

En l'espèce, c'est à bon droit que le Tribunal administratif fédéral a confirmé la résiliation des rapports de travail, sans indemnité, d'une fonctionnaire de l'Administration fédérale des douanes, au motif que celle-ci était **durablement inapte** à exercer sa fonction contractuelle de garde-frontière en raison de divers problèmes médicaux.

Composition

MM. et Mme les Juges fédéraux Wirthlin, Président, Heine et Métral.

Greffière : Mme von Zwehl.

Participants à la procédure

A.,
représentée par Me Romain Jordan, avocat,
recourante,

contre

Administration fédérale des douanes, Direction générale des douanes, Monbijoustrasse 40, 3003 Berne,
intimée.

Objet

Droit de la fonction publique (résiliation des rapports de service),

recours contre l'arrêt du Tribunal administratif fédéral, Cour I, du 1er novembre 2022 (A-1318/2021).

Faits :

A.

A.a. Après son engagement en 2002, en qualité d'aspirante du corps des gardes-frontières au sein de l'Administration fédérale des douanes (ci-après: AFD), A. a travaillé en tant que garde-frontière auprès de diverses douanes du canton de Genève. Le 1er janvier 2005, elle a été promue appointée garde-frontière. Du 1er mars 2005 au 31 mars 2013, elle a occupé la fonction d'opératrice à la Centrale d'Engagement XXX. Dans ce cadre, elle a été promue caporal garde-frontière le 1er janvier 2007 et sergent suppléante cheffe de team le 1er février 2009.

A.b. Le 1er avril 2013, A. a été engagée en tant que sous-officier de liaison au Commandement YYY, rattachée au Centre de coopération policière et douanière (CCPD), au grade de sergent-major et en classe 17. Dans le contrat de travail y relatif, il était mentionné que l'affectation à cette place était limitée à une durée de 5 ans avec possibilité de prolongation. A l'échéance du délai, la prénommée a été reconduite dans ses fonctions pour une année supplémentaire jusqu'au 30 septembre 2019.

A.c. Afin de trouver un nouvel engagement pour l'employée, divers entretiens ont eu lieu entre celle-ci et sa hiérarchie. Lors d'une discussion du 15 août 2019, l'employeur a proposé la solution suivante: ne pas remettre au concours un poste disponible à la douane de B., mais l'attribuer à A. à l'échéance

de son contrat de travail comme sous-officier de liaison; dans un premier temps et provisoirement, celle-ci serait affectée en surnuméraire au team 2ème ligne du poste à C. dès le 1er octobre 2019.

Le 23 septembre 2019, l'employeur a établi un contrat de travail de durée indéterminée pour la fonction de suppléante chef de team à la douane de B. avec entrée en fonction au 1er octobre 2019. A., assistée d'un représentant syndical, a signé le document lors d'une rencontre avec sa hiérarchie le 21 octobre 2019.

A.d. Entre-temps, à partir du 22 août 2019, l'employée s'est trouvée en arrêt maladie à 100 %. Elle a repris le travail à 50 % du 9 au 15 septembre 2019 puis a été derechef en incapacité de travail à 100 % dès le 16 septembre 2019. Elle a débuté un suivi psychothérapeutique et psychiatrique auprès de la doctoresse D..

Dans le cadre du processus de case management prévu au sein de l'AFD en cas d'incapacité de travail des collaborateurs, une séance s'est tenue le 17 septembre 2020 réunissant l'employée, la doctoresse D. 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, la médecin psychiatre a évoqué le fait que sa patiente présentait également diverses restrictions d'ordre somatique en lien notamment avec le port de l'uniforme, de la ceinture de charge, de l'arme à feu et du gilet pare-balles.

A.e. Par courriel du 21 septembre 2020, l'employeur a alors sollicité une prise de position de son service médical compétent sur l'aptitude de A. à exercer la fonction de garde-frontière au regard des restrictions annoncées. Par courriel du même jour, le docteur E., médecin-conseil auprès dudit service, a déclaré qu'au vu des problèmes médicaux rencontrés par l'employée, celle-ci devait être déclarée inapte à exercer sa fonction. Toujours par courriel du même jour, le chef de la Douane XXX a informé les ressources humaines qu'avec les transformations de l'AFD, aucune place adaptée à la situation de santé de l'employée ne pouvait lui être offerte à court ou moyen terme, dès lors qu'à l'avenir pratiquement tout le personnel porterait l'uniforme et l'arme de service.

A.f. L'AFD a alors proposé à A. de signer une convention de résiliation des rapports de travail d'un commun accord pour le 31 août 2021, ce qu'elle a refusé.

A.g. Par courrier du 9 décembre 2020, se référant à l'avis d'inaptitude médicale à la fonction de garde-frontière, l'employeur a informé l'intéressée qu'il entendait résilier ses rapports de service à la fin du délai du droit au salaire pour longue maladie ou accident, soit au 31 août 2021, et l'a invitée à se déterminer à ce sujet par écrit jusqu'au 15 décembre 2020 dans le cadre de son droit d'être entendue.

A.h. Par décision du 19 février 2021, l'AFD a résilié les rapports de travail de A. pour le 31 août 2021 en la libérant de ses fonctions avec effet immédiat, au motif qu'elle était durablement inapte à exercer sa fonction contractuelle de garde-frontière en raison de divers problèmes médicaux. L'employeur lui a également indiqué qu'elle n'avait pas droit à une indemnité de départ.

B.

Par acte du 22 mars 2021, A. a recouru devant le Tribunal administratif fédéral contre la décision du 19 février 2021. Elle concluait, principalement, à la constatation du caractère abusif de la résiliation de ses rapports de travail et à sa réintégration à son poste; subsidiairement, à la constatation que ladite résiliation ne reposait pas sur un motif objectivement suffisant, à la condamnation de l'AFD au versement d'une indemnité correspondant à son salaire annuel (soit 117'358 fr. 80) ainsi que d'une indemnité de départ de même montant, et, enfin, à ce qu'il fût ordonné à l'AFD de la soutenir dans sa transition professionnelle. A titre préalable, la recourante sollicitait l'octroi de l'effet suspensif.

En cours de procédure, A. a informé le tribunal qu'elle "avait repris le travail" à 40 % dès le 15 avril 2021 et à 100 % dès le 24 août 2021. Elle a produit, en annexe à son ultime détermination, un document daté du 20 septembre 2021 et signé par les doctresses F. et D. indiquant notamment que

d'un point de vue psychiatrique, elle pouvait reprendre une activité adaptée à 100 % correspondant à sa formation en tant que sous-officier de liaison.

Par décisions incidentes des 19 avril et 2 août 2021, le Juge instructeur a rejeté les première et seconde demandes d'effet suspensif présentées par la recourante.

Statuant le 1er novembre 2022, le Tribunal administratif fédéral a rejeté le recours.

C.

A. interjetée un recours en matière de droit public contre cet arrêt dont elle demande l'annulation, en reprenant ses conclusions précédentes.

L'AFD a renoncé à déposer une réponse au recours.

Considérant en droit :

1.

L'arrêt entrepris concerne une contestation de nature pécuniaire en matière de rapports de travail de droit public, de sorte que le motif d'exclusion de l'art. 83 let. g LTF n'entre pas en considération. La valeur litigieuse dépasse par ailleurs le seuil de 15'000 fr. ouvrant la voie du recours en matière de droit public en ce domaine (art. 51 al. 1 let. a et al. 2; 85 al. 1 let. b LTF). Pour le surplus, le recours a été interjeté en temps utile (art. 100 LTF) contre une décision finale (art. 90 LTF) prise par le Tribunal administratif fédéral (art. 86 al. 1 let. a LTF). Il est dès lors recevable.

2.

Le litige porte sur le point de savoir si le Tribunal administratif fédéral a violé le droit fédéral en confirmant le bien-fondé de la résiliation ordinaire des rapports de service de la recourante par l'intimée.

3.

Le Tribunal fédéral, qui est un juge du droit, conduit son raisonnement juridique sur la base des faits établis par l'autorité précédente (art. 105 al. 1 LTF). Il ne peut s'en écarter que si les faits ont été établis de façon manifestement inexacte - notion qui correspond à celle d'arbitraire au sens de l'art. 9 Cst. (ATF 148 V 366 consid. 3.3; 145 V 188 consid. 2) - ou en violation du droit au sens de l'art. 95 LTF (art. 105 al. 2 LTF). Si le recourant entend s'écarter des constatations de fait de l'autorité précédente, il doit expliquer de manière circonstanciée en quoi les conditions de l'art. 105 al. 2 LTF seraient réalisées et la correction du vice susceptible d'influer sur le sort de la cause (art. 97 al. 1 LTF).

4.

Les rapports de travail entre la Confédération et son personnel sont régis par la loi fédérale du 24 mars 2000 sur le personnel de la Confédération (LPers; RS 172.220.1) et par l'ordonnance du 3 juillet 2001 sur le personnel de la Confédération (OPers; RS 172.220.111.3).

Selon l'art. 10 al. 3 LPers, l'employeur peut résilier un contrat de durée indéterminée en cas de motifs objectivement suffisants, notamment dans le cas suivant: aptitudes ou capacités insuffisantes pour effectuer le travail convenu dans le contrat ou mauvaise volonté de l'employé à accomplir ce travail (let. c). Comme l'a exposé l'instance précédente, par aptitudes ou capacités insuffisantes, il faut comprendre des motifs liés à la personne de l'employé qui l'empêchent totalement ou en partie de fournir les prestations convenues dans le contrat de travail. En cas de maladie, il n'est possible de partir du principe que les aptitudes et les capacités sont insuffisantes au sens de l'art. 10 al. 3 let. c LPers que lorsque cet état 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 (voir les arrêts 8C_391/2021 du 27 avril 2022 consid. 4.2, 8C_36/2020 du 21 avril 2020 consid. 4.1 et 8C_391/2019 du 11 octobre 2019 consid. 3.2). Ainsi, 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 (art. 31a al. 1 OPers dans sa teneur en vigueur depuis le 1er janvier 2020).

S'il y a eu une résiliation ordinaire en l'absence de motifs objectivement suffisants ou une résiliation immédiate en l'absence de justes motifs, ou si les règles de procédure n'ont pas été respectées, l'instance de recours est tenue d'allouer une indemnité au recourant (cf. art. 34b al. 1 let. a LPers). Cette indemnité est fixée en tenant compte des circonstances; son montant correspond en règle générale à six mois de salaire au moins et à un salaire annuel au plus (cf. art. 34b al. 2 LPers). Par ailleurs, s'agissant de l'indemnité prévue à certaines conditions par l'art. 19 al. 3 LPers (indemnité de départ), l'art. 78 al. 3 let. b Opers prévoit qu'elle n'est pas versée aux personnes dont le contrat de travail a été résilié au terme des délais fixés à l'art. 31a, al. 1, pour cause d'aptitude ou de capacité insuffisante.

5.

En résumé, sur le fond, les juges précédents ont constaté qu'au moment de la décision de résiliation, la recourante se trouvait en incapacité de travail à 100 % depuis dix huit mois. Ils ont également constaté que pour des raisons somatiques liées à une arthrite psoriasique - atteinte qui avait déjà considérablement affecté la recourante dans son activité professionnelle par le passé avec de nombreuses heures d'absence - celle-ci n'était plus en mesure de porter l'équipement de garde-frontière armée (uniforme, arme, ceinture de charge et gilet pare-balles), ni d'effectuer une activité nécessitant d'être longtemps debout ou imposant des horaires irréguliers. A cet égard, ils ont relevé que l'existence de ces restrictions, évoquées par la doctoresse D. au cours de l'entretien du 17 septembre 2020, avait fait l'objet d'une prise de position du docteur E., du service médical de l'employeur, à la demande de celui-ci. Ce médecin avait confirmé que les restrictions en cause étaient médicalement justifiées et que l'employée était inapte à exercer la fonction de garde-frontière. Les objections y relatives de la recourante devaient être écartées. Par ailleurs, les juges précédents ont retenu qu'elle avait été engagée par contrat de travail du 23 septembre 2019 en qualité de suppléante cheffe de team à B., fonction qui comprenait la formation des aspirants et impliquait de porter l'équipement de garde-frontière armée. S'agissant du poste en surnuméraire à C. que la recourante aurait dû occuper à partir du 1er octobre 2019, c'était une affectation provisoire et il était prévu qu'elle travaille à nouveau comme garde-frontière. Au demeurant, l'intimée avait précisé que les agents travaillant en 2ème ligne effectuaient leurs tâches en uniforme et avec une arme. Le fait d'être en mesure de porter l'équipement de garde-frontière était donc un élément pertinent pour juger de la capacité de la recourante à exécuter le travail convenu. Enfin, les juges précédents ont constaté que la reprise d'activité partielle de la recourante le 15 avril 2021 avait été organisée par l'intimée en collaboration avec l'assurance-invalidité dans un poste administratif très différent de celui pour lequel elle avait été engagée et dans une perspective de réinsertion professionnelle.

Par conséquent, le Tribunal administratif fédéral a jugé que la résiliation des rapports de service de la recourante était fondée sur des motifs objectivement suffisants au sens de l'art. 10 al. 3 let. c LPers. Par ailleurs, cette résiliation, prononcée avec effet au 31 août 2021, soit deux ans après le début de l'incapacité de travail (22 août 2019), respectait le délai de protection prévu par l'art. 31a al. 1 OPers.

6.

En premier lieu, la recourante invoque plusieurs violations de son droit d'être entendue (art. 29 al. 2 Cst.).

6.1. Le droit d'être entendu garanti par l'art. 29 al. 2 Cst. comporte plusieurs aspects, dont le droit pour l'intéressé de s'exprimer sur les éléments pertinents avant qu'une décision soit prise touchant sa situation juridique, d'avoir accès au dossier, de produire des preuves pertinentes, d'obtenir qu'il soit donné suite à ses offres de preuves pertinentes, de participer à l'administration des preuves essentielles ou à tout le moins de s'exprimer sur son résultat, lorsque cela est de nature à influencer sur la décision à rendre (ATF 148 II 73 consid. 7.3.1; ATF 145 I 167 consid. 4.1 et les arrêts cités). Cette garantie constitutionnelle n'empêche pas le juge de mettre un terme à l'instruction lorsque les preuves

administrées lui ont permis de former sa conviction et que, procédant d'une manière non arbitraire à une appréciation anticipée des preuves qui lui sont encore proposées, il a la certitude que ces dernières ne pourraient pas l'amener à modifier son opinion (ATF 145 I 167 consid. 4.1; 140 I 285 consid. 6.3.1). Par ailleurs, le droit d'être entendu ne comprend pas le droit d'être entendu oralement ni celui d'obtenir l'audition de témoins (ATF 130 II 425 consid. 2.1; arrêt 2C_850/2014 du 10 juin 2016 consid. 6.1, non publié in ATF 142 II 388). Le refus d'une mesure probatoire par appréciation anticipée des preuves ne peut être remis en cause devant le Tribunal fédéral qu'en invoquant l'arbitraire (art. 9 Cst.) de manière claire et détaillée (art. 106 al. 2 LTF; ATF 146 III 73 consid. 5.2.2; 144 II 427 consid. 3.1.3; 138 III 374 consid. 4.3.2).

La jurisprudence a également déduit du droit d'être entendu de l'art. 29 al. 2 Cst. l'obligation pour l'autorité de motiver sa décision, afin que l'intéressé puisse se rendre compte de la portée de celle-ci et l'attaquer en connaissance de cause (ATF 146 II 335 consid. 5.1; 143 III 65 consid. 5.2; 142 I 135 consid. 2.1; 138 I 232 consid. 5.1). Pour satisfaire à cette exigence, il suffit que l'autorité mentionne au moins brièvement les motifs qui l'ont guidée et sur lesquels elle a fondé sa décision. Elle n'a pas l'obligation d'exposer et de discuter tous les faits, moyens de preuve et griefs invoqués par les parties, mais peut au contraire se limiter à ceux qui, sans arbitraire, peuvent être tenus pour pertinents (ATF 146 II 335 consid. 5.1; 142 II 154 consid. 4.2; 138 I 232 consid. 5.1 et les références). Dès lors que l'on peut discerner les motifs qui ont guidé la décision de l'autorité, le droit à une décision motivée est respecté même si la motivation présentée est erronée. La motivation peut d'ailleurs être implicite et résulter des différents considérants de la décision (ATF 141 V 557 consid. 3.2.1 et les références).

Enfin, on rappellera que si le droit d'être entendu est une garantie de nature formelle, dont la violation entraîne en principe l'annulation de la décision attaquée indépendamment des chances de succès du recours sur le fond, on attend du justiciable qu'il explique quelle influence le vice dénoncé a pu avoir sur la procédure lorsqu'elle n'est pas d'emblée perceptible (ATF 143 IV 380 consid. 1.4.1). A défaut, le renvoi de la cause au juge précédent, en raison de la seule violation du droit d'être entendu, risquerait de conduire à une vaine formalité et à prolonger inutilement la procédure (arrêts 5A_70/2021 du 18 octobre 2021 consid. 3.1 et les références).

6.2. La recourante se plaint tout d'abord de ce que le Tribunal administratif fédéral n'expose pas les raisons pour lesquelles il n'a pas donné suite à sa demande de comparution personnelle et d'audition de témoins (à savoir: les docteurs D., E. et G., médecin traitant rhumatologue; H., responsable au département des ressources humaines de l'intimée; I., son représentant syndical à l'époque des faits). Tout au plus les juges précédents avaient-ils mentionné au considérant 9.3.4 que "[l]es requêtes de preuve de la recourante à ce sujet [soit les restrictions somatiques évoquées dans la décision de résiliation du 19 février 2021] apparaissent d'emblée inutiles et doivent, à titre d'appréciation anticipée, être rejetées". Or, les moyens de preuve requis ne visaient pas seulement la question des restrictions somatiques. Un tel procédé était non seulement contraire à l'art. 29 al. 2 Cst., mais arbitraire.

Il est vrai que l'arrêt attaqué n'indique pas que la recourante a sollicité l'audition de témoins. Néanmoins, le Tribunal administratif fédéral a traité de manière circonstanciée les griefs tant formels que matériels à propos desquels celle-ci requérait de faire entendre les témoins, de sorte qu'elle pouvait comprendre pour quels motifs ce dernier avait implicitement rejeté sa requête. Au demeurant, la recourante a été en mesure de contester le rejet de ses réquisitions de preuve (voir consid. 6.4 infra). Le grief est infondé.

6.3. La recourante se plaint également d'un défaut de motivation de l'arrêt attaqué, voire de déni de justice en tant que le Tribunal administratif fédéral ne s'est pas prononcé sur sa requête du 13 juillet 2021 tendant "à ce que [l'AFD] soit requise de se déterminer sur les motifs ayant conduit au rejet de la candidature de la recourante pour chaque postulation [...] effectuée depuis l'ouverture de la présente procédure". Dès lors que le Tribunal administratif fédéral avait renvoyé l'examen de cette requête à une phase ultérieure dans le chiffre 2 du dispositif de sa décision incidente du 2 août 2021

concernant l'effet suspensif, il lui appartenait soit d'y faire droit soit de justifier, au plus tard dans l'arrêt au fond, les raisons pour lesquelles elle était rejetée.

Dans les motifs de la décision incidente précitée, le Tribunal administratif fédéral a laissé entendre que cette requête sortait de l'objet du litige. Il est toutefois exact que dans son dispositif, il a reporté l'examen de celle-ci à une procédure ultérieure et qu'il n'y a pas répondu dans son arrêt au fond. Cela étant, on ne voit pas en quoi - et la recourante ne l'explique pas non plus - cette omission aurait eu une influence sur la procédure, de sorte qu'il n'y a pas lieu d'annuler la décision attaquée pour ce motif (ATF 143 IV 380 précité).

6.4. La recourante reproche ensuite au Tribunal administratif fédéral d'avoir nié qu'elle avait été privée de la possibilité de s'exprimer avant la décision de l'intimée de résilier ses rapports de service, ce qui constituait une violation de l'art. 29 al. 2 Cst. Dans ce contexte, elle soutient que cette décision avait été rendue alors que le délai imparti pour exercer son droit d'être entendue avait été prolongé, sur demande orale de I., au 18 mars 2021, date à laquelle un entretien avait été prévu avec l'employeur. Partant, le refus des juges précédents d'auditionner H. et I. qui pouvaient en témoigner était arbitraire. Le Tribunal administratif fédéral n'a pas jugé crédibles ces allégations relatives à une prétendue prolongation du délai accordé en se fondant notamment sur le procès-verbal établi à l'occasion de l'entretien du 18 mars 2021 qui avait réuni J. (supérieur hiérarchique), H., I. et la recourante. Cette appréciation n'est pas arbitraire. Avec le Tribunal administratif fédéral, il suffit de constater que dans le procès-verbal précité, au sujet de l'exercice du droit d'être entendu de la recourante, H. a indiqué que celle-ci n'en avait pas fait usage et que, de son côté, la recourante s'est limitée à faire remarquer que le courrier de l'intimée l'informant de la résiliation envisagée lui était parvenu le 10 décembre 2020 et que le délai pour se déterminer (échéant le 15 décembre 2020) était "court". Il n'y figure aucun commentaire concernant une éventuelle demande de prolongation orale du délai, ce que le représentant syndical de la recourante, présent à la réunion, n'aurait pas manqué de faire valoir à cette occasion. Il s'ensuit que le Tribunal administratif fédéral était fondé à en déduire l'absence d'une violation du droit d'être entendu par l'intimée et à renoncer, par appréciation anticipée des preuves, à l'audition des témoins demandée.

6.5. Enfin, la recourante fait grief au Tribunal administratif fédéral de ne pas avoir admis une violation de son droit d'être entendue dès lors que son dossier administratif était incomplet (à titre d'exemple: il manquait ses évaluations annuelles). La recourante fait également valoir qu'elle n'a eu accès à son dossier médical qu'en cours de procédure devant le Tribunal administratif fédéral et que pareille violation ne pouvait pas être réparée en instance de recours.

Les juges précédents ont relevé que les évaluations annuelles de la recourante étaient des pièces non pertinentes pour l'issue du litige dès lors que la résiliation litigieuse ne se fondait pas sur un manquement dans les prestations mais sur une inaptitude durable à effectuer le travail convenu en raison de problèmes médicaux. Le fait que l'intimée ne les avait pas jointes au dossier ne violait pas le droit d'être entendue de la recourante. Cette appréciation échappe à la critique. Le droit de consulter le dossier s'étend à toutes les pièces décisives et garantit que les parties puissent prendre connaissance des éléments fondant la décision et s'exprimer à leur sujet (ATF 142 I 86 consid. 2.2 ss; 132 II 485 consid. 3.2). Or la recourante ne prétend pas qu'elle n'a pas eu accès aux éléments déterminants ayant servi de fondement à la décision de résiliation de l'intimée et n'indique pas non plus quel point les juges précédents auraient omis de traiter qui aurait pu être étayé par les documents absents du dossier. Quant au dossier médical de la recourante, l'intimée n'y avait pas accès en tant qu'employeur. En effet, les données relatives à la santé font partie des données personnelles sensibles lesquelles sont particulièrement protégées (voir l'art. 5 let. c ch. 2 de la loi fédérale du 19 juin 1992 sur la protection des données [LPD; RS 235.1] et également les art. 27 ss LPers qui règlementent le traitement des données dans le cadre des rapports de travail; arrêt 8C_387/2022 du 21 août 2023 consid. 5.2.4 destiné à la publication). Il appartenait donc à la recourante d'en demander la communication, ce qu'elle a fait et obtenu en cours de procédure de recours. Cela étant, il ressort de l'arrêt attaqué qu'elle a eu l'occasion de s'exprimer à de nombreuses reprises. On ne discerne dès lors pas en quoi il y aurait eu

une violation du droit d'être entendu, la recourante ayant pu, si elle l'avait jugé utile, se déterminer au sujet de son dossier médical.

7.

Dans la suite de son recours, la recourante invoque un établissement des faits et une appréciation des preuves arbitraires conduisant à une violation des art. 10 al. 3 let. c et 34b LPers ainsi que de l'art. 78 al. 3 let. b OPers.

7.1. L'appréciation des preuves et l'établissement des faits sont arbitraires lorsque le juge s'est manifestement mépris sur le sens et la portée d'un moyen de preuve, lorsqu'il a omis, sans raison sérieuse, de tenir compte d'un moyen important propre à modifier la décision attaquée, ou encore lorsqu'il a tiré des déductions insoutenables à partir des éléments recueillis (ATF 146 IV 88 consid. 1.3.1; 143 IV 500 consid. 1.1; 140 III 264 consid. 2.3 et les arrêts cités).

7.2. En premier lieu, la recourante reproche au Tribunal administratif fédéral de ne pas avoir suivi son argumentation quant à l'engagement pris par l'intimée de révoquer la décision de résiliation compte tenu de l'amélioration de son état de santé et de sa pleine capacité de travail retrouvée dès le 24 août 2021. Elle précise que dans le document du 20 septembre 2021 qu'elle a produit, il n'est pas mentionné que l'activité adaptée préconisée par la doctoresse D. devait s'effectuer sans l'équipement de garde-frontière.

Dès lors que l'intimée n'a pas révoqué sa décision, on comprend mal où la recourante veut en venir. Cela étant, le Tribunal administratif fédéral a relevé qu'à supposer que l'employeur se fût engagé à revenir sur sa décision de résiliation, cet engagement était conditionné au recouvrement par la recourante d'une capacité de travail entière dans l'activité contractuelle de garde-frontière armée jusqu'au 31 août 2021. La recourante ne discute pas ce point. Le Tribunal administratif fédéral a ensuite observé que la condition précitée n'était à l'évidence pas réalisée; en particulier, la recourante n'avait fourni aucun document médical attestant que le constat d'inaptitude établi par le docteur E. n'était plus d'actualité. On ne voit pas en quoi ces considérations entreraient en contradiction avec les pièces au dossier, ni d'ailleurs avec la réalité des faits. En tout état de cause, la recourante ne prétend pas qu'elle aurait recouvré une capacité de travail totale en tant que garde-frontière avant le 31 août 2021.

7.3. En second lieu, la recourante fait grief aux juges précédents d'avoir tenu pour probant et suffisant l'avis d'inaptitude à la fonction de garde-frontière prononcé par le docteur E., alors que celui-ci s'était contenté d'établir un courriel de trois lignes, qu'il ne l'avait jamais examinée personnellement, pas plus qu'il n'avait pris contact avec ses médecins traitants. Il apparaissait par ailleurs invraisemblable que le médecin-conseil ait été en mesure d'examiner le bien-fondé des restrictions somatiques en cause au regard du dossier médical, ayant répondu directement par courriel le jour même à la demande de l'intimée. De plus, c'était de manière arbitraire que les juges précédents n'avaient accordé aucun crédit à la parole de la doctoresse D., qui avait attesté par écrit le 20 septembre 2021 que ses propos au sujet des restrictions somatiques empêchant sa patiente de porter l'équipement de garde-frontière avaient été "faussement notées" dans le procès-verbal du 17 septembre 2020. La recourante dénonce encore un renversement du fardeau de la preuve par le Tribunal administratif fédéral. Enfin, elle lui reproche de n'avoir accordé aucune pertinence aux pièces médicales qu'elle avait produites.

Selon l'art. 11 al. 2 let. a OPers, le service médical compétent a notamment pour tâche de procéder, sur mandat des unités administratives, à l'appréciation de l'aptitude des employés pendant la durée des rapports de travail. Il traite les données sensibles concernant la santé qui sont nécessaires à cette évaluation (cf. art. 28 al. 1 let. b LPers). Pour des raisons de protection de données, seules les conclusions sur l'aptitude ou l'inaptitude à exercer le travail peuvent être communiquées à l'employeur; celui-ci n'a pas le droit de connaître les raisons de l'inaptitude (voir art. 28 al. 2 LPers; cf. arrêt précitée 8C_387/2022 du 21 août 2023 consid. 5.2.4). Il s'ensuit que c'est en conformité avec le droit fédéral que le docteur E. n'a pas établi un rapport détaillé mais s'est limité à informer l'intimée

de ses conclusions sur l'aptitude de la recourante à exercer la fonction de garde-frontière. Pour le surplus, il n'était pas arbitraire pour le Tribunal administratif fédéral de considérer que l'intimée n'avait aucun motif pertinent de s'écarter du constat d'inaptitude émanant de son service médical compétent. Sur ce point, les critiques de la recourante s'épuisent dans de simples interrogations ou suppositions. L'attestation de la doctoresse D. n'y change rien. Enfin, contrairement à ce que soutient la recourante, le fait que le Tribunal administratif fédéral a jugé que l'intimée pouvait tirer dudit constat d'inaptitude les conséquences qui s'imposaient sur les rapports de travail la liant avec la recourante et qu'il aurait été loisible à cette dernière de fournir une attestation établissant que son état de santé ne faisait plus obstacle à l'exercice de sa fonction ne constitue pas un renversement du fardeau de la preuve. Au sujet de son aptitude à travailler comme garde-frontière, quoi qu'en dise la recourante, les pièces médicales qu'elle a produites en instance de recours consistant en un compte-rendu d'examens radiologiques pour un bilan de rhumatisme psoriasique effectué les 18 juin et 28 septembre 2020 sont non seulement tardives mais de surcroît non concluantes.

7.4. Au vu de ce qui précède, il n'y a pas lieu de s'écarter des constatations de fait établies sans arbitraire par l'instance précédente. Compte tenu l'incapacité de travail de la recourante à partir du 22 août 2019 et du constat d'inaptitude à la fonction de garde-frontière établi par le docteur E., le Tribunal administratif fédéral n'a pas violé le droit fédéral topique (art. 10 al. 3 let. c LPers; art. 31a al. 1 Opers; art. 78 al. 3 let. b Opers) en confirmant la décision de résiliation pour motifs objectivement suffisants et sans indemnité de départ rendue par l'intimée avec effet au 31 août 2021. Dans ces conditions, les juges précédents n'avaient pas à traiter plus spécifiquement le grief d'une résiliation abusive, puisque celui-ci reposait exclusivement sur l'absence, selon la recourante, de motifs objectivement suffisants de résiliation. Enfin, la conclusion subsidiaire de la recourante tendant à ce que l'AFD soit tenue de la soutenir dans sa transition professionnelle est manifestement infondée dans la mesure où le Tribunal administratif fédéral a constaté que sa reprise d'activité partielle le 15 avril 2021 avait été organisée par l'intimée en collaboration avec l'assurance-invalidité dans un poste administratif très différent de celui pour lequel elle avait été engagée et dans une perspective de réinsertion professionnelle.

8.

Le recours doit être rejeté.

La recourante, qui succombe, supportera les frais judiciaires (art. 66 al. 1 LTF).

Par ces motifs, le Tribunal fédéral prononce :

1.

Le recours est rejeté.

2.

Les frais judiciaires, arrêtés à 3'000 fr., sont mis à la charge de la recourante.

3.

Le présent arrêt est communiqué aux parties et au Tribunal administratif fédéral, Cour I.

Lucerne, le 14 novembre 2023

Au nom de la IVe Cour de droit public
du Tribunal fédéral suisse

Le Président : Wirthlin

La Greffière : von Zwehl