

Le médecin susmentionné a en outre indiqué à l'employeur que l'état de santé psychique de sa patiente nécessitait un éloignement complet du milieu professionnel.

**H.**

Le 17 septembre 2020 s'est tenu un entretien entre l'employée, son médecin psychiatre et l'employeur. A l'occasion de cet entretien qui avait notamment pour objectif d'établir un pronostic quant à une éventuelle reprise du travail, diverses restrictions somatiques ont été évoquées en lien notamment avec le port de l'uniforme, de la ceinture de charge, de l'arme à feu et du gilet pare-balles.

**I.**

Par courrier du 21 septembre 2020, l'employeur a sollicité un diagnostic du médecin-conseil de Health & Medical Service. L'employeur lui a

communiqué une liste de restrictions auxquelles l'employée était soumise, concluant qu'il était à son sens clair qu'elle n'avait plus l'aptitude d'être garde-frontière armée.

Par courriel du même jour, le médecin-conseil a déclaré l'employée inapte à son activité contractuelle en tant que garde-frontière armée.

Toujours par courriel du même jour, le chef de la Douane Ouest a informé le centre RH III qu'avec les transformations de l'AFD, aucune place adaptée à la situation de santé de l'employée ne pouvait lui être offerte à cours ou à moyen terme, dès lors qu'à l'avenir, pratiquement tout le personnel portera l'uniforme et l'arme de service.

#### **J.**

Par courrier recommandé du 4 décembre 2020, l'employeur a fait parvenir à la psychiatre de l'employée une convention d'accord de résiliation des rapports de travail avec effet au 31 août 2021 afin qu'elle la remette à sa patiente, ce qui a été effectué en date du 9 décembre 2020.

L'employée n'a pas accepté la proposition de l'employeur.

#### **K.**

Par décision du 19 février 2021, l'AFD (ci-après l'autorité inférieure) a résilié les rapports de travail avec effet au 31 août 2021. En substance, l'employeur a considéré que l'employée était durablement inapte à exercer sa fonction contractuelle en raison de divers problèmes médicaux.

#### **L.**

Par mémoire du 22 mars 2021, l'employée (ci-après la recourante) a interjeté recours auprès du Tribunal administratif fédéral (le Tribunal ou le TAF) contre cette décision et requis l'octroi de l'effet suspensif. Elle conclut principalement à l'annulation de la décision attaquée ainsi qu'à sa réintégration au sein de l'AFD.

Formellement, la recourante se prévaut d'une violation du droit d'être entendue. Au fond, elle fait en substance valoir que la résiliation des rapports de travail ne repose sur aucun motif objectivement suffisant. Elle estime en particulier que les restrictions somatiques retenues par l'autorité inférieure n'ont pas été valablement établies et elle conteste être durablement inapte à exercer sa fonction. Elle qualifie également la résiliation d'abusives.

**M.**

Par prise de position du 6 avril 2021 sur la requête d'octroi de l'effet suspensif, l'autorité inférieure a conclu à son rejet.

**N.**

Le 15 avril 2021, la recourante a recouvré une capacité de travail à hauteur de 40% dans le cadre d'une activité adaptée.

**O.**

Par décision incidente du 19 avril 2021, le Tribunal a rejeté la requête d'octroi de l'effet suspensif.

**P.**

Par acte du 26 avril 2021, l'autorité inférieure a pris position sur le fond de la cause, concluant au rejet des conclusions de la recourante.

**Q.**

Par courrier du 12 mai 2021, la recourante a informé le Tribunal qu'elle avait repris une activité adaptée à un taux de 40%.

**R.**

Par acte du 25 mai 2021, l'autorité inférieure a fait parvenir sa réponse aux questions complémentaires posées par le Tribunal.

**S.**

Par acte du 13 juillet 2021, la recourante a déposé une nouvelle requête d'octroi de l'effet suspensif.

**T.**

Par prise de position du 22 juillet 2021 sur la seconde requête d'octroi de l'effet suspensif, l'autorité inférieure a conclu à son rejet.

**U.**

Par décision incidente du 2 août 2021, le Tribunal a rejeté la seconde requête d'octroi de l'effet suspensif.

**V.**

Par courrier du 31 août 2021, la recourante a informé le Tribunal qu'elle avait repris son activité à 100% depuis le 24 août 2021.

**W.**

Par acte du 24 septembre 2021, la recourante a déposé ses observations finales. Elle a notamment joint une attestation de son médecin psychiatre

indiquant qu'elle pouvait reprendre une activité adaptée à 100% correspondant à sa formation en tant que sous-officier de liaison.

## **X.**

Les autres faits et arguments des parties seront repris dans les considérants en droit suivants dans la mesure utile à la résolution du litige.

## **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 autrement (art. 37 LTAF). Le Tribunal examine d'office et librement sa compétence (art. 7 PA), ainsi que la recevabilité des recours qui lui sont soumis.

**1.2** Sous réserve de l'exception prévue à l'art. 32 al. 1 let. c LTAF, qui n'est pas réalisée ici, le Tribunal administratif fédéral est compétent, en vertu de l'art. 36 al. 1 de la loi fédérale du 24 mars 2000 sur le personnel de la Confédération (LPers, RS 172.220.1) pour connaître des recours contre les décisions au sens de l'art. 5 PA prises par l'employeur fédéral. En l'espèce, l'acte attaqué du 19 février 2021, rendu par l'employeur de la recourante, satisfait aux conditions prévalant à la reconnaissance d'une décision au sens de l'art. 5 PA, de sorte que le présent Tribunal est compétent pour connaître de la contestation portée devant lui.

**1.3** La recourante a pris part à la procédure devant l'autorité inférieure. Etant la destinataire de la décision de résiliation, elle est particulièrement atteinte et a un intérêt digne de protection à requérir son annulation ou sa modification (art. 48 al. 1 PA). Elle a donc qualité pour recourir.

**1.4** Présenté dans le délai (art. 50 al. 1 PA) et les formes (art. 52 al. 1 PA) prévus par la loi, le recours est ainsi recevable, de sorte qu'il convient d'entrer en matière.

## **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). Le Tribunal fait cependant preuve d'une certaine retenue dans l'exercice de son libre pouvoir d'examen lorsque la nature des questions litigieuses qui lui sont soumises l'exige, singulièrement lorsque leur analyse nécessite des connaissances spéciales ou encore lorsqu'il s'agit de circonstances locales que l'autorité qui a rendu la décision connaît mieux (cf. ATF 131 II 680 consid. 2.3.3 ; arrêt du TAF A-6331/2010 du 3 février 2012 consid. 2.2 ). En matière de droit du personnel, le Tribunal examine avec retenue les questions ayant trait à l'appréciation des prestations des employés, à l'organisation administrative ou de problèmes liés à la collaboration au sein du service et des relations de confiance. Il ne substitue pas son propre pouvoir d'appréciation à celui de l'autorité administrative. Cette réserve n'empêche pas le Tribunal d'intervenir lorsque la décision attaquée semble objectivement inopportune (cf. ATAF 2007/34 consid. 5 ; arrêt du TAF A-427/2013 du 21 novembre 2013 consid. 3.2 et réf. cit.).

**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). 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 (arrêt du TF 1C\_214/2005 du 6 novembre 2015 consid. 2.2.2 ; ATAF 2014/24 consid. 2.2 et 2009/57 consid. 1.2). 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.).

## **3.**

L'objet du litige porte sur la question de savoir si c'est conformément au droit que l'autorité inférieure a résilié les rapports de travail en se fondant sur l'incapacité de la recourante à effectuer le travail convenu en raison de son état de santé.

Ainsi, la qualité des prestations de travail effectivement fournies par la recourante, lorsqu'elle n'était pas absente pour des raisons de maladie, n'est pas litigieuse dans le cadre de la présente procédure. Au demeurant, l'employeur ne conteste pas que lesdites prestations étaient très bonnes, ce qui ressort également des différentes pièces au dossier et qui est

d'autant plus remarquable que la recourante devait simultanément faire face à des problèmes de santé conséquents.

De même, l'avertissement du 21 avril 2020 n'est pas directement pertinent dans le cadre de la présente procédure. Celui-ci a été infligé pour un défaut dans le comportement de la recourante – dont le bienfondé est contesté par cette dernière – alors que le licenciement, objet de la présente procédure, se fonde sur une incapacité durable de l'employée à exercer son activité contractuelle.

Le litige porte sur un licenciement pour incapacité à exercer une fonction en raison de l'état de santé de la recourante. Cette dernière conteste que son état de santé ne lui permettrait plus d'effectuer son travail ; parallèlement, elle conteste que le contrat de travail objet de la résiliation ici attaquée comporte des aspects incompatibles avec son état de santé.

#### **4.**

**4.1** A titre préalable, la recourante sollicite, dans ses observations finales du 24 septembre 2021, qu'un délai soit imparti à l'autorité inférieure pour révoquer sa décision de résiliation des rapports de service, arguant que cette dernière s'est engagée à la réintégrer si elle recouvrait sa pleine capacité de travail avant le 31 août 2021. La recourante produit à cet effet un certificat médical de son médecin psychiatre daté du 16 août 2021 qui indique qu'elle peut dès à présent reprendre le travail à 40% et, à partir du 24 août 2021, à 100%. A l'appui de l'allégation selon laquelle l'autorité inférieure aurait pris un tel engagement, la recourante produit un mail du 27 juillet 2021 de la psychologue de l'office cantonal des assurances sociales dans lequel on peut lire : "Ils vous ont donc confirmé que même si vous aviez repris à 100%, ils vous licencieraient, c'est bien juste? Ce qui va à l'encontre de ce qui a été discuté en séance en mars...", ainsi qu'un mail du 23 juin 2021 du syndicat transfair, qui mentionne : " il avait été convenu qu'une reprise à 100% selon avis médical devait être effective avant le 31 août 2021 pour rendre caduc le licenciement au 31 août 2021". Dans le procès-verbal du 30 mars 2021 produit par l'autorité inférieure, on peut lire que "Si la reprise du travail aux conditions contractuelles comme garde-frontière armée sans restriction pour le 31 août 2021 = l'annulation de facto du licenciement annoncé en février 2021. Cette décision est soumise à la décision du Tribunal administratif sur le recours".

**4.2** La question de l'existence d'un engagement ferme de l'autorité inférieure à réintégrer la recourante, cas échéant de son exacte teneur et de sa portée juridique, n'a pas à être tranchée ici. En effet, si un tel

engagement devait valablement exister – on ne saurait l'admettre trop facilement, la résiliation étant un acte unilatéral irrévocable – alors il serait soumis à la condition que la recourante soit à nouveau totalement apte à effectuer une activité de garde-frontière armée. Or, au niveau psychologique, le médecin psychiatre de la recourante – dont le certificat médical du 16 août 2021 laisse entendre que la recourante serait totalement apte à travailler dès le 24 août 2021 – a précisé dans son courrier du 20 septembre 2021 qu'une reprise totale valait dans le cadre d'une "activité adaptée", ce qui exclut dès lors notamment le port de l'équipement nécessaire.

Par ailleurs, la recourante ne produit aucun document attestant que les restrictions somatiques – dont l'existence au moment de la résiliation est vainement contestée (consid. 9.2 ss) – ne sont plus d'actualité. Enfin, il n'est pas contesté que les limitations de la recourante concernant les horaires de travail – exclusion du travail irrégulier et nocturne – prévalent encore à ce jour (consid. 10.3). En ces circonstances, il est évident qu'au 31 août 2021 la recourante n'avait pas recouvré une capacité de travail lui permettant d'assumer la fonction de garde-frontière armée. Par conséquent, même si l'existence de l'engagement dont se prévaut la recourante devait être admise, sa condition d'application ne serait pas réalisée. Ainsi, la requête de la recourante doit être rejetée.

## **5.**

La recourante se prévaut d'une violation du droit d'être entendu. Elle reproche à l'autorité inférieure, d'une part, d'avoir rendu sa décision alors que le délai accordé pour l'exercice du droit d'être entendu courait encore (consid. 5.2) et, d'autre part, de ne pas lui avoir donné l'accès à l'entier de son dossier administratif (consid. 5.3).

**5.1** Le droit d'être entendu est inscrit à l'art. 29 al. 2 de la Constitution fédérale du 28 avril 1999 (Cst., RS 101) et consacré, en procédure administrative fédérale, par les articles 26 à 28 (droit de consulter les pièces), aux articles 29 à 33 (droit d'être entendu stricto sensu) et l'art. 35 PA (droit d'obtenir une décision motivée). L'art. 30 al. 1 PA prévoit en particulier que l'autorité entend les parties avant qu'une décision ne soit prise touchant leur situation juridique, soit le droit d'exposer leurs arguments de droit, de fait ou d'opportunité, de répondre aux objections de l'autorité et de se déterminer sur les autres éléments du dossier (cf. ATF 135 I 279 consid. 2.3 ; ATAF 2010/53 consid. 13.1). Le droit de consulter le dossier qui en découle (cf. ATF 127 V 431 consid. 3a) s'étend à toutes les pièces décisives (cf. ATF 121 I 225 consid. 2a).

**5.2** La recourante prétend d'abord avoir été privée de la possibilité d'exercer efficacement son droit d'être entendue.

**5.2.1** A cet égard, elle fait valoir que le délai de 5 jours échant le 15 décembre 2020 qui lui avait été initialement imparti pour prendre position avait été prolongé, sur demande du représentant du syndicat, au 18 mars 2021, date à laquelle un entretien était prévu. Or, l'employeur aurait subitement résilié les rapports de travail en date du 19 février 2021, soit avant que ledit entretien ait eu lieu.

**5.2.2** L'autorité inférieure affirme, quant à elle, que l'entretien évoqué par la recourante devait exclusivement soutenir cette dernière dans ses démarches administratives avec l'office invalidité du canton de (...) afin de retrouver un nouvel emploi et non de revenir sur les faits de la décision de résiliation.

**5.2.3** Les allégations de la recourante ne sont étayées par aucune pièce. Or, on peut penser que si le représentant du syndicat transfair avait demandé, au nom de la recourante, un report du droit d'être entendu, cela eût été fait en la forme écrite. Pourtant, aucune pièce documentant une pareille demande ne figure au dossier.

Ensuite, si le procès-verbal de l'entretien du 18 mars 2021 – signé tant par la recourante que par le représentant syndical – mentionne effectivement une incompréhension entre les parties concernant le droit d'être entendu de la recourante, il y est également consigné : "[la recourante] explique que l'Accord lui a été transmis le 09.12.2020 et le droit d'être entendue reçu par poste le 10.12.2020. Le délai est court !!!!".

Il ressort de ce qui précède que le grief de la recourante portait sur la brièveté du délai accordé pour exercer ce droit d'être entendu et non pas sur le fait que l'autorité inférieure ait violé une prétendue prolongation préalablement accordée. Au demeurant, s'il avait été effectivement convenu que le droit d'être entendu serait exercé à l'occasion de l'entretien du 18 mars 2021 comme le prétend la recourante, on voit mal que celle-ci se soit plainte, lors dudit entretien, de la brièveté du délai, puisque ce dernier eût été, dans cette hypothèse, prolongé de presque 3 mois.

En outre, si l'autorité inférieure s'était comportée comme le prétend la recourante, on ne conçoit guère qu'elle n'ait pas été en mesure de produire une attestation du représentant du syndicat – qui avait selon les dires de la recourante sollicité pour elle le report de l'exercice du droit d'être

entendue auprès de l'autorité inférieure – rapportant cette violation crasse, et ce d'autant plus que celui-ci est membre du syndicat.

A cet égard, il y a lieu de considérer le mail produit par la recourante, envoyé par le représentant syndical à l'autorité inférieure en date du 10 février 2021, qui indique : "comme discuté la semaine dernière, je me permets de revenir vers vous pour que nous puissions avoir une discussion sur la situation de [la recourante] : cet entretien aurait pour but de répondre à certaines interrogations, dissiper tout malentendu et surtout décider de la suite à donner quant à l'avenir professionnel de [la recourante]".

Ce message n'accrédite guère la version de la recourante. En effet, la résiliation n'épuisait aucunement la question de "l'avenir professionnel" de la recourante, dès lors que les rapports de travail ne devaient prendre fin qu'au 31 août 2021, soit presque 7 mois plus tard. Il y avait donc bien, dans l'intervalle, à s'occuper de l'avenir professionnel de la recourante. D'ailleurs, celle-ci a repris progressivement le travail dans le cadre d'une activité adaptée et une demande AI a été déposée, de sorte que l'autorité inférieure s'en est effectivement occupée. En outre, le mail se présente comme la suite d'une conversation qui aurait eu lieu "la semaine dernière", soit au début du mois de février 2021. Or, le délai initialement fixé par l'autorité inférieure pour l'exercice du droit d'être entendue était arrivé à échéance au milieu du mois de décembre 2020, respectivement était déjà échu au moment de la conversation évoquée dans ce mail ; ceci affaiblit considérablement la thèse que dite conversation visait à obtenir une prolongation du délai, celui-ci ayant, précisément, déjà expiré.

Enfin, on voit mal que l'autorité inférieure, qui avait imparti un délai de 5 jours seulement à la recourante pour exercer son droit d'être entendu, manifestant ainsi sa volonté de régler cette affaire avec une certaine célérité, ait ensuite accepté de prolonger ledit délai d'environ 3 mois.

Il ressort de ce qui précède que la version de la recourante selon laquelle il aurait été convenu que son droit d'être entendue s'exercerait à l'occasion de l'entretien du 18 mars 2021 n'est pas crédible. Dès lors, le grief pris de la violation du droit d'être entendue doit être rejeté.

**5.3** La recourante se plaint également, toujours sous l'angle du droit d'être entendue, de ce que l'autorité inférieure ne lui aurait pas fourni l'entier du dossier administratif la concernant. Elle fait valoir que l'entier des évaluations annuelles ainsi que le cahier des charges de sa nouvelle fonction n'y figurent pas. L'autorité a répondu que le dossier de

licenciement ne comprenait pas les évaluations de la recourante, puisque la qualité de ses prestations n'est pas en cause, et que le cahier des charges revendiqué n'existait pas.

L'autorité en charge de l'affaire a le devoir de tenir un dossier de la cause qui doit être complet et inclure tout ce qu'elle a réuni pour lui servir à régler l'affaire (ATF 115 la 97 consid. 4). Elle doit y consigner toutes les pièces pertinentes. A défaut, le droit de consulter le dossier (art. 26 al. 1 PA), émanation du droit d'être entendu, serait illusoire (BERNHARD WALDMANN /MAGNUS OESCHGER, Praxiskommentar Verwaltungsverfahrensgesetz, 2<sup>e</sup> éd., Genève - Zurich - Bâle 2016, art. 26 n° 35). Plus généralement, toutes pièces qui concernent les faits pertinents et servent de moyens de preuve doivent pouvoir être consultées. Ainsi, si une pièce est propre à déterminer l'évaluation d'un fait pertinent pour la décision à prendre, elle doit être accessible (PIERRE MOOR/ETIENNE POLTIER, Droit administratif II, les actes administratifs et leur contrôle, 3<sup>ème</sup> éd., Berne 2011, p.326 ss.).

En l'espèce, la résiliation litigieuse ne se fonde pas sur un manquement dans les prestations mais sur une inaptitude durable à effectuer le travail convenu en raison de problèmes médicaux. En conséquence, les évaluations annuelles de la recourante sont des pièces qui apparaissent d'emblée non pertinentes pour l'issue du présent litige. Le fait que l'autorité inférieure ne les ait pas jointes à son dossier ne souffre donc aucunement la critique. En outre, l'autorité admet que les prestations de travail de la recourante étaient bonnes, de sorte que cet élément factuel, en plus de n'être pas pertinent, n'est pas litigieux. En tout état de cause, la recourante disposait manifestement de ces pièces, puisqu'elle en a produites certaines en procédure qui, de ce fait, figurent déjà au dossier de la cause. Il résulte de ce qui précède que c'est à juste titre que l'autorité inférieure n'a pas donné suite aux requêtes de preuves de la recourante en la matière. Ces requêtes de preuves, renouvelées devant le Tribunal de céans, doivent, pour les mêmes raisons, être rejetées.

Concernant la demande de la recourante visant à la production du cahier des charges de la fonction qu'elle devait occuper à l'époque de la résiliation, il ressort du dossier que ce poste avait été créé pour elle, qu'il était d'emblée provisoire et qu'il devait faire l'objet d'aménagements une fois que la recourante aurait commencé à l'occuper effectivement, ce qui n'a jamais été le cas en raison de son congé maladie prolongé (consid. 9.2). En ces circonstances, l'allégation de l'autorité inférieure selon laquelle il n'existe aucun descriptif de poste n'est pas sujet à caution,

de sorte que la requête de la recourante porte en réalité sur une pièce qui n'existe pas.

Pour le reste, la recourante, représentée par un mandataire professionnel, se contente de reprocher à l'autorité inférieure de ne pas avoir produit l'intégralité de son dossier personnel, sans expliquer quelles autres pièces seraient manquantes et sans préciser en quoi elles seraient pertinentes pour l'issue du litige, de sorte que ces requêtes ne sont pas motivées à suffisance et doivent également être rejetées.

## **6.**

L'employeur a résilié les rapports de travail en date du 19 février 2021 pour le motif que l'employée était durablement inapte à remplir ses tâches.

**6.1** La loi fédérale du 24 mars 2000 sur le personnel de la Confédération (LPers, RS 172.220.1) régit les rapports de travail entre la Confédération et son personnel (art. 1).

Selon l'art. 10 al. 3 let. c LPers, l'employeur peut résilier un contrat de durée indéterminée en cas de motifs objectivement suffisants, notamment en cas d'aptitudes ou capacités insuffisantes pour effectuer le travail convenu ou mauvaise volonté de l'employé à accomplir ce travail.

Par la notion d'aptitudes ou capacités insuffisantes, il faut comprendre tous les motifs qui sont en lien avec la personne de l'employé et qui l'empêchent totalement ou en partie de fournir les prestations convenues. Les problèmes de santé, les compétences professionnelles insuffisantes, le manque d'intégration ou de dynamisme, ou encore le défaut d'intelligence sont des indices clairs de l'existence d'incapacités ou d'inaptitudes (cf. arrêt du Tribunal administratif fédéral A-4913/2016 du 26 juillet 2017, consid. 4.2.1).

En cas de maladie, il n'est possible de partir du principe que les aptitudes et capacités sont insuffisantes au sens de l'art. 10 al. 3 let. c LPers que lorsque cet état au moment de la résiliation dure déjà depuis une longue période et que les circonstances ne permettent pas de s'attendre à une amélioration prochaine de l'état de santé de l'employé concerné. Il n'est toutefois pas nécessaire que la maladie puisse être considérée comme définitive. Selon la jurisprudence, ce n'est en principe qu'au plus tôt après une durée de deux ans que l'on peut parler d'une maladie durable (cf. ATAF 2016/11 consid. 8.5 ainsi que les arrêts du Tribunal administratif fédéral A-2650/2018 du 1<sup>er</sup> mai 2019, consid. 3.1, A-5488/2016 du

9 décembre 2016, consid. 4.2, et A-3912/2016 du 14 novembre 2016, consid. 4.1 ; cf. également RÉMY WYLER / MATTHIEU BRIGUET, op. cit., p. 78, ainsi que TANIA HUOT, *in* : R. Wyler, op. cit., pp. 482 à 484). Il ne s'agit toutefois pas d'un délai absolu mais d'un indice quant à l'existence d'une maladie de longue durée (arrêt du TAF A-4921/2018 du 11 juin 2019 consid. 4.4.2). La jurisprudence considère d'ailleurs que ce délai de 2 ans vise les cas "normaux" ou "ordinaires" (arrêt du TAF A-662/2017 du 31 août 2017 consid. 5.3.1), de sorte qu'il y a lieu d'apprécier individuellement chaque cas pour déterminer si, au moment de la résiliation, l'employeur pouvait partir du principe que la maladie était durable et ainsi fonder un licenciement pour cause d'incapacité (consid. 8).

**6.2** Avant de résilier le contrat de travail sans qu'il n'y ait faute de l'employé, l'employeur prend toutes les mesures qui peuvent raisonnablement être exigées de lui pour garder l'employé à son service (art. 19 al. 1 LPers).

Le Conseil fédéral édicte les dispositions d'exécution (art. 37 al. 1 1<sup>re</sup> phrase LPers). Sur cette base, il a adopté l'ordonnance du 3 juillet 2011 sur le personnel de la Confédération (OPers, RS 172.220.111.3).

Selon l'art. 31a al. 1 OPers, en cas d'incapacité de travailler pour cause de maladie ou d'accident, l'employeur peut, une fois la période d'essai écoulée, résilier les rapports de travail de manière ordinaire au plus tôt pour la fin d'une période d'incapacité de travail d'au moins deux ans. Le délai de deux ans de l'art. 31a al. 1 OPers ne concerne pas le moment de la résiliation mais celui-ci de ses effets, à savoir la cessation des rapports contractuels de travail. En d'autres termes, la résiliation peut être notifiée durant le délai de protection de l'art. 31a al. 1 OPers, mais pour un terme postérieur à l'échéance du délai de deux ans. Ainsi, un licenciement notifié avant la fin du délai de deux ans mais dont le terme échoit après ce délai de deux ans n'est pas contraire à la loi. Dès lors que cette interprétation de l'art. 31a al. 1 OPers prévalait déjà dans sa version précédente (arrêt du TAF A-4921/2018 du 11 juin 2019 consid. 3.3.1), la question posée par la recourante de savoir si cette disposition doit s'appliquer dans sa teneur actuelle où antérieure est d'emblée dépourvue de conséquences pratiques.

## **7.**

**7.1** En l'espèce, l'autorité inférieure a estimé que la recourante était durablement inapte à effectuer le travail convenu au sens de l'art. 10 al. 3 let. c LPers en raison non seulement des troubles d'ordre psychique qui l'affectaient depuis 18 mois au jour de la résiliation (consid. 8) mais également en raison des restrictions somatiques en vertu desquelles elle ne pouvait dorénavant plus porter ni l'uniforme, ni l'arme à feu, ni la ceinture de charge, ni le gilet pare-balles ni même avoir d'activité nécessitant d'être debout ou encore d'avoir des horaires irréguliers (consid. 9). L'employeur a, en outre, relevé qu'il s'était depuis de nombreuses années montré très conciliant vis-à-vis de la recourante, notamment au regard du nombre considérable d'heures d'absence accumulées par cette dernière pour motif médical (consid. 10).

**7.2** La recourante conteste que les restrictions d'ordre somatique retenues par l'autorité inférieure aient été valablement établies. Concernant ses problèmes d'ordre psychique, elle fait valoir que ceux-ci l'empêchaient de travailler depuis 18 mois seulement au moment de la résiliation, de sorte que le délai jurisprudentiel de 2 ans dont l'écoulement serait nécessaire pour que l'on puisse admettre le caractère durable de la maladie, respectivement de l'inaptitude à effectuer le travail convenu, n'a pas été observé. L'autorité inférieure se serait ainsi empressée de la licencier, sans prendre les mesures nécessaires à sa réintégration progressive.

**7.3** Il convient par conséquent d'examiner les différents motifs retenus par l'employeur pour étayer sa décision (consid. 8 – 10) avant d'en faire la synthèse et de statuer sur la légalité de la résiliation (consid. 11).

## **8.**

Il ressort du dossier et des différentes écritures qu'au jour de la résiliation, la recourante était incapable de travailler depuis 1 année et 6 mois. Concrètement, elle s'est trouvée en incapacité de travail pour cause de maladie à raison de 100% depuis le 22 août jusqu'au 8 septembre 2019, à 50% du 9 septembre au 15 septembre 2019, puis à nouveau à 100% à partir du 16 septembre 2019, incapacité totale qui perdurait encore au jour de la résiliation, soit le 19 février 2021. Le délai jurisprudentiel de 2 ans à partir duquel une maladie peut être qualifiée de durable n'était donc pas encore atteint (consid. 6.2). Ainsi, l'incapacité de travail de la recourante en raison de ses troubles d'ordre psychique ne pourrait, à elle seule, fonder un licenciement sur la base de l'art. 10 al. 3 let. c LPers. Il est vrai que cette règle jurisprudentielle selon laquelle une maladie peut être qualifiée de

durable au plus tôt après un délai d'incapacité de deux ans, n'est pas une règle absolue. Selon les circonstances, il peut se justifier de s'en écarter.

En l'espèce, la recourante, au moment de la résiliation, était non seulement en incapacité totale de travailler à 100% depuis 1 année et 6 mois mais qu'elle était, de surcroît, soumise à une mesure d'éloignement complet du monde professionnel depuis 11 mois. Il était de ce fait pratiquement impossible d'envisager concrètement une reprise professionnelle. Dans ces circonstances, prétendre que l'autorité aurait dû attendre l'écoulement d'un délai de 2 ans pour déterminer si les problèmes de santé de la recourante pouvaient être considérés comme durables, serait excessif.

## **9.**

**9.1** L'autorité inférieure a retenu que la recourante, en raison de ses problèmes de santé d'ordre somatique, n'est plus en mesure de porter l'uniforme, la ceinture de charge, l'arme à feu et le gilet pare-balles ni d'avoir des activités nécessitant d'être debout, de sorte qu'elle n'est plus apte à effectuer le travail convenu et à remplir ses fonctions de garde-frontière armée.

La recourante conteste tant la pertinence que le bienfondé de ces restrictions somatiques. Premièrement, on ignorerait si la fonction qu'elle devait occuper au moment de la résiliation correspondait bien à celle de garde-frontière armée, puisque l'autorité inférieure n'a jamais fourni, malgré des demandes réitérées, le cahier des charges du nouveau poste de travail de la recourante – poste qu'elle n'a en outre jamais pu effectivement occuper en raison de son incapacité de travail. En conséquence, il ne serait nullement démontré que ces restrictions, supposées admises, soient pertinentes pour évaluer l'aptitude de la recourante à remplir ses tâches (consid. 9.2). Secondement, les restrictions en cause n'auraient pas été valablement établies (consid. 9.3 ss).

**9.2** Au moment de la résiliation des rapports de travail, la recourante était engagée en qualité de suppléante cheffe de team à (...), fonction qui comprend notamment les tâches de formation des aspirants ce qui implique le port de l'uniforme et celui d'une arme.

Le contrat de travail du 23 septembre 2019 relatif à cette nouvelle fonction a été signé par la recourante le 21 octobre 2019. A cette date, les restrictions somatiques litigieuses en lien avec l'équipement de garde-frontière armée n'avaient pas encore été évoquées. Celles-ci ont été

abordées lors de l'entretien du 17 septembre 2020. Cette nouvelle fonction comprenait des horaires irréguliers, lesquels étaient peu compatibles avec l'état de santé de la recourante. Il avait ainsi été convenu que celle-ci serait dans un premier temps affectée à un autre poste, en surnuméraire, en 2<sup>ème</sup> ligne, à (...). N'étant pas compris dans le contingent de base, ce poste offrait une certaine malléabilité et permettait ainsi une adaptation aux problèmes de santé de la recourante, notamment en ce qui concerne les horaires de travail, ainsi que cela ressort des notices d'entretien des 15 août et 21 octobre 2019 (voir aussi consid. 13.2). En ces circonstances, on comprend aisément qu'il n'existait pas de descriptif pour ce poste "créé" hors effectif autorisé et d'emblée temporaire. Cette solution a été expliquée à la recourante lors des entretiens des 15 août et 21 octobre 2019. La recourante a accepté cette solution en signant, à l'issue de l'entretien du 21 octobre 2019, le contrat y relatif portant la date du 23 septembre 2019 (date d'établissement du contrat). Ainsi, la recourante ne saurait tirer argument du fait qu'il n'existe aucun descriptif dudit poste pour savoir si, dans les faits, il correspond à celui de garde-frontière armée. Ce qu'il importe est que ce poste était d'emblée provisoire et qu'il était ensuite prévu que la recourante puisse travailler à nouveau comme garde-frontière armée, si possible dans le domaine du renseignement. Par ailleurs, l'autorité inférieure a précisé que les agents travaillant en 2<sup>ème</sup> ligne – là où devait être affectée temporairement la recourante – effectuent leurs tâches en uniforme et avec une arme.

Enfin, l'autorité inférieure a indiqué qu'avec la transformation de l'AFD, pratiquement tout le personnel sera en uniforme et devra porter l'arme de service.

A titre superfétatoire, on observera que la recourante, ainsi qu'il l'a été exposé plus haut (consid. 4), se prévaut d'un prétendu engagement de l'autorité inférieure à annuler la décision de licenciement pour le cas où elle eût été en mesure, avant le 31 août 2021, de reprendre le "travail aux conditions contractuelles comme garde-frontière armée sans restrictions", ce qui tend à démontrer qu'il était clair pour les parties que le port de l'équipement de garde-frontière était une exigence indispensable.

Partant, il paraît évident que la capacité à porter l'uniforme, la ceinture de charge, l'arme à feu et le gilet pare-balles est pertinente pour évaluer l'aptitude de la recourante à effectuer le travail convenu.

**9.3** La recourante fait valoir qu'en tout état de cause, les restrictions somatiques retenues par l'autorité inférieure ne sont pas établies à suffisance.

**9.3.1** Ces restrictions ont notamment été évoquées lors de l'entretien du 17 septembre 2020 qui s'est déroulé en présence de la recourante, de son médecin psychiatre et de l'employeur. Le procès-verbal de cet entretien mentionne, à sa page 4 : "La Dress X. \_\_\_\_\_ nous informe : (...) Néanmoins, au vu de [la] maladie somatique [de sa patiente], il est exclu qu'[elle] travaille dans le terrain. Que sa patiente ne peut pas porter l'uniforme, ni ceinture de charge ni arme ni gilet pare-balles] (...) [La recourante] nous informe que ses douleurs ne lui permettent plus de faire de longs trajets pour venir travailler".

L'employeur a alors listé lesdites restrictions dans un courrier du 21 septembre 2020 adressé au médecin-conseil, afin qu'il puisse établir un diagnostic. Ce dernier a répondu, par courriel du même jour : "Effectivement, au vu des problèmes médicaux rencontrés par cette collaboratrice, cette dernière doit être déclarée INAPTE à la fonction de garde-frontière. Les restrictions sont parfaitement justifiées sur le plan médical. [...]".

Par conséquent, les restrictions litigieuses ont fait l'objet d'une confirmation du médecin-conseil. Les griefs soulevés contre celui-ci par la recourante ne convainquent pas. Premièrement, on ne saurait retenir, comme le prétend la recourante, que le médecin-conseil a repris sans autre examen les limitations évoquées par l'autorité inférieure dans son courrier du 21 septembre 2020, puisqu'il a précisément estimé que "les restrictions évoquées sont parfaitement justifiées sur le plan médical", indiquant ainsi clairement que celles-ci ont fait l'objet de son analyse. La recourante fait en outre valoir que le médecin-conseil ne l'a jamais auscultée et que "[à] sa connaissance, il n'a approché aucun de ses médecins traitants dans le cadre de l'établissement de son pronostic". Dans la mesure où la recourante avait déjà eu des contacts avec le "Health & Médical Service" depuis au moins 2011, on peine à concevoir que le médecin-conseil ne disposait d'aucun document médical concernant la recourante pour fonder son diagnostic. Pour le surplus, le Tribunal a déjà eu l'occasion de juger que le fait, pour un médecin-conseil, de ne pas rencontrer ni ausculter le collaborateur avant de rédiger son rapport, mais de se baser sur les documents médicaux à sa disposition, était une pratique usuelle en matière de gestion d'un cas de maladie prolongée qui ne saurait mettre en doute la pertinence de ses conclusions (arrêt du TAF A-4921/2018 consid. 4.4.1).

On observera encore que la recourante, qui se plaignait de n'avoir pas accès à son dossier médical, reconnaît dans ses observations finales que cet accès lui a finalement été accordé en cours de procédure. Or, elle ne prétend pas expressément et concrètement que les documents y figurant sont insuffisants pour fonder le diagnostic du médecin-conseil, ce qui laisse entrevoir que la recourante n'y trouve en réalité rien à redire. En particulier, la recourante n'a pas adapté ses critiques toutes générales après qu'elle ait eu accès à son dossier médical, ce qu'il lui appartenait pour le moins de faire. La recourante estime encore que le médecin-conseil ne pouvait juger de son aptitude à remplir ses tâches, dès lors qu'il ne disposait d'aucun cahier des charges. Cette critique n'est pas pertinente dès lors que c'est à l'employeur qu'il appartient, en définitive, de décider si l'employé est apte ou non à effectuer les tâches convenues. Ce qui importe en l'espèce est que le médecin-conseil ait validé les restrictions litigieuses sous l'angle médical et que l'autorité était habilitée, sur cette base, à considérer que la recourante ne pouvait plus remplir sa fonction.

**9.3.2** Une part importante de l'argumentaire de la recourante consiste à soutenir que les restrictions évoquées par le médecin psychiatre lors de l'entretien du 17 septembre 2020 ont mal été comprises. En particulier, la recourante souligne que ce médecin n'est pas somaticien mais psychiatre et qu'il n'a jamais voulu poser un diagnostic médical concernant lesdites restrictions. La recourante produit à cet égard un courrier de ce médecin psychiatre, daté du 20 septembre 2021 qui explique que "le procès-verbal du 17 septembre 2020 qui a été envoyé au docteur B. \_\_\_\_\_ est le procès-verbal non corrigé (dans ce procès-verbal certaines restrictions ont été faussement comprises et notées), de ce fait [la doctoresse X. \_\_\_\_\_] a appelé madame C. \_\_\_\_\_ et lui a demandé de corriger le procès-verbal et dans celui-ci il est clairement noté que toutes les restrictions corporelles en lien avec l'exercice de son métier doivent être vues et clarifiées avec le [rhumatologue de la recourante]". Au-delà du fait qu'il n'y a aucune trace de l'existence d'un procès-verbal corrigé évoqué par le médecin psychiatre, ni même simplement d'une prise de contact à ce sujet avec l'autorité, le procédé consistant à remettre en cause un procès-verbal une année après sa rédaction ne peut être reçu qu'avec une certaine circonspection.

Par ailleurs, l'argumentaire de la recourante n'est guère pertinent. En effet, dès lors que, postérieurement à l'entretien du 17 septembre 2020, l'autorité a sollicité l'expertise du médecin-conseil afin notamment qu'il se prononce sur le bien-fondé des restrictions litigieuses, celles-ci ont bel et bien fait l'objet d'un diagnostic médical. Le médecin-conseil a jugé que les

restrictions en cause étaient médicalement justifiées ; il n'a donc pas repris sans examen celles qui avaient été listées par l'autorité inférieure dans son courrier du 21 septembre 2020 (consid. 9.3.1). Par ailleurs et contrairement à ce que semble penser la recourante, lorsqu'un médecin-conseil est sollicité pour établir un diagnostic, il lui appartient de décider, en toute liberté, s'il doit préalablement consulter des confrères ou si cela n'est pas nécessaire. Ainsi, il va de soi que ni le médecin psychiatre, ni madame C. \_\_\_\_\_ ou l'employeur, ni la recourante n'étaient habilités à dicter la manière dont le médecin-conseil devait procéder et à restreindre sa latitude sur ce point, encore moins par avance et à l'occasion d'un entretien lors duquel celui-ci n'était pas présent.

**9.3.3** Enfin, si la recourante estimait que ses problèmes somatiques ne restreignent pas son aptitude à porter l'équipement de garde-frontière, il lui était loisible de fournir en procédure une attestation en ce sens de son rhumatologue, lequel devait, selon elle, impérativement être consulté. Au regard du procès-verbal du 17 septembre 2020, du diagnostic du médecin-conseil mais encore des nombreuses heures d'absence que la recourante avait accumulées depuis de nombreuses années en raison de sa maladie (consid. 10.2), l'employeur était, pour sa part, en droit d'admettre que ces restrictions étaient établies à suffisance. Il n'était pas tenu d'obtenir encore un avis supplémentaire de la part du rhumatologue de la recourante. Cette dernière ne pouvait pas, au vu de ces nombreux éléments probants, se réfugier en procédure derrière le fait qu'il aurait été prétendument convenu avec l'employeur que le médecin-conseil prendrait lui-même contact avec son rhumatologue. La recourante ne saurait tirer argument du fait qu'elle ne disposait d'aucun descriptif de son poste de travail à soumettre à son rhumatologue. D'une part, un tel descriptif n'existait pas et elle le savait. Cela lui avait été expressément dit lors de l'entretien du 17 septembre 2020 ainsi qu'en atteste le procès-verbal y relatif. D'autre part et surtout, il ne s'agissait pas, à ce stade de la procédure, de faire évaluer la compatibilité du poste aux restrictions somatiques litigieuses mais bien de se prononcer sur le bienfondé – respectivement le mal fondé – de ces dernières, lesquelles étaient clairement circonscrites (port de l'arme à feu, de l'uniforme, de la ceinture de charge, du gilet pare-balles et aptitude à exercer une activité nécessitant d'être debout), de sorte que le rhumatologue de la recourante aurait été en mesure d'émettre un avis médical.

Au stade des observations finales, la recourante produit des documents émanant de son rhumatologue intitulés "bilan rhumatisme psoriasique". Ceux-ci consistent en des radiographies, sommairement commentées,

effectuées les 18 juin et 28 septembre 2020. Ces pièces ne sont d'aucune aide à la recourante et tendent au contraire à discréditer sa thèse. Premièrement, ces documents sont formulés en des termes techniques desquels le Tribunal ne peut procéder à aucune déduction quant aux restrictions litigieuses, ce que la recourante, représentée par un mandataire professionnel, ne peut ignorer. Deuxièmement, ces pièces, centrales pour l'argumentaire de la recourante en ce sens qu'elles tendraient à prouver le mal fondé des restrictions somatiques litigieuses et, par répercussion, celui du licenciement, ont été produites avec les observations finales du 24 septembre 2021, soit plus d'une année après leur établissement. Cette production tardive est manifestement contraire au principe de la bonne foi et surprend d'autant plus qu'elle porte sur un élément central de la procédure et qui est litigieux depuis le début.

Enfin et surtout, il paraît évident, au vu de la chronologie des événements, que ces pièces ne sont pas de nature à servir sa cause. En effet, le premier document, relatif à la radiographie du 18 juin 2020, est antérieur de 3 mois à l'entretien du 17 septembre 2020. Or, si le "bilan" qui en résulte avait été positif, il serait incompréhensible que le procès-verbal du 17 septembre 2020 ait été aussi alarmant sur les restrictions somatiques affectant la recourante. En particulier, cette dernière n'aurait pas manqué, lors de cet entretien, d'opposer ce "bilan" qu'elle avait reçu quelques mois plus tôt. Le deuxième document, relatif à la radiographie du 28 septembre 2020, a été établi quelques jours seulement après ledit entretien. Là encore, si le bilan qui en découle était positif, il serait également incompréhensible que la recourante ne se soit pas empressée de le soumettre à l'employeur alors que les parties s'entretenaient précisément à cette période pour évaluer si une reprise professionnelle était envisageable. Il s'agirait en outre d'une faute de l'employée. En définitive, il paraît évident que "ces bilans", produits pour la première fois une année après leur établissement, ne sont aucunement de nature à infirmer le bienfondé des restrictions somatiques litigieuses.

**9.3.4** On observera finalement que l'avis du médecin-conseil ne comprend pas expressément un "pronostic". Toutefois, dans la mesure où il pose un verdict d'inaptitude, sans aucune autre précision, il paraît évident que cela implique que l'inaptitude en cause est durable. La recourante qualifie d'ailleurs elle-même, dans son recours, l'avis en question de "pronostic". Quoi qu'il en soit, la maladie incurable affectant la recourante l'avait déjà concrètement et considérablement limitée par le passé – ainsi qu'en témoignent tant le nombre d'heures d'absence accumulées depuis 2011 que la nécessité d'avoir des horaires réguliers et de jour déjà mentionnée

par le docteur F. \_\_\_\_\_ en 2011 (consid. 10.2) – de sorte que l'autorité inférieure était en tout état de cause admise à retenir que ladite pathologie, qui se manifestait à nouveau, cette fois-ci sous la forme des restrictions somatiques précitées, affectait durablement la recourante.

Au vu de ce qui précède, il y a lieu d'admettre que les restrictions somatiques évoquées dans la décision de résiliation du 19 février 2021 sont établies à suffisance et que l'inaptitude de la recourante à effectuer le travail convenu par contrat était fondée. Les requêtes de preuve de la recourante à ce sujet apparaissent d'emblée inutiles et doivent, à titre d'appréciation anticipée, être rejetées.

## **10.**

**10.1** L'autorité inférieure, pour justifier l'inaptitude durable de la recourante à effectuer le travail convenu, a également fait valoir que la pathologie de cette dernière l'affecte depuis de nombreuses années dans son activité professionnelle. L'autorité inférieure se serait ainsi montrée particulièrement conciliante avec la recourante. Celle-ci rétorque que ses prestations de travail ont toujours été très bonnes.

**10.2** Le Tribunal observe qu'entre 2011 et 2017, soit en 8 années de service, la recourante accuse un total d'un peu plus de 1'800 heures d'absence pour raisons médicales exclusivement – les heures d'absence pour d'autres motifs n'étant pas comptabilisées dans ce total, contrairement à ce qu'affirme la recourante dans ses observations finales. En outre, celle-ci prétend que depuis 2012, son état de santé s'est nettement amélioré alors que le décompte des heures d'absence produit par l'autorité inférieure indique qu'en 2016, la recourante a été absente 589.5 heures, congé maternité non compris.

Dans un courrier de l'autorité inférieure du 24 mai 2011 qui rapportait la position du docteur F. \_\_\_\_\_ du "Health & Medical Service", on peut déjà lire que "[...] le problème de santé de [la recourante] est très influencé par les états de stress physique et psychique. C'est la raison pour laquelle le médecin spécialiste considère que [la recourante] devrait pouvoir bénéficier d'une place de travail aux horaires réguliers et qu'elle ne devrait pas effectuer de travail nocturne. Selon le spécialiste, cette restriction est indispensable pour le maintien acceptable de l'état de santé de la collaboratrice. Par contre, actuellement et au vu de l'amélioration de la symptomatologie articulaire, le médecin ne juge plus indispensable que [la recourante] soit dispensée des exercices de tir". Ainsi, en 2011 déjà, les limitations médicales posées par le spécialiste entraînent en conflit avec

l'exercice de la fonction de garde-frontière, activement pour ce qui a trait aux horaires réguliers et de nuit et de manière latente en ce qui concerne les exercices de tirs.

A l'occasion de l'entretien du 15 août 2019 – soit avant même que la recourante ne se retrouve dans l'incapacité de travail qui durera jusqu'au jour de la résiliation – lors duquel l'autorité inférieure lui a proposé un nouveau poste, la notice d'entretien y relatif rapporte que la recourante a informé l'employeur que les conditions de travail aéroportuaire sont adéquates à sa situation professionnelle et personnelle, soit notamment en ce qui concerne sa santé. Il ressort également de cette notice que la recourante doit bénéficier d'horaires adaptés.

**10.3** Il résulte de ce qui précède que, avant même que la dernière incapacité de travail de la recourante ne débute, cette dernière était considérablement affectée par sa maladie dans l'exercice de son activité professionnelle. Le nombre d'heures d'absence accumulées pour cause de maladie entre 2011 et 2017 est à cet égard particulièrement significatif. Concernant la restriction selon laquelle la recourante ne peut pas exercer une activité soumise à des horaires de nuit et/ou irréguliers, celle-ci est manifestement durable puisqu'elle était déjà évoquée par le docteur F. \_\_\_\_\_ en 2011. La recourante reconnaît en outre qu'elle n'est plus en mesure d'exercer une activité soumise à des horaires irréguliers. Or, l'autorité inférieure a déclaré que tous les postes de cadre ont des horaires irréguliers. Si l'on peut exiger de l'employeur, selon les circonstances, qu'il adapte temporairement les horaires d'un poste de travail afin de s'adapter aux problèmes de santé de son employé, on ne saurait exiger de lui, sur le long terme, qu'il se calque sur les besoins de ce dernier au point de renoncer à l'exigence du travail de nuit et irrégulier inhérent à la fonction considérée.

Enfin, le fait que la recourante ait réussi, parallèlement à ses problèmes de santé, à fournir de bonnes prestations de travail, est ici sans importance et ne saurait faire office de compensation. D'ailleurs, il semble bien que la recourante se soit en réalité épuisée à la tâche durant ces années. En effet, son médecin psychiatre, dans le courrier du 30 avril 2020 adressé à l'autorité inférieure et par lequel elle préconisait un éloignement complet du milieu professionnel, a indiqué que la recourante "s'est exposée naïvement, en voulant bien faire, à une situation à laquelle elle ne pouvait faire face pour raison médicale". La recourante a quant à elle rapporté, à l'occasion de l'entretien de retour du 15 avril 2021, avoir fait un "burn out" de 20 mois. Lors de l'entretien du 16 janvier 2020, elle rapportait qu'elle

"s'est trop engagée professionnellement", "qu'elle a travaillé comme une esclave" et "qu'elle a le sentiment que l'employeur n'a rien fait pour elle". Pourtant, lorsque l'on considère ce qui précède et en particulier le nombre d'heures d'absence de la recourante, on ne peut que suivre l'autorité inférieure lorsqu'elle affirme avoir été conciliante.

Ainsi, il paraît évident que la maladie dont souffre la recourante l'entrave depuis de nombreuses années dans l'exercice de ses fonctions.

## **11.**

**11.1** Il ressort des considérants qui précèdent qu'au moment de la résiliation, la recourante se trouvait en incapacité totale de travailler depuis 18 mois en partie pour des motifs d'ordre psychologique. Durant cette absence, elle n'a jamais recouvré, fût-elle partielle, sa capacité de travail et la mesure préconisée par son médecin psychiatre consistant en un éloignement complet du milieu professionnel était toujours d'actualité au jour du licenciement. La recourante n'est en outre plus en mesure de porter l'équipement de garde-frontière armée, puisqu'elle ne doit plus porter ni l'uniforme, ni l'arme à feu, ni la ceinture de charge ni le gilet pare-balles. De plus, elle ne doit pas effectuer une activité nécessitant d'être longtemps debout. Ces restrictions procèdent de l'arthrite psoriasique dont elle souffre, maladie auto-immune, chronique et incurable, qui l'avait déjà, par le passé, considérablement affectée dans l'exercice de son activité professionnelle, ainsi qu'en atteste notamment le nombre d'heures d'absence accumulées pour motif médical entre 2011 et 2017. De surcroît, la recourante n'est plus en mesure d'assumer une activité professionnelle soumise à des horaires nocturnes et irréguliers. Or, tous les postes de cadre en lien avec sa fonction sont soumis à de tels horaires.

En ces circonstances, l'autorité inférieure pouvait admettre, au moment de résilier les rapports de travail, que la recourante était durablement inapte à exercer son activité contractuelle. Par conséquent, elle pouvait fonder la résiliation des rapports de travail sur l'art. 10 al. 3 let. c LPers.

**11.2** La décision attaquée résilie les rapports de travail pour le 31 août 2021. Dès lors que la recourante est en incapacité totale de travailler depuis le 22 août 2019, le délai de 2 ans de l'art. 31a al. 1 OPers est respecté.

## **12.**

La recourante fait encore grief à l'autorité inférieure de n'avoir pas pris, préalablement à la résiliation des rapports de travail, toutes les mesures

raisonnables nécessaires à sa réintégration, ni examiné s'il était possible de la reclasser ailleurs ou simplement envisageable d'opter pour d'autres mesures alternatives au licenciement, et ce en violation de l'art. 11a OPers.

**12.1** A teneur de l'art. 11a al. 1 OPers, si un employé est empêché de travailler pour cause de maladie ou d'accident, l'autorité compétente met en œuvre tous les moyens pertinents et raisonnables pour le réintégrer dans le monde du travail (mesures de réadaptation de l'employeur). Elle peut faire appel à la Consultation sociale du personnel de l'administration fédérale. Lorsque l'employé est absent pour cause de maladie, l'autorité compétente doit, avant de pouvoir le licencier de manière valable, tenter de mettre en œuvre les mesures préconisées par cette disposition (arrêt du TAF A-1402/2014 du 8 avril 2015 consid 5.3 et 6.1).

**12.2** Ainsi qu'on l'a exposé ci-avant (consid. 10), l'état de santé de la recourante, avant même qu'elle ne se retrouve le 22 août 2019 en incapacité totale de travail, était déjà affecté par la maladie auto-immune dont elle souffre. En particulier, son état de santé était peu compatible avec les horaires de travail irréguliers. La solution proposée par l'autorité lors de l'entretien du 15 août 2019, et qui consistait à attribuer temporairement la recourante, en surnuméraire, au poste de (...), était déjà une mesure qui tenait compte des problèmes de santé de la recourante, notamment en ce qui concerne les horaires de travail. Les critiques tenues par la recourante, en procédure, à l'encontre de cette solution qu'elle avait préalablement acceptée – et qu'elle n'a jamais pu effectivement expérimenter puisque son incapacité de travail a finalement perduré jusqu'au jour de la résiliation – ne sauraient en aucun cas être admises.

La recourante prétend d'abord que cette solution a été décidée soudainement et unilatéralement par l'autorité inférieure lors de l'entretien du 15 août 2019. Or, lors de cet entretien, cette solution a été proposée à la recourante qui a ensuite signé le contrat de travail y relatif à l'occasion de l'entretien du 21 octobre 2019, alors qu'elle était assistée d'un membre du syndicat transfair. La recourante a donc donné son accord en toute connaissance de cause. La recourante prétend également que ce poste comprenait des horaires irréguliers et nocturnes inadaptés à ses problèmes médicaux. Pourtant, la notice d'entretien du 15 août 2019 – soumise à la recourante pour d'éventuelles remarques par mail du 26 août 2019 – mentionne expressément que "[...] les horaires de travail sont à convenir d'un commun accord entre le Chef de team de la 2<sup>ème</sup> ligne et [la recourante]" et celle du 21 octobre 2019 que "Les horaires de travail devront convenir aux besoins de la [recourante] afin qu'elle puisse concilier

sa vie privée et professionnelle". Enfin, la critique selon laquelle cette place consistait en une "mise au placard" qui "n'impliquait aucune activité de renseignement" étonne non seulement parce que la recourante n'a jamais pu effectivement occuper ledit poste, mais encore parce qu'il figure dans la notice du 15 août 2019 que "[la recourante] informe la soussignée que les conditions de travail aéroportuaire sont adéquates à sa situation professionnelle et personnelle (domaines de connaissances, intérêts, motivations et domaine relatif à sa santé). [La recourante] pourra ainsi apporter ses connaissances, ses compétences et ses contacts en lien avec le domaine du renseignement de manière optimale". De même, la notice d'entretien du 21 octobre 2019 indique que "[La recourante] évoluera dans le domaine du renseignement au bureau de la 2<sup>ème</sup> ligne de manière provisoire. Le but recherché est que la collaboratrice maintienne à jour toutes les connaissances précédemment acquises au CCPD et lui permettre d'évoluer dans le futur dans une place liée au renseignement".

Le 22 août 2019, la recourante est tombée en incapacité totale de travail en raison de problèmes d'ordre psychologique. Un mois après, soit le 26 septembre 2019, l'autorité inférieure a ouvert un case management. Dans ce cadre, un entretien a eu lieu avec la recourante le 16 janvier 2020. Un nouvel entretien devait avoir lieu le 15 avril 2020. Le 30 avril 2020, la médecin psychiatre de la recourante a adressé un courrier à l'employeur pour l'avertir que l'état de santé psychique de son employée "nécessitait un éloignement complet du milieu professionnel", mesure qui prévalait encore au jour du licenciement. En ces circonstances où le médecin traitant de la recourante invitait l'employeur à cesser tout contact avec son employée, lesquels contacts consistaient à cette époque à envisager une éventuelle reprise professionnelle, on voit mal ce que l'employeur aurait pu concrètement faire de plus.

**12.3** On ne saurait davantage suivre la recourante lorsqu'elle affirme, pour la première fois au stade des observations finales, que, puisque "l'autorité intimée admet que seules des places au service administratif sont compatibles avec [son] état de santé" alors elle "aurait à tout le moins dû [l'a] reclasser à l'une de ces places, au lieu de la licencier". Premièrement, la recourante a constamment contesté être inapte à exercer sa fonction contractuelle. Dès lors, on voit mal qu'elle eût accepté une place au service administratif avec, de surcroît, une perte de salaire correspondante. En outre, les "places au service administratif" sont très différentes de la fonction pour laquelle la recourante a été engagée. Quoi qu'il en soit, la recourante ne saurait exiger d'être reclassée dans un poste pour lequel elle n'est pas qualifiée. A cet égard, il ressort de la réponse de l'autorité

inférieure du 25 mai 2021 que "la recourante n'étant pas en possession d'un brevet de spécialiste de douane [...] elle ne peut remplir que le 20% du descriptif du poste [qu'elle occupe en administratif à partir de son retour partiel à un poste adapté]".

**12.4** Enfin, on observera que l'autorité inférieure, après avoir résilié les rapports de travail, a continué à s'occuper de l'avenir professionnel de la recourante. Entre le moment de la résiliation (19 février 2021) et la reprise partielle du travail par la recourante dans une activité adaptée (le 16 avril 2021), deux entretiens ont eu lieu. Lors des deux entretiens, la recourante était assistée d'un représentant du syndicat; lors du second était également présente une psychologue et conseillère en réadaptation professionnelle de l'office cantonal des assurances sociales. En outre, dès que la recourante a recouvré une capacité de travail partielle en lien avec un poste adapté, l'autorité inférieure lui a mis à un tel poste à disposition alors même qu'il était très différent de celui pour lequel elle avait été engagé et alors même qu'elle ne pouvait remplir que le 20% des tâches y relatives.

Au vu de ce qui précède, le grief pris de la violation de l'art. 11a OPers est mal fondé et doit être rejeté.

### **13.**

Conformément à l'art. 78 al. 3 let. b OPers, aucune indemnité n'est versée aux personnes dont le contrat de travail est résilié au terme des délais fixés à l'art. 31a al. 1 OPers pour cause d'aptitude ou de capacité insuffisante. Par conséquent, la recourante n'a droit à aucune indemnité.

Il résulte de ce qui précède que l'inaptitude à effectuer le travail convenu par contrat du 23 septembre 2019 est suffisamment établie, qu'elle repose aussi bien sur une maladie auto-immune et une atteinte psychologique qui ont perduré de longues années pour la première et depuis au moins 18 mois au moment de la résiliation pour la seconde. Il résulte également de ce qui précède que l'employeur a effectué tout ce qu'il était raisonnablement possible d'attendre de lui pour garder l'employée à son service, y compris d'aménager pour la recourante des activités compatibles avec son état de santé. Il ne fait guère de doute aux yeux du Tribunal que la recourante a été une excellente collaboratrice, raison pour laquelle l'employeur a tenté d'explorer diverses solutions qui n'ont pas eu d'issue positive dès lors que la recourante ne devait plus s'approcher de son milieu professionnel. Enfin, au vu de ce qui précède, il n'est guère possible d'entrevoir ce que l'employeur aurait dû entreprendre d'autre pour tenter

de reclasser la recourante. Ainsi, même si ce grief n'a pas été invoqué, le licenciement est conforme au principe de proportionnalité.

Il résulte ce qui précède que le recours est totalement rejeté.

**14.**

**14.1** Conformément à l'art. 34 al. 2 LPers, la procédure de recours en matière de litiges liés aux rapports de travail est gratuite, de sorte qu'il n'est pas perçu de frais de procédure.

**14.2** 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 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'espèce.

(le dispositif figure à la page suivante)

**Par ces motifs, le Tribunal administratif fédéral prononce :**

**1.**

Le recours est rejeté.

**2.**

Il n'est pas perçu de frais de procédure, ni octroyé de dépens.

**3.**

Le présent arrêt est adressé :

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

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

La présidente du collège :

Le greffier :

Claudia Pasqualetto Péquignot

Manuel Chenal

**Indication des voies de droit :**

Les décisions du Tribunal administratif fédéral concernant les rapports de travail de droit public peuvent être contestées auprès du Tribunal fédéral, pourvu qu'il s'agisse d'une contestation pécuniaire dont la valeur litigieuse s'élève à 15'000 francs au minimum ou qui soulève une question juridique de principe (art. 85 al. 1 let. b et al. 2 LTF). S'il s'agit d'une contestation non pécuniaire, le recours n'est recevable que si celle-ci touche à la question de l'égalité des sexes (art. 83 let. g LTF). Si le recours en matière de droit public est ouvert, il doit être déposé au Tribunal fédéral, Schweizerhofquai 6, 6004 Lucerne, dans un délai de 30 jours dès la notification de la décision contestée (art. 82 ss, 90 ss et 100 LTF). Ce délai ne court pas du septième jour avant Pâques au septième jour après Pâques inclus (art. 46 al. 1 let. a LTF). Ce délai ne court pas du 15 juillet au 15 août inclus (art. 46 al. 1 let. b LTF). Ce délai ne court pas du 18 décembre au 2 janvier inclus (art. 46 al. 1 let. c LTF). Ce délai est réputé observé si les mémoires sont remis au plus tard le dernier jour du délai, soit au Tribunal fédéral soit, à l'attention de ce dernier, à La Poste Suisse ou à une représentation diplomatique ou consulaire suisse (art. 48 al. 1 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 de la partie recourante (art. 42 LTF).

Expédition :