



Cour I

A-1454/2021

## Arrêt du 3 mai 2022

Composition

Jérôme Candrian (président du collège),  
Maurizio Greppi, Claudia Pasqualetto Péquignot, juges,  
Natacha Bossel, greffière.

Parties

A. \_\_\_\_\_,  
représentée par  
Maître Jérôme Bénédicte,  
recourante,  
contre

**Chemins de fer fédéraux suisses CFF,**  
Droit & compliance Human Resources,  
autorité inférieure.

Objet

Personnel de la Confédération ; résiliation ordinaire des  
rapports de travail.

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

Le 1<sup>er</sup> octobre 2019, A. \_\_\_\_\_, née le (...) 1988, s'est présentée dans les locaux des Chemins de fer fédéraux suisses (CFF), à Lausanne, pour un entretien dans le cadre de sa candidature à un poste de seconde formation d'assistante clientèle CFF.

Suite à cet entretien et par lettre du 3 octobre 2019, A. \_\_\_\_\_ a été convoquée par les CFF à un examen d'aptitude médicale le 17 octobre 2019 auprès de Health & Medical Service AG (ci-après : Health & Medical) à Berne. Elle était priée d'apporter le jour de l'entretien, entre autres, un questionnaire médical intitulé « Examen d'aptitude médicale pour l'admission aux activités déterminantes pour la sécurité dans le domaine ferroviaire », complété et signé de sa part, ainsi qu'un dossier médical (si existant).

Afin de l'aider à remplir le questionnaire médical, un document intitulé « Instructions pour le remplissage du formulaire » daté du 28 août 2018 lui a été remis. A la page 3 de ce document, à la question « Souffrez-vous actuellement de troubles de la santé ? » (ch. 4), on peut lire les explications suivantes :

Par « troubles de la santé », on entend des maladies ou des restrictions qui surviennent de façon répétée et nécessitent un contrôle périodique par un spécialiste médical et/ou une prise de médicaments.

Merci de mentionner également d'éventuels troubles de la santé même si vous ne subissez pas de douleurs au quotidien et que vous vous sentez apte à travailler.

Veuillez utiliser le verso du questionnaire pour d'éventuels commentaires complémentaires.

**A.c** Dans le cadre de son examen médical du 17 octobre 2019, A. \_\_\_\_\_ a complété, daté et signé le questionnaire susmentionné. A la question « Souffrez-vous actuellement de troubles de la santé ? », elle a répondu par la négative. Selon le procès-verbal d'examen daté du même jour, sous la rubrique « Résultat », Health & Medical l'a déclaré apte pour le degré d'exigence 3. Dans les remarques du procès-verbal d'examen, le médecin en charge de valider son aptitude médicale a noté ce qui suit : « La décision se base sur l'examen et l'annexe 1 : directive médicale OFT ».

A. \_\_\_\_\_ a signé le document précité sur lequel les conditions générales applicables sont mentionnées ainsi que, en dessus de sa signature, un texte encadré dont la teneur est la suivante :

La personne examinée atteste par sa signature qu'elle a pris connaissance des conditions générales et que toutes les indications sur sa personne sont véridiques. Par sa signature, elle autorise le médecin-conseil ainsi que le médecin traitant et les médecins spécialistes et psychologues chargés d'exams spéciaux à se procurer ou à échanger des renseignements et des documents d'ordre médical ou psychologique sur sa personne. La personne examinée prend connaissance du fait que toute indication fautive ou tout fait important dissimulé peut entraîner ultérieurement qu'une attestation ne soit pas octroyée par l'entreprise ou qu'elle soit retirée à un moment quelconque pour une durée déterminée ou indéterminée, ou à titre définitif. [...].

**B.**

A. \_\_\_\_\_ (ci-après aussi : l'employée) a été engagée par les CFF (ci-après aussi : l'employeur), selon un contrat de travail de durée déterminée daté du 13 janvier 2020, du 1<sup>er</sup> mars 2020 au 31 octobre 2020, en qualité d'assistante clientèle CFF – 2<sup>ème</sup> formation. Sous la rubrique « Accords particuliers » (ch. 11), à la page 2, le contrat précise notamment ce qui suit :

La collaboratrice exerçant une activité déterminante pour la sécurité est tenue d'annoncer immédiatement au cadre dirigeant toute atteinte à sa santé susceptible de compromettre l'aptitude à la conduite ou la sécurité de l'exploitation.

Par un avenant au contrat de travail daté du 20 mai 2020, les rapports de travail ont été prolongés jusqu'au 31 janvier 2021.

Le 2 mars 2020, lors du premier jour de travail effectif de l'employée, ses supérieurs hiérarchiques ont constaté qu'elle boitait. Interpellée à ce sujet, l'employée a répondu qu'elle avait eu un accident à (...) aux (...) entre le jour de son entretien d'embauche le 1<sup>er</sup> octobre 2019 et le début de son engagement.

Le 9 septembre 2020, constatant que l'employée boitait toujours, son supérieur hiérarchique a eu un entretien avec elle. A cette occasion, l'employée a confirmé ce qu'elle avait déjà déclaré, à savoir que cette problématique était apparue entre le jour de son entretien d'embauche et le début de son engagement.

Le 16 septembre 2020, à la demande des CFF, l'employée a signé une « Procuration pour des investigations en matière de santé » en faveur de

Health & Medical, permettant à cette dernière de se procurer des renseignements auprès de son médecin traitant.

Le 21 décembre 2020, l'employée a passé avec succès l'examen final d'assistante clientèle CFF.

Le 6 janvier 2021, lors d'un entretien avec ses supérieurs hiérarchiques, l'employée a cette fois-ci déclaré qu'elle avait eu un accident à (...) en 2013 et qu'elle connaissait la problématique relative à sa démarche depuis lors.

Le 8 janvier 2021, Health & Medical, sous la signature du Dr B. \_\_\_\_\_, a demandé au médecin traitant de l'employée des renseignements concernant son aptitude au travail.

Le 20 janvier 2021, les CFF ont fait parvenir à l'employée un contrat de travail de durée indéterminée, en qualité d'assistante clientèle CFF à 100 %, valable dès le 1<sup>er</sup> février 2021. Par la suite, les CFF ont expliqué que l'envoi de ce contrat de travail était en réalité une erreur commise par HR Shared Service Center des CFF. Sous la rubrique « Accords particuliers » (ch. 11), à la page 2, le contrat précité prévoit une clause similaire à celle qui figurait dans le précédent contrat daté du 13 janvier 2020 (cf. let. B.a *supra*).

Le 26 janvier 2021, le médecin traitant de l'employée a transmis à Health & Medical les informations demandées. Elle relève notamment que l'employée est connue pour une dystrophie myotonique de Steinert diagnostiquée en 2016 et qu'elle a souffert d'une fracture de la cheville droite traitée de manière conservative aux (...) en 2013. Le médecin traitant a encore constaté qu'hormis une légère boiterie à la marche, il n'y avait alors aucune répercussion sur l'activité professionnelle de l'employée.

Le 28 janvier 2021, Health & Medical, par l'intermédiaire du Dr B. \_\_\_\_\_, a fait parvenir à la Case Manager (gestionnaire de cas) auprès des CFF un document intitulé « Mandat de clarification : Détection précoce relative à la santé » concernant l'employée. Le même jour, la Case Manager auprès des CFF a adressé par courriel au supérieur hiérarchique de l'employée un compte rendu du mandat précité présenté comme suit :

Les médecins de HMS notent que A. \_\_\_\_\_ souffre d'une maladie chronique connue depuis plusieurs années sans aucuns (sic) traitements (sic) à suivre. Selon le médecin de A. \_\_\_\_\_ et en comparaison avec le bilan effectué en 2016 il n'y a pas eu de péjoration. Selon les médecins de HMS, il n'y a actuellement aucune répercussion sur sa fonction contractuelle, hormis une légère boiterie à la marche. Ils confirment l'aptitude. Toutefois le risque de morbidité

et invalidité est probablement élevé si on tient compte qu'il y a eu une progression de la maladie dès 2019. En effet, dans le cadre du (sic) l'examen médical aux CFF le 17.10.2019, aucun (sic) problématique n'avait été constatée.

Le 30 janvier 2021, l'employée a été entendue lors d'un entretien qui s'est déroulé en la présence de ses supérieurs hiérarchiques.

D'après le procès-verbal de cet entretien daté du même jour et signé par toutes les parties présentes, à la question « Lors de notre entretien de ce matin (30.01.2021) vous avez clairement dit que lors de la visite médicale vous avez caché les informations concernant votre pathologie (sic) et votre état de santé car selon vous il n'y avait pas de lien pour le poste d'assistante clientèle, est-ce correct ? », l'employée a répondu par l'affirmative. Elle a également déclaré que son accident avait eu lieu à (...) le 31 décembre 2012, soit bien avant son engagement par les CFF.

Toujours selon le procès-verbal de l'entretien, à la question « Vous êtes consciente que vous avez retenu des informations importantes vis-à-vis du service médical », l'employée a répondu ce qui suit : « Maintenant que vous me le dites, oui. Sur le moment j'ai jugé que ce n'était pas important, et j'ai fait le choix de ne pas fournir ces informations. » Enfin, à la question « Souhaitez-vous encore ajouter quelque chose ? », l'employée a répondu comme suit : « Maintenant je pense avoir été transparente et avoir dit toute la vérité. Je m'excuse de ne pas avoir fournie (sic) toutes les informations concernant ma pathologie, et j'avais estimé que cela n'était pas important. »

Le 5 février 2021, le Legal Counsel de l'employeur a adressé un courriel au Dr B. \_\_\_\_\_ lui demandant si l'employée avait rempli de manière correcte le « questionnaire d'embauche ». Le même jour, le Dr B. \_\_\_\_\_ lui a répondu que l'employée n'avait pas rempli le questionnaire de manière correcte.

Par lettre datée du 12 février 2021 remise à l'employée le même jour, l'employeur l'a avertie qu'il envisageait de résilier ses rapports de travail de manière ordinaire avec effet au 31 mai 2021, en invoquant des manquements dans son comportement. L'employeur a accordé à l'employée le droit d'être entendue, en lui donnant la possibilité de s'exprimer sur sa lettre du 12 février 2021.

Le 22 février 2021, l'employée, par l'intermédiaire de son mandataire, a pris position. Elle relève, en substance, que le reproche de ne pas avoir déclaré, le 17 octobre 2019, l'accident à la cheville qu'elle avait eu fin

2012 / début 2013 tombe à faux, dans la mesure où il n'existe aucune rubrique relative à un tel état de fait (blessure mineure à la cheville) dans le questionnaire que les CFF lui avaient demandé de remplir. De plus, ces circonstances ne jouaient aucun rôle en ce qui concerne sa capacité de travail. Le congé que les CFF veulent lui notifier serait fondé sur l'existence d'une maladie chronique qui n'affecte pas ses capacités de travail et qui ne pose aucun problème en relation avec l'activité qui lui a été confiée, ce que le médecin-conseil des CFF a confirmé. A ce sujet, elle indique que les informations détaillées sur sa santé, qui ont été transmises du Dr B. \_\_\_\_\_ à son employeur, relèvent du secret médical. L'employée est d'avis que le Dr B. \_\_\_\_\_ et Health & Medical ne sont pas déliés du secret médical à l'égard de son employeur. En résumé, l'employée souligne que le fait qu'elle souffre d'une affection chronique, qui n'affecte pas sa capacité de travail dans la fonction qui lui a été assignée, n'est en aucun cas une excuse valable pour lui donner son congé. Il en va de même du reproche « totalement infondé » d'avoir menti aux CFF.

### **C.**

Par décision du 25 février 2021, les CFF ont résilié les rapports de travail de l'employée de manière ordinaire avec effet au 31 mai 2021, sur la base des art. 170, 173 al. 1 let. b et 174 de la convention collective de travail des CFF 2019 (ci-après : CCT 2019), pour manquements dans le comportement. L'employeur a en particulier retenu que la relation de confiance qui la liait à l'employée avait été ébranlée par le manque de transparence de d'honnêteté de cette dernière en lien avec sa situation médicale. En substance, l'employeur a relevé qu'il ressortait des indications fournies par Health & Medical et des déclarations de l'employée du 30 janvier 2021 que cette dernière avait menti en remplissant le questionnaire de santé d'entrée et à plusieurs reprises depuis son entrée en fonction, lorsqu'elle avait été interpellée à ce propos. Selon l'employeur, le fait de présenter une boiterie à la marche est une information importante, notamment au vu de l'activité professionnelle envisagée, raison pour laquelle il estime que l'employée aurait dû annoncer ses problèmes de santé au médecin-conseil qui l'a examinée dans le cadre de l'examen de santé d'entrée.

### **D.**

Par mémoire du 25 mars 2021, l'employée (ci-après : la recourante), par l'intermédiaire de son mandataire, a saisi le Tribunal administratif fédéral (ci-après aussi : le Tribunal) d'un recours contre la décision du 25 février 2021 des CFF (ci-après : l'autorité inférieure), en concluant, principalement, à sa modification en ce sens que le contrat de travail n'est pas résilié,

ainsi qu'à la condamnation de l'autorité inférieure à lui verser immédiatement une indemnité de 66'748 francs, plus intérêts à 5 % l'an à compter du 26 mars 2021, subsidiairement, à son annulation.

A titre de mesures d'instruction, la recourante a sollicité l'audition de témoins, une expertise et la production, par l'autorité inférieure, de toutes pièces, en mains de l'autorité inférieure et du Dr B. \_\_\_\_\_, établissant qu'elle aurait donné son accord écrit à la transmission par le Dr B. \_\_\_\_\_ aux représentants de l'autorité inférieure des informations contenues dans son rapport.

Le 12 mai 2021, la recourante a requis, à titre superprovisionnel et provisionnel, l'octroi de l'effet suspensif à son recours.

Le 28 mai 2021, l'autorité inférieure a transmis sa réponse, accompagnée d'un bordereau de pièces. Elle a conclu au rejet du recours.

Par décision incidente du 29 juin 2016, le Tribunal de céans a rejeté la requête d'effet suspensif de la recourante.

Par mémoire de réplique du 16 juillet 2021, la recourante a pour l'essentiel confirmé ses conclusions. Elle a précisé ses prétentions en concluant, sous suite de frais et dépens, à la modification de la décision querellée en ce sens que le contrat de travail n'est pas résilié et à ce qu'elle réintègre immédiatement son poste auprès de l'autorité inférieure. À titre subsidiaire, la recourante conclut au versement d'une indemnité de 69'748 francs, plus intérêts à 5 % l'an à compter du 26 mars 2021. Plus subsidiairement, elle conclut à l'annulation de la décision querellée. À titre de mesures d'instruction complémentaire, la recourante a requis la production par l'autorité inférieure de l'entier de son dossier et l'audition de plusieurs témoins supplémentaires.

Par mémoire de duplique du 14 septembre 2021, l'autorité inférieure a pour l'essentiel confirmé le contenu de ses précédentes écritures. En outre, elle a requis à titre de mesure d'instruction complémentaire l'audition du Dr B. \_\_\_\_\_ et s'est opposée aux autres mesures d'instruction demandées par la recourante.

Par observations finales du 29 octobre 2021, la recourante a confirmé le contenu de ses précédentes écritures.

Les autres faits et arguments pertinents des parties seront repris, en tant que besoin, dans les considérants qui suivent.

**Droit :****1.**

La procédure de recours est régie par la loi fédérale du 20 décembre 1968 sur la procédure administrative (PA, RS 172.021), pour autant que la loi du 17 juin 2005 sur le Tribunal administratif fédéral (LTAF, RS 173.32) 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.

**1.1** Sous réserve de l'exception prévue à l'art. 32 al. 1 let. c LTAF, le Tribunal est compétent, en vertu de l'art. 36 al. 1 de la loi sur le personnel de la Confédération du 24 mars 2000 (LPers, RS 172.220.1), pour connaître des recours contre les décisions au sens de l'art. 5 PA prises par l'employeur. Tel est le cas en l'espèce, la compétence de l'autorité inférieure étant également énoncée à l'art. 182 CCT 2019. L'acte attaqué du 25 février 2021 satisfait en outre aux conditions prévalant à la reconnaissance d'une décision au sens de l'art. 5 al. 1 PA.

**1.2** La recourante a pris part à la procédure devant l'autorité inférieure. Etant la destinataire de la décision de résiliation attaquée, 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 qualité pour recourir.

**1.3** Présenté enfin dans le délai (art. 50 al. 1 PA) et les formes (art. 52 al. 1 PA) prescrits par la loi, le recours est recevable.

**2.**

**2.1** Selon l'art. 49 PA, le Tribunal administratif fédéral contrôle les décisions qui lui sont soumises sous l'angle de la violation du droit fédéral, y compris l'excès ou l'abus du pouvoir d'appréciation (let. a), de la constatation inexacte ou incomplète des faits pertinents (let. b) et de l'inopportunité (let. c). En matière de droit du personnel, le Tribunal examine avec une certaine retenue les questions ayant trait à l'appréciation des prestations des employés, à l'organisation administrative ou à la collaboration au sein du service et, dans le doute, ne substitue pas son propre pouvoir d'appréciation à celui de l'autorité administrative qui a rendu la décision, laquelle connaît mieux les circonstances de l'espèce (cf. ATF 131 II 680 consid. 2.3.3 ; ATAF 2007/34 consid. 5 p. 422 s. ; arrêt du Tribunal administratif fédéral [TAF] A-3750/2016 du 2 février 2017 consid. 1.4.1 et les réf. cit. ; ANDRÉ MOSER/Mi-

CHAEEL BEUSCH/LORENZ KNEUBÜHLER, *Prozessieren vor dem Bundesverwaltungsgericht*, 2<sup>ème</sup> éd., Bâle 2013, n. 2.160 ; JÉRÔME CANDRIAN, *Introduction à la procédure administrative fédérale*, Bâle 2013, n. 191 p. 113 s.).

**2.2** Le Tribunal vérifie d'office les faits constatés par l'autorité inférieure (art. 12 PA), sous réserve du devoir de collaborer des parties (art. 13 PA). Il applique le droit d'office, sans être lié par les motifs invoqués (art. 62 al. 4 PA), ni par l'argumentation juridique développée dans la décision entreprise (cf. MOSER/BEUSCH/KNEUBÜHLER, *op. cit.*, n. 2.165). Il se limite en principe aux griefs soulevés et n'examine les questions de droit non invoquées que dans la mesure où les arguments des parties ou le dossier l'y incitent (cf. ATF 135 I 91 consid. 2.1 ; ATAF 2014/24 consid. 2.2).

### **3.**

L'objet du présent litige porte sur le point de savoir si la résiliation ordinaire des rapports de travail de la recourante est intervenue valablement.

**3.1** Les manquements reprochés à la recourante se sont déroulés pour partie avant la signature du contrat de travail et pour partie après son entrée en fonction. L'autorité inférieure a essentiellement motivé le licenciement de la recourante par des manquements dans son comportement, en se fondant sur l'art. 173 al. 1 let. b CCT 2019. Cela étant, comme mentionné ci-dessus, le Tribunal applique le droit d'office et n'est pas lié par l'argumentation juridique développée dans la décision querellée (cf. consid. 2.2 *supra*).

Dans la mesure où la recourante se plaint de l'inexactitude des motifs de licenciement sur lesquels l'autorité inférieure affirme s'être fondée et de l'absence de menace de licenciement, il conviendra, dans un premier temps, après avoir rappelé le droit applicable (cf. consid. 4 ci-après), d'examiner si les motifs de résiliation sont suffisants et quelle est leur qualification juridique (cf. consid. 5.1 et 5.2 ci-après), et si une menace de licenciement aurait dû précéder la résiliation des rapports de travail (cf. consid. 5.3 ci-après). Dans un second temps, il conviendra de vérifier qu'il n'a pas été mis abusivement fin au contrat de travail de la recourante comme elle le prétend (cf. consid. 6 ci-après).

### **3.2**

**3.2.1** Dans le cadre d'une appréciation anticipée des preuves, le Tribunal peut renoncer à l'administration d'une preuve offerte, s'il appert qu'elle porte sur des considérations sans rapport avec le litige ou qu'elle n'est pas de nature à emporter la conviction, au vu du dossier à sa disposition

(cf. art. 12 et 33 al. 1 PA ; ATF 131 I 153 consid. 3 et réf. cit.; arrêt du TAF A-5294/2013 du 25 mars 2014 consid. 4.2.1 ; MOSER/BEUSCH/KNEUBÜHLER, op. cit., n. 3.144 ; CANDRIAN, op. cit., n. 61 p. 43 s.). Par ailleurs, en termes de moyens de preuves, l'audition de témoins apparaît comme subsidiaire. En effet, l'art. 14 al. 1 let. c PA spécifie que le Tribunal administratif fédéral peut ordonner l'audition de témoins si les faits ne peuvent pas être suffisamment élucidés d'une autre façon.

**3.2.2** En l'espèce, il convient d'emblée de relever que, au vu des questions soulevées par le présent litige, tant les auditions des six témoins requises expressément par la recourante, dont l'audition du Dr B.\_\_\_\_\_ requise également par l'autorité inférieure, qu'une expertise et la production de la pièce 51 du bordereau de pièces de la recourante paraissent superflues. Il s'avère en effet que les faits juridiquement pertinents permettant de déterminer les motifs à l'appui desquels le contrat de travail de la recourante a été résilié, respectivement s'ils sont ou non justifiés ou abusifs, ressortent de manière suffisamment claire des écritures des parties et des pièces produites dont le Tribunal dispose déjà.

#### **4.**

Le cadre juridique applicable est le suivant.

**4.1** En l'occurrence, les parties ont conclu un contrat de travail de durée indéterminée daté du 20 janvier 2021 dans le cadre de la CCT 2019, entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> mai 2019 et demeurant valable jusqu'au 30 avril 2022. La loi sur le personnel de la Confédération régit les rapports de travail entre la Confédération et son personnel (cf. art. 1 LPers). Elle s'applique également au personnel des CFF (cf. art. 15 al. 1 de la loi du 20 mars 1998 sur les Chemins de fer fédéraux [LCFF, RS 742.31] et 2 al. 1 let. d LPers). A teneur de l'art. 15 al. 2 LCFF, le Conseil fédéral peut autoriser les CFF à modifier ou compléter les rapports de service dans des conventions collectives de travail. Selon l'art. 38 al. 1 LPers, les CFF ont la compétence de conclure une convention collective de travail avec les associations du personnel pour leur domaine d'activité. Sur cette base, plusieurs conventions collectives de travail ont été successivement conclues, dont la dernière (CCT 2019) est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> mai 2019. La CCT 2019 est une convention de droit public (cf. art. 1 al. 1 CCT 2019). Le Code des obligations du 30 mars 1911 (CO, RS 220) est applicable à titre subsidiaire (cf. art. 1 al. 3 CCT 2019)

En vertu de l'art. 6 al. 3 LPers, la CCT 2019 (art. 38 al. 1 et 2 LPers) et le contrat individuel de travail (art. 8 al. 1 LPers) règlementent en détail les

rapports de travail dans les limites de l'art. 6 al. 2 LPers. En revanche, l'ordonnance du 3 juillet 2001 sur le personnel de la Confédération (OPers, RS 172.220.111.3) ne régit pas les rapports de travail des employés des CFF.

## 4.2

**4.2.1** Conformément aux art. 10 al. 3 et 13 LPers et à l'art. 170 CCT 2019, après le temps d'essai, le contrat de durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties, pour la fin d'un mois, en respectant la forme écrite et le délai de congé minimal selon l'art. 174 al. 2 CCT 2019. Les art. 10 al. 3 LPers et 173 al. 1 CCT 2019 spécifient que l'employeur doit faire valoir un motif objectif et suffisant pour résilier un contrat de durée indéterminée. Ces mêmes alinéas contiennent une énumération exemplative de semblables motifs, notamment des violations d'obligations légales ou contractuelles et des manquements dans les prestations ou le comportement (art. 10 al. 3 let. a et b LPers et art. 173 al. 1 let. a et b CCT 2019). Les exigences ont dès lors été assouplies par rapport à l'ancien droit, où l'employeur devait faire valoir l'un des motifs exhaustivement prévus par l'art. 12 al. 6 a LPers. Cela étant, l'exigence d'un motif de résiliation perdure sous le nouveau droit, motif qui, comme précédemment, doit pouvoir être juridiquement reconnu tout à la fois objectif et suffisant (cf. arrêts du TAF A-448/2020 du 2 août 2021 consid. 6.1, A-2663/2017 du 14 mars 2018 consid. 3.2, A-2667/2016 du 21 mars 2017 consid. 3).

**4.2.2** Durant la procédure d'engagement, les parties sont déjà tenues à des *devoirs précontractuels*. Certes, en vertu du principe de la liberté contractuelle, chaque partie est libre d'entamer une négociation et de l'interrompre quand elle le veut, même sans justification. L'exercice de cette liberté est toutefois limité par les règles de la bonne foi (cf. arrêt TF 4A\_71/2019 du 8 octobre 2019 consid. 3.1 ; PAUL-HENRI STEINAUER, *Le Titre préliminaire du Code civil*, 2009, n. 549 p. 203). Il découle de ce qui précède que le processus de recrutement est couvert par ce principe de la bonne foi, qui commande également aux parties négociant un contrat de ne pas se mettre mutuellement dans l'erreur. Dans le cas concret d'une procédure d'embauche, le respect de la bonne foi impose notamment aux candidats de répondre conformément à la vérité à toute question licite et pertinente (cf. arrêt du TAF A-5849/2009 du 1<sup>er</sup> juillet 2010 consid. 2.5). D'éventuelles violations de ce principe correspondent à l'institution de la *culpa in contrahendo*, aussi nommée violation des devoirs précontractuels. Le candidat doit ainsi donner à l'employeur tous les éléments de fait qui sont essentiels pour la conclusion du contrat (cf. arrêt du TAF A-248/2021 du 27 septembre 2021 consid. 4.4.2).

**4.2.3** Au cours de l'exécution du contrat de travail, parmi ses obligations contractuelles professionnelles les plus importantes, l'employé doit exécuter le travail qui lui est confié avec soin, fidèlement et dans l'intérêt de l'employeur. Cette obligation se traduit par le devoir général de diligence et de fidélité, à la base de la relation de confiance liant les parties (cf. THOMAS GEISER/ROLAND MÜLLER, *Arbeitsrecht in der Schweiz*, 3<sup>e</sup> éd., 2015, n° 348 ss). Le devoir général de diligence et de fidélité des employés de la Confédération est réglé à l'art. 20 al. 1 LPers (cf. JÉRÔME CANDRIAN, *La double pertinence du principe de la bonne foi dans l'exécution des contrats de travail conclus par la Confédération*, in : Boillet/Favre/Largey/Martenet, *La contractualisation en droit public*, Zurich 2021, p. 123). En vertu de cette disposition, l'employé est tenu d'exécuter avec soin le travail qui lui est confié et de défendre les intérêts légitimes de la Confédération et de son employeur. Le devoir de diligence lui impose d'accomplir ses tâches avec soin, au mieux des intérêts de son employeur, et de s'abstenir de tout comportement inadapté ou malhonnête (cf. arrêts du TAF A-448/2020 du 2 août 2021 consid. 6.1.1, A-4047/2018 du 23 décembre 2019 consid. 7.3 et A-3148/2017 du 3 août 2018 consid. 7.1.3 ; PETER HELBLING, in : *Handkommentar zum Bundespersonalgesetz*, 2013, art. 20 LPers n° 41; CHRISTIAN FAVRE/CHARLES MUNOZ/ROLF A. TOBLER, *Le contrat de travail - Code annoté*, 2010, art. 321a CO n° 1.1 ss). L'art. 36 al. 1 CCT 2019 règle, lui aussi, le devoir général de diligence et de loyauté. Les collaborateurs doivent sauvegarder les intérêts et la réputation des CFF, exécuter les travaux qui leur sont confiés selon les exigences spécifiques et la qualité requise, et traiter avec soin les instruments de travail mis à leur disposition. A défaut, en particulier en cas de comportement de mauvaise foi, il peut y avoir *violation d'une obligation contractuelle importante* au sens des art. 10 al. 3 let. a LPers et 173 al. 1 let. b CCT 2019.

**4.2.4** Quant à la notion de *manquement dans le comportement* – en tant qu'elle ne constitue pas une violation d'obligations au sens des art. 10 al. 3 let. a LPers et 173 al. 1 let. b CCT 2019 –, elle englobe notamment le comportement de l'employé pendant le service envers sa hiérarchie, ses collègues, ses subalternes et les tiers, les comportements inappropriés ou irrespectueux de l'employé, le manque de prise de responsabilités, l'incapacité à travailler en équipe, un refus de coopérer ainsi qu'un manque de dynamisme ou d'intégration (cf. arrêts du TAF A-448/2020 précité consid. 6.1.4, A-1314/2020 du 8 juin 2020 consid. 5.3.1, A-5813/2016 du 12 avril 2018 consid. 6.1 et A-2667/2016 précité consid. 3.2.1 et les réf. cit.).

**4.3** Aux termes de l'art. 34b al. 1 let. a LPers, si l'autorité de recours constate que la résiliation ordinaire des relations de travail a été prononcée en l'absence de motifs objectivement suffisants, l'employeur est tenu de verser à l'employé une indemnité. Cette dernière équivaut, en principe, au minimum à six mois de salaire et au maximum à une année de salaire (art. 34b al. 2 LPers). Au contraire de l'ancien droit sur le personnel de la Confédération, la nouvelle législation ne prévoit pas la poursuite des relations de travail comme sanction à une résiliation sans motif objectivement suffisant (résiliation injustifiée). Celle-ci n'est envisagée que lorsque la résiliation du contrat de travail représente une grave entorse au droit en vigueur, notamment lorsque la résiliation est abusive en vertu de l'art. 336 CO ou si elle est motivée par le fait que l'employé avait signalé une irrégularité en vertu de l'art. 22a al. 4 LPers.

## **5.**

Il convient de déterminer si l'autorité avait un motif de résiliation fondé et si elle l'a correctement apprécié juridiquement.

**5.1** Les arguments qui divisent les parties sont les suivants.

**5.1.1** L'autorité inférieure estime, en substance, que le manque de transparence et d'honnêteté de la recourante en lien avec sa situation médicale est constitutif d'un mensonge.

À cet égard, l'autorité inférieure reproche à la recourante d'avoir dissimulé, lors de son examen médical du 17 octobre 2021, qu'elle présentait une boiterie, qu'elle avait subi un accident à (...) le 31 décembre 2012 et qu'elle souffrait d'une maladie chronique dont elle avait connaissance depuis 2016, à savoir la maladie de Steinert. De plus, l'autorité inférieure reproche à la recourante de ne pas avoir rempli de manière correcte le questionnaire médical d'entrée, intitulé « Examen d'aptitude médicale pour l'admission aux activités déterminantes pour la sécurité dans le domaine ferroviaire ». Au vu de l'activité professionnelle d'assistante clientèle CFF, l'autorité inférieure souligne que les problèmes de santé de la recourante constituent des informations importantes qu'elle aurait dû signaler au médecin qui l'a examinée et dans le questionnaire médical susmentionné.

Ensuite, l'autorité inférieure reproche à la recourante d'avoir donné de fausses informations concernant la date de l'accident dont elle a été victime. L'autorité inférieure soupçonne la recourante d'avoir dissimulé ses problèmes de santé et le moment exact de l'accident à (...) pour ne pas compromettre ses chances d'obtenir le poste d'assistante clientèle CFF

pour lequel elle postulait. Elle retient enfin que la recourante a persisté dans sa dissimulation après son entrée en service.

Sur cette base, l'autorité inférieure invoque la rupture définitive du lien de confiance qui la liait à la recourante.

**5.1.2** La recourante, quant à elle, considère que les reproches qui lui sont adressés sont infondés. Elle relève d'abord que sa « légère boiterie » était « parfaitement perceptible » en octobre 2019. En effet, sa cheville ne se serait jamais totalement résorbée depuis l'accident et, depuis lors, sa démarche serait différente. Elle fait en outre valoir que sa boiterie ne nécessitait en aucun cas d'être mentionnée dans le questionnaire de santé puisque cette affection n'entraînait aucun contrôle périodique chez un médecin ni aucune prise de médicaments. Ainsi, au vu de la formulation du « trouble de la santé actuel » tel qu'il ressort des instructions données par l'employeur pour remplir le questionnaire de santé, la boiterie dont elle souffre n'entrerait pas dans cette définition. Il en va de même s'agissant de sa maladie chronique. La recourante relève que son licenciement serait en réalité fondé sur les révélations du Dr B.\_\_\_\_\_ relatives à sa maladie chronique, pourtant sans effet sur sa capacité de travail. Enfin, ces révélations seraient dans tous les cas constitutives d'une preuve obtenue de manière illicite.

La recourante indique encore que l'incompréhension relative à la date de l'accident qu'elle a subi à (...) relèverait d'un malentendu et elle peine à comprendre les raisons qui auraient pu la pousser à mentir sur cette date.

En résumé, selon la recourante, la boiterie était perceptible au moment de son examen médical et de son entretien d'embauche. En outre, la mention de ladite boiterie et de la maladie chronique n'était pas requise dans le questionnaire de santé litigieux. Finalement, sa maladie chronique ne pouvait en aucun cas servir de fondement à la résiliation de son contrat de travail, dans la mesure où il s'agirait d'une preuve obtenue de manière illicite.

## **5.2**

**5.2.1** À titre liminaire, le Tribunal relève que la recourante présentait certes une boiterie à la marche avant son entretien d'embauche du 1<sup>er</sup> octobre 2019 et son examen de santé du 17 octobre 2019. Le Tribunal ne voit toutefois pas pourquoi les recruteurs et les médecins ayant examiné la recourante, s'ils s'étaient aperçus de ses difficultés à la marche, ne l'auraient pas interrogée à ce sujet immédiatement. Le fait que la recourante présentait une boiterie depuis son accident à (...) en fin 2012 / début 2013 ne s'oppose pas à ce que cette même boiterie n'était pas apparue à son employeur durant son entretien d'embauche et son examen médical.

**5.2.2** Le Tribunal retient ensuite que, dans leur processus de recrutement pour les activités professionnelles déterminantes pour la sécurité dans le domaine ferroviaire – dont l'activité d'assistante clientèle fait partie –, les CFF évaluent les aptitudes des candidats à exercer le travail concerné. En l'occurrence, l'autorité inférieure justifie l'examen de la santé de ses futurs collaborateurs par le fait que l'activité d'assistante clientèle nécessite en particulier une série d'aptitudes physiques, dans la mesure où ce métier s'exerce essentiellement debout avec des déplacements dans des véhicules en mouvement. En outre, elle indique que l'activité d'assistante clientèle demande de pouvoir se déplacer dans des faisceaux de voies et dans le ballast. Elle précise toutefois que le contrôle médical est limité aux questions pertinentes pour la relation de travail particulière. Ainsi, il permet d'établir si les exigences de santé pour le poste en question sont remplies. Finalement, l'autorité inférieure indique que l'examen d'aptitude médicale lui permet de vérifier si elle peut dûment remplir son devoir de diligence à l'égard de ses futurs collaborateurs.

**5.2.2.1** A cet égard, la recourante a expliqué à plusieurs reprises ne pas avoir transmis les informations relatives à sa boiterie et à sa maladie chronique car celles-ci n'avaient aucun lien avec le poste à pourvoir. Par ailleurs, dans ses différentes écritures, la recourante a affirmé que, sur la base des instructions qu'elle avait reçues à l'appui du questionnaire de santé, elle n'était pas tenue de révéler sa boiterie ou sa maladie chronique, dans la mesure où ces affections ne nécessitaient aucun contrôle périodique ni aucune prise de médicaments.

**5.2.2.2** L'autorité inférieure, quant à elle, estime qu'il n'appartenait pas à la recourante de décider si les problèmes de santé qu'elle connaissait étaient pertinents ou non pour définir sa capacité de travail. Dans la mesure où

Health & Medical n'a pas eu connaissance de tous les éléments déterminants relatifs à la santé de la recourante, l'employeur considère que l'évaluation ne pouvait être exhaustive. En outre, il a indiqué que s'il avait eu connaissance des problèmes de santé de la recourante, il est probable que celle-ci ne se serait pas vu octroyer le poste d'assistante clientèle. L'employeur soupçonne ainsi la recourante de ne pas avoir été transparente au sujet de son état de santé pour ne pas entraver sa candidature au poste d'assistante clientèle. Dans ces circonstances, l'autorité inférieure invoque le fait que le rapport de confiance qui la liait à la recourante a été rompu.

**5.2.3** Sur ce vu, la Cour de céans considère ce qui suit.

**5.2.3.1** En premier lieu, il convient de relever que l'examen de santé des collaborateurs des CFF revêt une place essentielle dans leur processus de recrutement. A ce titre, le Tribunal souligne le fait que, sous la rubrique « Accords particuliers » du contrat de travail du 20 janvier 2021 (ch. 11), à la page 2, le contrat précise que : « La collaboratrice exerçant une activité déterminante pour la sécurité est tenue d'annoncer immédiatement au cadre dirigeant toute atteinte à sa santé susceptible de compromettre l'aptitude à la conduite ou la sécurité de l'exploitation ». Au vu de l'importance du contrôle médical dans le cadre de la procédure d'embauche en lien avec l'activité d'assistante clientèle, laquelle est soumise au degré d'exigence 3, et des instructions reçues pour remplir le formulaire, la recourante avait l'obligation de remplir de manière fidèle et complète le questionnaire de santé d'entrée. Les indications sciemment contraires à la réalité fournies par la recourante au cours du processus de recrutement sont constitutives d'un mensonge. Le Tribunal retient ainsi que, par la dissimulation de ses problèmes de santé, susceptibles d'avoir une incidence sur son travail, la recourante a contrevenu à son devoir de loyauté précontractuel. La découverte des problématiques médicales dont elle souffre a permis de mettre en lumière les éléments que cette dernière avait jusque-là tus à son employeur. Or lesdites informations revêtaient une importance capitale dans la constitution du rapport de travail, ce que la recourante ne pouvait ignorer.

Il sied ainsi de retenir que la boiterie et la maladie chronique de la recourante n'apparaissent pas être le motif de résiliation des rapports de travail. Au contraire, il découle des éléments du dossier que, par ses déclarations mensongères sur des éléments déterminants du contrat au moment de son engagement, la recourante a violé son devoir de loyauté précontractuel et a détruit définitivement les rapports de confiance appelés à la lier à son employeur. La violation des devoirs précontractuels est déjà suffisante comme motif de résiliation sur la base de l'art. 173 al. 1 let. a CCT 2019.

**5.2.3.2** Le Tribunal constate encore qu'au cours de l'exécution de son contrat, la recourante a également violé ses devoirs contractuels. En effet, les déclarations de cette dernière au sujet du moment de l'accident à (...) sont confuses et les dates avancées ont été modifiées à plusieurs reprises. A ce titre, la Cour de céans relève que lorsque l'employeur a perçu pour la première fois les difficultés de marche de la recourante à l'occasion de son premier jour de travail le 2 mars 2020, il l'a invitée à lui expliquer la situation. La recourante a alors indiqué avoir eu un accident à (...) aux Etats-Unis entre le jour de son entretien d'embauche le 1<sup>er</sup> octobre 2019 et le début de son engagement. En date du 9 septembre 2020, lors d'un entretien avec son supérieur, elle a confirmé que sa boiterie était apparue des suites d'un accident qui s'était produit entre le jour de son entretien et le début de son engagement. Le 6 janvier 2021, elle a toutefois déclaré lors d'un entretien avec deux de ses supérieurs hiérarchiques que l'accident ayant causé sa boiterie avait eu lieu à (...) en 2013, déclarations qu'elle a toutefois modifiées lors d'un entretien du 30 janvier 2021, annonçant que l'accident avait eu lieu en 2012. Le Tribunal note que le moment auquel la recourante s'est blessée à la cheville jouait un rôle dans le cadre de son examen médical d'entrée. En effet, en fonction de la date de l'accident, la recourante aurait dû le mentionner dans le questionnaire médical durant le recrutement. Dans la mesure où un accident antérieur à la procédure de candidature aurait potentiellement pu affecter sa capacité de travail et son aptitude lors de l'examen médical, l'autorité inférieure était en droit de connaître la date exacte à laquelle la recourante s'était blessée.

Dès lors, il peut être retenu que la recourante a persisté, en cours d'exécution du contrat de travail, dans ses mensonges à propos d'informations importantes en lien avec son état de santé, violant sous cet angle également ses obligations contractuelles au titre de l'art. 173 al. 1 let. a CCT 2019.

**5.2.4** Au vu des considérants qui précèdent, et eu égard aussi à la réserve dont le Tribunal fait preuve dans l'appréciation du rapport de confiance (cf. *supra* consid. 2.1), il ne peut être reproché à l'autorité inférieure d'avoir considéré que le lien de confiance avec la recourante était définitivement et irrémédiablement rompu. Par conséquent, l'autorité inférieure disposait de justes motifs au sens de l'art. 10 al. 4 LPers et de l'art. 173 al. 1 let. a CCT 2019 pour résilier les rapports de travail de la recourante. Le fait que, dans sa motivation juridique, l'autorité inférieure se soit fondée, à tort, sur l'art. 173 al. 1 let. b CCT 2019 ne saurait prêter à conséquence.

En résumé, le Tribunal de céans retient que, par ses déclarations mensongères sur des éléments essentiels du contrat, la recourante a contrevenu à son devoir de loyauté précontractuel et détruit définitivement tout rapport de confiance la liant à son employeur. En effet, la recourante a empêché son futur employeur d'évaluer son aptitude physique à exercer une activité déterminante pour la sécurité ferroviaire. Dans la mesure où la recourante a notamment obtenu son engagement auprès des CFF sur la base d'un mensonge, aucune confiance ne pouvait ensuite lui être accordée, d'autant plus qu'elle a persisté après son engagement à dissimuler les circonstances de son invalidité. Au surplus, la Cour de céans relève que le fait allégué que la maladie chronique et la boiterie de la recourante n'aient pas d'effet sur sa capacité de travail et sur son aptitude n'est pas déterminant. En effet, le licenciement de la recourante est fondé sur ses déclarations fallacieuses.

**5.3** La recourante reproche encore à l'autorité inférieure d'avoir renoncé à l'exigence de menace de licenciement prévu par l'art. 170 al. 4 CCT 2019. En omettant de procéder à un avertissement, l'autorité inférieure violerait la CTT 2019.

Pour sa part, l'autorité inférieure relève que, dans la mesure où la relation de confiance qui la liait à la recourante a été définitivement rompue, une menace de résiliation n'aurait pas permis de rétablir ce lien de confiance.

**5.3.1** Sous l'ancien droit du personnel, en vigueur jusqu'au 1<sup>er</sup> juillet 2013, la loi précisait que la résiliation ordinaire donnée en raison de manquements répétés ou persistants dans les prestations de l'employé (art. 12 al. 6 let b aLPers) devait être précédée d'un avertissement écrit émanant de l'employeur (cf. arrêts du Tribunal fédéral [ci-après : TF] 1C\_245/2008 du 2 mars 2009 consid. 5.4, 1C\_277/2007 du 30 juin 2008 consid. 5.3; arrêt du TAF A-2667/2016 précité consid. 3.3.3). Dorénavant, l'art. 10 al. 3 LPers ne fait plus mention de la nécessité d'un avertissement préalable à une résiliation des rapports de travail en raison d'un motif objectivement suffisant. Cependant, la jurisprudence a stipulé qu'un tel avertissement devait tout de même être donné dans un certain nombre de situations, notamment celles décrites à l'art. 10 al. 3 let. a et b LPers, lorsqu'il est apte à provoquer un changement de comportement, avant le prononcé d'une décision de résiliation (cf. arrêts du TAF A-6428/2015 du 26 avril 2016 consid. 5.3, A-6723/2013 du 28 janvier 2015 consid. 6.2 ; Message du Conseil fédéral du 31 août 2011 concernant une modification de la loi sur le personnel de la Confédération, FF 2011 6171, 6183).

Ensuite, l'art. 170 al. 4 CCT 2019 prévoit que, si les CFF résilient les rapports de travail après le temps d'essai, la résiliation ordinaire doit être précédée d'une menace de résiliation, pour autant que cette mesure soit en principe appropriée pour atteindre une amélioration des prestations ou du comportement (cf. art. 46 al. 10 CCT 2019). Aux termes de l'art. 171 al. 3 CCT 2019, la menace de résiliation devient caduque après une année. Il découle de la jurisprudence que l'attitude d'un employé peut rendre superflu un avertissement préalable au licenciement (cf. p. ex. arrêt du TF 4A\_167/2009 du 10 juin 2009). En particulier, l'exigence d'un avertissement préalable ne s'applique plus si la relation de confiance est irrémédiablement rompue (cf. ATF 143 II 443 consid. 7.5 ; cf. également HÄFELIN/MÜLLER/UHLMANN, Allgemeines Verwaltungsrecht, 8<sup>e</sup> éd., 2020, n° 2018, p. 453).

**5.3.2** En l'espèce, l'attitude de la recourante – laquelle a en particulier rempli le questionnaire de santé de manière erronée, n'a pas révélé d'importants éléments en lien avec son état de santé à son employeur et a fourni de fausses informations concernant la date de l'accident à (...), puis a persisté dans sa dissimulation une fois entrée en fonction – était de nature à rompre irrémédiablement le rapport de confiance avec l'employeur. Le Tribunal relève qu'un avertissement n'était pas nécessaire compte tenu du caractère définitif de la rupture de ce lien, de surcroît dès les rapports précontractuels. Une menace de résiliation ne lui aurait pas permis de renouer ce lien et se serait révélée superflue. Dans de telles circonstances, la jurisprudence admet d'un avertissement n'est pas indispensable (cf. ATF 143 II 443 consid. 7.5 ; arrêts du TAF A-5307/2018 du 18 juin 2019 consid. 6.6.2, A-5059/2018 du 24 avril 2019 consid. 6.1, A-169/2018 du 23 janvier 2019 consid. 4.3).

Il en découle qu'il ne peut être reproché à l'autorité inférieure de ne pas avoir adressé de menace de résiliation à la recourante.

## **6.**

La recourante prétend encore que la résiliation était abusive et que l'autorité inférieure lui aurait donné son congé pour éviter de devoir assumer les conséquences financières en cas d'invalidité résultant de sa maladie chronique.

### **6.1**

**6.1.1** À l'appui de son grief, elle allègue que, lors d'un entretien en présence de l'un de ses supérieurs hiérarchique et d'un représentant du syndicat des CFF, il lui aurait été expliqué que l'employeur voulait éviter de

devoir lui payer deux ans de salaire en cas d'invalidité. En résumé, la maladie chronique dont elle est atteinte serait en réalité le vrai motif de résiliation. Les reproches formulés à son encontre ne seraient ainsi qu'un prétexte. Il en découlerait que le congé litigieux serait abusif.

La recourante relève ensuite que les renseignements relatifs à sa maladie chronique ne peuvent en aucun cas servir de fondement à la résiliation de son contrat de travail, dans la mesure où il s'agirait de preuves obtenues de manière illicite. À ce propos, la recourante reproche au Dr B. \_\_\_\_\_ d'avoir communiqué un diagnostic médical à l'employeur alors qu'elle l'avait uniquement autorisé à évaluer sa capacité de travail. Puisque le Dr B. \_\_\_\_\_ aurait révélé à son employeur la maladie chronique dont elle souffre sans son accord et qu'il aurait soutenu qu'il y aurait un risque de morbidité et d'invalidité, il aurait agi en violation du secret professionnel. La recourante invoque par ailleurs que le Dr B. \_\_\_\_\_ et Health & Medical ne sont pas déliés du secret médical à l'égard de ses supérieurs hiérarchiques dans la mesure où ces derniers ne sont ni médecins ni prestataires de services médicaux. Ainsi, les informations détaillées sur sa maladie chronique et les risques de morbidité et d'invalidité qui en découlent, transmises à ses supérieurs hiérarchiques relèveraient du secret médical.

**6.1.2** L'autorité inférieure précise que la décision de résiliation des rapports de travail n'a rien à voir avec la situation médicale de la recourante. Elle rappelle que le motif du licenciement de la recourante est la perte de confiance qu'elle avait placée en elle, en raison de ses fausses déclarations et de la dissimulation d'éléments importants dans le questionnaire de santé d'entrée (cf. consid. 5.1.1 et 5.2.2.2 *supra*). Finalement, l'autorité inférieure relève que le Dr B. \_\_\_\_\_ n'a à aucun moment transmis des données sensibles ni un diagnostic médical. Au contraire, il n'aurait fourni que des renseignements portant sur la capacité de travail actuelle de la recourante en lien avec sa boiterie et l'évolution possible de celle-ci dans le futur. En outre, il aurait simplement indiqué à l'autorité inférieure que la recourante souffrait d'une maladie chronique.

**6.2** Le grief de la recourante s'avère mal fondé pour les raisons suivantes.

**6.2.1** En vertu de l'art. 34c al. 1 let. b LPers, auquel l'art. 14 al. 2 let. c LPers renvoie expressément, l'employeur propose à l'employé de le réintégrer dans l'emploi qu'il occupait ou, si cela est impossible, lui propose un autre travail pouvant raisonnablement être exigé de sa part, lorsque l'instance de recours admet le recours contre une décision de résiliation des rapports de

travail parce que la résiliation était abusive en vertu de l'art. 336 CO. Dans un tel cas, la résiliation des rapports de travail est annulée.

**6.2.1.1** L'art. 336 CO contient une liste de situations constitutives d'abus. Cette liste n'est pas exhaustive, mais concrétise l'interdiction générale de l'abus de droit (art. 2 al. 1 du Code civil suisse du 10 décembre 1907 [CC, RS 210]), ici applicable à un rapport de droit public. D'autres situations constitutives de congés abusifs sont admises par la pratique, pour autant que la résiliation comporte une gravité comparable aux cas expressément mentionnés à l'art. 336 CO (cf. ATF 136 III 513 consid. 2.3). Il appartient à la partie congédiée de prouver le caractère abusif du congé (cf. ATF 130 III 369 consid. 4.1 ; arrêts du TAF A-2632/2020 du 5 août 2021 consid. 7.4.5, A-4913/2016 du 26 juillet 2017 consid. 5.1.2 et A-2846/2016 précité consid. 6).

**6.2.1.2** Le caractère abusif de la résiliation peut découler non seulement des motifs du congé, mais également de la manière dont la partie qui résilie exerce son droit, dans la mesure où – sur la base d'une appréciation d'ensemble des circonstances de l'espèce – cela conduit à la reconnaissance du caractère répréhensible d'un motif. Dans cet exercice, l'employeur doit en effet agir avec égard et jouer franc jeu. Une résiliation abusive peut aussi apparaître dans le cas où l'employeur porte une atteinte grave à la personnalité de l'employé ou adopte un comportement biaisé ou trompeur contrevenant de manière crasse au principe de la bonne foi. Il en va de même lorsque l'employeur exerce son droit de résiliation de manière inappropriée ou s'il existe une disproportion évidente entre les intérêts en jeu (ATF 136 III 513 consid. 2.3, 132 III 115 consid. 2.2 et 2.4 ; arrêts du TAF A-2632/2020 du 5 août 2021 consid. 7.4.4.2). Il est en revanche généralement admis que la résiliation n'est pas abusive du seul fait qu'elle est intervenue en l'absence de motifs objectivement suffisants au sens de l'art. 10 al. 3 LPers (cf. ATAF 2016/11 consid. 10.2).

**6.2.2** Le Tribunal retient que, contrairement à ce que la recourante soutient, rien ne permet d'affirmer que l'autorité inférieure aurait résilié ses rapports de travail en raison d'un motif pécuniaire dans le cas où une invalidité surviendrait. Au contraire, il ressort du dossier de la cause que le motif de la résiliation est la dissimulation par la recourante d'éléments importants en lien avec son état de santé, laquelle a durablement endommagé leur relation de confiance (cf. consid. 5.2.3 et 5.2.4 *supra*). Force est d'admettre l'absence de preuve du caractère abusif de la résiliation.

**6.2.3** Enfin, les questions de savoir si les preuves relatives à la maladie chronique de la recourante ont été obtenues de manière conforme au droit et si elles sont exploitables en justice peuvent demeurer ouvertes. En effet, les moyens de preuve litigieux, à savoir la divulgation de la maladie chronique et le fait que celle-ci ait connu une péjoration depuis 2016, tel qu'exposé par le Dr B. \_\_\_\_\_ à l'autorité inférieure, n'ont pas joué un rôle déterminant dans la décision de l'autorité inférieure de mettre un terme aux rapports de travail qui la liait à la recourante. Dans la mesure où la prétendue évolution de la maladie chronique n'est pas pertinente en l'espèce, il n'y a aucune nécessité d'utiliser les preuves concernées. Comme le Tribunal l'a exposé ci-dessus (cf. consid. 5.2.3 et 5.2.4 *supra*), il apparaît que l'autorité inférieure a licencié la recourante non pas en raison de son état de santé, mais parce cette dernière a violé ses obligations précontractuelles et contractuelles de manière à rompre le lien de confiance qui les liait.

## **7.**

De l'ensemble des considérants qui précèdent il suit que l'autorité inférieure a licencié à bon droit la recourante. Certes, l'autorité inférieure a fondé à tort sa décision sur la base de l'art. 173 al. 1 let. a CCT 2019. Il n'en découle toutefois aucune incidence. En effet, la recourante a adopté un comportement qui suffisait déjà à résilier les rapports de travail sur la base de l'art. 173 al. 1 let. b CCT 2019. Au surplus, la résiliation ne saurait être considérée comme abusive au sens de l'art. 336 CO.

Il s'ensuit que le recours doit être rejeté au sens des considérants et la décision attaquée confirmée.

## **8.**

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

Vu l'issue du litige, il n'y a pas lieu d'octroyer des dépens (art. 64 al. 4 PA et 7 ss du règlement du 21 février 2008 concernant les frais, dépens et indemnités fixés par le Tribunal administratif fédéral [FITAF, RS 173.320.2]).

*(le dispositif est porté à la page suivante)*

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

**9.**

Le recours est rejeté au sens des considérants.

**10.**

Il n'est pas perçu de frais de procédure.

**11.**

Il n'est pas alloué de dépens.

**12.**

Le présent arrêt est adressé :

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

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

Le président du collège :

La greffière :

Jérôme Candrian

Natacha Bossel

**Indication des voies de droit :**

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

Expédition :