

# **BVGer A-2975/2025 vom 25. März 2026**

Bundesverwaltungsgericht, 2026-03-25, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bvger\\_A-2975\\_2025](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bvger_A-2975_2025)

FR: TAF A-2975/2025 du 25 mars 2026

IT: TAF A-2975/2025 del 25 marzo 2026

## **Regeste**

Fin des rapports de travail

## **Erwägungen**

### **E. 1**

La procédure de recours devant le Tribunal administratif fédéral est régie par la loi fédérale du 20 décembre 1968 sur la procédure administrative (PA, RS 172.021), pour autant que la loi du 17 juin 2005 sur le Tribunal administratif fédéral (LTAF, RS 173.32) n'en dispose pas autrement (art. 37 LTAF). Le Tribunal examine d'office sa compétence (art. 7 PA) et librement la recevabilité des recours qui lui sont soumis.

#### **E. 1.1**

Conformément à l'art. 31 LTAF en lien avec l'art. 36 al. 1 de la loi du 24 mars 2000 sur le personnel de la Confédération (LPers, RS 172.220.1) et l'art. 182 de la convention collective de travail 2019 version 6.0 des CFF (CCT CFF 2019), le Tribunal est compétent pour connaître du recours du 24 avril 2025, en tant qu'il est dirigé contre une décision au sens de l'art. 5 al.1 PA prise par un employeur fédéral au sens de l'art. 3 al. 1 let. d LPers, en l'occurrence les Chemins de fer fédéraux. Aucune des exceptions prévues à l'art. 32 LTAF à la compétence du Tribunal n'est réalisée en l'espèce.

#### **E. 1.2**

Le présent recours a été interjeté dans les délais (art. 50 al. 1 PA) et la forme prescrite (art. 52 al. 1 PA). La recourante a également la qualité pour recourir selon l'art. 48 al. 1 PA. Le recours est ainsi recevable, de sorte qu'il convient d'entrer en matière.

##### **E. 1.3.1**

La Caisse de chômage UNIA explique que l'intervention lui permet, en tant que tiers touché, d'être intégrée dans la présente procédure et de lui étendre l'autorité de chose jugée de l'arrêt à rendre.

##### **E. 1.3.2**

La loi fédérale du 25 juin 1982 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité (LACI, RS 837.0) prévoit que si la caisse a de sérieux doutes que l'assuré ait droit, pour la durée de la perte de travail, au versement par son ancien employeur d'un salaire ou d'une indemnité pour cause de résiliation anticipée des rapports de travail, ou que ces prétentions soient satisfaites, elle verse l'indemnité de chômage (cf. art. 29 al. 1 et art. 11 al. 3 LACI). En opérant le versement, la caisse se subroge à l'assuré dans tous ses droits jusqu'à concurrence de l'indemnité journalière versée par la caisse (cf. art. 29 al. 2, 1ère phrase, LACI). Il s'agit d'une cession légale au sens de l'art. 166 de la loi fédérale du 30

mars 1911 complétant le Code civil suisse (CO, RS 220). La caisse devient titulaire de la créance de l'employé contre l'employeur. La subrogation se produit au moment où la caisse de chômage opère le versement. La caisse a alors la qualité pour agir en justice contre l'employeur en paiement de cette créance. Si la subrogation est partielle, la caisse de chômage n'a la qualité pour agir que pour la partie de la créance qu'elle a acquise et l'employé conserve la qualité pour agir pour la partie de la créance qui lui reste (cf. Nussbaumer, Soziale Sicherheit - Sécurité sociale, 3e éd. 2016, Arbeitslosenversicherung p. 2399 sv. n° 453 ; Hohl, La subrogation de la caisse de chômage et ses effets sur le procès civil, in : Études de procédure et d'arbitrage en l'honneur de Jean-François Poudret, 1999, p. 79 à 81 et 85 ; Hollenstein, Prozessuale Aspekte des Forderungsübergangs gemäss Art. 29 AVIG, AJP 1999 p. 1153, p. 1155 et 1156). La caisse est libre de décider à quel moment elle souhaite intervenir contre l'employeur dans une procédure pendante judiciaire ou de faillite (cf. ATF 126 V 368 consid. 3 c/aa, 123 V 75 consid. 2b ; arrêt du Tribunal fédéral [TF] 8C\_226/2007 du 16 mai 2008 consid. 4.2.2). La subrogation au sens de l'art. 29 al. 2 LACI ne confère pas à la caisse de chômage une prétention en restitution contre l'assuré mais contre l'ancien employeur (cf. ATF 137 V 362 consid. 4.1). La subrogation légale permet à la caisse de chômage de faire valoir sa créance directement contre l'ancien employeur de l'assuré (cf. arrêts du TAF A-1979/2024 précité consid. 5.3, A-5890/2020 précité consid. 6, A-4287/2020 du 14 avril 2021 consid. 6).

### **E. 1.3.3**

En l'espèce, la Caisse de chômage UNIA a indemnisé la recourante pour la période de contrôle du 4 avril 2025 au 31 juillet 2025 pour un montant total net de 8'353.60 francs. Les 11 juillet et 22 août 2025, elle a envoyé un avis de subrogation à la recourante, respectivement à l'autorité inférieure, invitant cette dernière à lui verser le montant de 8'353.60 francs net. Conformément à l'art. 29 al. 2 LACI, la créance d'une partie du montant réclamé est passée à la Caisse de chômage UNIA par subrogation légale. Il y a ainsi lieu de lui reconnaître la qualité d'intervenante dans la présente procédure de recours. La subrogation étant partielle, la recourante conserve la qualité pour agir pour la partie de la créance qui lui reste.

### **E. 2.1**

L'objet du recours porte sur la question de savoir si l'autorité inférieure a à bon droit résilié ses rapports de travail avec la recourante, avec effet immédiat au 3 avril 2025, pour justes motifs (cf. consid. 3). Le cas échéant, il conviendra d'examiner les éventuelles conséquences financières du présent arrêt (cf. consid. 4).

### **E. 2.2**

Le Tribunal administratif fédéral décide en principe avec une cognition illimitée. Conformément à l'art. 49 PA, il 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 retenue les questions ayant trait à l'appréciation des prestations des employés, à l'organisation administrative, ou les problèmes liés à la collaboration au sein du service et aux relations de confiance. Dans le doute, il 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. Cette réserve, destinée à prendre en compte le pouvoir d'appréciation contextuel de

l'employeur, n'empêche pas le Tribunal d'intervenir lorsque la décision attaquée semble objectivement inopportune (cf. ATAF 2007/34 consid. 5 ; arrêts du Tribunal administratif fédéral [TAF] A-2789/2024 du 4 juillet 2025 consid. 2.1, A-3323/2024 du 28 mars 2025 consid. 2.1, A-1025/2024 du 4 juillet 2024 consid. 2.1).

### **E. 2.3**

Conformément à la maxime inquisitoire, le Tribunal vérifie d'office les faits constatés par l'autorité inférieure (cf. art. 12 PA), sous réserve du devoir de collaborer des parties (cf. art. 13 PA). Il applique le droit d'office, sans être lié par les motifs invoqués (cf. art. 62 al. 4 PA), ni par l'argumentation juridique développée dans la décision querellée (cf. ATAF 2015/23 consid. 2 ; arrêts du TAF A-4279/2021 du 11 juillet 2022 consid. 2.1, A-953/2016 du 30 août 2017 consid. 1.4.2). 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 (cf. ATF 135 I 91 consid. 2.1 ; ATAF 2016/18 consid. 3, 2014/24 consid. 2.2, 2012/23 consid. 4 ; arrêts du TAF A-2789/2024 précité consid. 2.2, A-1025/2024 précité consid. 2.2).

#### **E. 2.4.1**

Le Tribunal admet les moyens de preuve offerts par la partie s'ils paraissent propres à élucider les faits (art. 33 al. 1 PA). Dans le cadre d'une appréciation anticipée des preuves, il peut - comme l'autorité inférieure - renoncer à l'administration d'une preuve offerte, lorsque la mesure probatoire refusée est inapte à établir le fait à prouver, lorsque ce fait est sans pertinence pour la solution du cas ou lorsque, sur la base d'une appréciation non arbitraire des preuves dont il dispose déjà, le juge parvient à la conclusion que les faits pertinents sont établis et que le résultat, même favorable au requérant, de la mesure probatoire sollicitée ne pourrait pas modifier sa conviction (cf. art. 12 et 33 al. 1 PA ; ATF 136 I 229 consid. 5.3, 131 I 153 consid. 3, arrêts du TF 8C\_159/2018 du 17 décembre 2018 consid. 3.2, 5A\_450/2016 du 4 octobre 2016 consid. 3.2 ; arrêts du TAF A-3861/2016 du 27 juillet 2017 consid. 2.1.3, A-4319/2015 du 16 mars 2016 consid. 2.3). Ce refus d'instruire contextuel ne viole le droit d'être entendu des parties, garanti par l'art. 29 al. 2 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst., RS 101) et consacré à l'art. 29 PA, que si l'appréciation anticipée de la pertinence du moyen de preuve offert, à laquelle le juge a ainsi procédé, est entachée d'arbitraire (cf. ATF 147 IV 534 consid. 2.5.1, 144 II 427 consid. 3.1.3 ; arrêts du TF 9C\_97/2020 du 10 juin 2020 consid. 3.2 ; arrêt du TAF A-7397/2018 du 31 mars 2021 consid. 3.2).

#### **E. 2.4.2**

Au cas d'espèce, le Tribunal renonce par appréciation anticipée des preuves à demander au Service des contributions de (...) si une procédure de soustraction fiscale et/ou de rappel d'impôt sera ou a été ouverte contre la recourante. En effet, sur la base d'une appréciation des preuves dont il dispose déjà, il estime que les faits pertinents sont établis et que le résultat, même favorable à la recourante, de la mesure probatoire sollicitée ne pourrait pas modifier sa conviction. De plus, l'objet du litige porte sur l'existence ou non de justes motifs de résiliation de ses rapports de travail avec effet immédiat, et non sur les conséquences fiscales ou pénales des modifications de ses certificats de salaire. Finalement, il n'appartient pas au Tribunal d'interpeller le Service des contributions de (...) à ce sujet. Partant, la requête de preuve de la recourante est rejetée.

### **E. 3**

Il convient d'abord d'examiner si l'autorité inférieure a correctement retenu l'existence de justes motifs de résiliation immédiate.

#### **E. 3.1.1**

La recourante explique avoir agi sans intention de frauder ni de tromper et dans le but de corriger une erreur figurant sur son certificat de salaire. Elle a initialement considéré avoir agi en toute bonne foi. Alors qu'elle était encore en apprentissage, elle a pris l'initiative de confier l'établissement de sa déclaration d'impôts à une fiduciaire, soit une entreprise spécialisée dans le domaine fiscal, et ce, de manière systématique chaque année. Ne disposant pas de compétences spécifiques en matière fiscale, elle a préféré s'en remettre à des professionnels et a fait confiance à leurs conseils. Les certificats 2020, 2021 et 2022 ont été modifiés par sa fiduciaire et non par elle.

#### **E. 3.1.2**

La recourante soutient que l'élaboration de la déclaration fiscale relève de la sphère privée du salarié et ne requiert pas l'intervention de l'employeur. A aucun moment, elle n'a suspecté que les conseils de son ancienne fiduciaire pouvaient être inappropriés. Elle a modifié son certificat de salaire 2024 sur le conseil de celle-ci. Peu après, elle a pris en contact avec une nouvelle fiduciaire qui l'a informée qu'il était interdit de le modifier seule. Aussitôt, elle a détruit le document contenant la modification. La recourante remarque que la référence à une page intranet CFF « Informations concernant le certificat de salaire » constitue un élément d'argumentation nouveau.

#### **E. 3.1.3**

La recourante ajoute que le certificat de salaire 2024 modifié n'a pas été remis aux autorités fiscales, ni n'a été utilisé. Les intérêts des CFF n'ont pas été lésés et aucun dommage ne leur a été causé par ses agissements. Elle n'a pas mis à mal la réputation de l'entreprise à l'égard des autorités fiscales. Son comportement n'est pas d'une gravité telle qu'il justifierait une résiliation immédiate. Elle a eu un comportement irréprochable et loyal durant son engagement de plusieurs années auprès des CFF. Elle n'a fait l'objet d'aucune critique ni remarque jusqu'à cet épisode. Ses agissements relèvent d'une erreur involontaire et ne justifiaient pas un licenciement avec effet immédiat. Elle a pleinement collaboré aux démarches mises en place par l'autorité inférieure. Le lien de confiance n'était pas rompu. Les CFF ne disposaient pas de justes motifs. Une solution plus adéquate aurait pu être trouvée. Compte tenu de l'absence d'antécédents et de sa pleine collaboration, la confiance pouvait être rétablie par une mesure moins incisive. Le licenciement était disproportionné.

#### **E. 3.1.4**

Enfin, la recourante souligne que le Ministère public de la Confédération a confirmé que les faits reprochés n'étaient pas constitutifs de l'infraction de faux dans les titres. Elle n'a vraisemblablement pas commis d'infraction pénale. La saisie des autorités pénales aurait dû conduire à une suspension de la procédure administrative car l'état de fait dépend directement de la qualification pénale. La transmission de ses certificats de salaire modifiés n'a pas non plus d'incidence fiscale. En effet, le Service des contributions du canton de (...) lui a assuré qu'il n'ouvrirait pas de procédure de soustraction fiscale ni de rappel d'impôt en raison du peu d'importance de l'affaire. Par ailleurs, l'avantage fiscal potentiel était marginal : la déduction maximale autorisée pour les frais de repas s'élève à 3'200 francs par an pour un employé de disposant pas de cantine, et à 1'600 francs pour un employé en bénéficiant.

### **E. 3.2.1**

Pour sa part, l'autorité inférieure estime qu'en modifiant son certificat de salaire sur son ordinateur professionnel pendant les heures de travail, la recourante a rompu de manière irrémédiable le lien de confiance les liant. Ce comportement n'est pas tolérable. Son code de conduite prévoit que les employés utilisent les outils et supports de travail mis à leur disposition exclusivement à des fins professionnelles ou aux fins autorisées, et qu'aucune utilisation abusive ni dommage intentionnel ne sont tolérés (chap. 2.6). En utilisant son ordinateur professionnel pour commettre une falsification de document à des fins privées, la recourante a enfreint ces directives. Elle a violé son devoir de diligence et de loyauté. Ces agissements ne relèvent pas de la sphère privée de la recourante.

### **E. 3.2.2**

L'autorité inférieure précise que, sur le lieu de travail de la recourante de (...), il y a une cantine à disposition de ses collaborateurs. Elle y offre la possibilité de prendre des repas de midi et/ou du soir à des prix réduits. Partant, elle devait placer une croix dans la case G du certificat de salaire. En cas de doute sur les déductions de ses frais de repas, la recourante aurait pu consulter sa page intranet « Informations concernant le certificat de salaire » ou encore demander conseil auprès de ses supérieurs ou aux ressources humaines. Sur cette page, se trouve aussi le processus pour adresser une demande de déduction entière pour repas à l'autorité fiscale. L'autorité inférieure précise qu'elle a déjà fait référence à sa page intranet dans sa décision du 3 avril 2025. La recourante ne produit pas de preuve écrite étayant son allégation d'avoir agi sur les conseils de son ancienne fiduciaire. En outre, la recourante avait accès à toutes les informations utiles à transmettre à cette dernière.

### **E. 3.2.3**

L'autorité inférieure ajoute que le cahier des charges de la recourante lui impose notamment de vendre des titres de transport. Sa légèreté face à la modification de documents officiels n'est pas tolérable. La falsification a eu lieu à plusieurs reprises de 2020 à 2024. Par ailleurs, l'autorité inférieure remarque que les certificats de salaire modifiés 2020 à 2023 ont été transmis aux autorités fiscales. La recourante a mis à mal la réputation de l'entreprise auprès de celles-ci. De plus, la modification du certificat 2024 est en soi intolérable vu qu'il est interdit de falsifier un document des CFF. Le fait qu'il n'a pas été remis aux autorités fiscales est uniquement le fruit d'un concours de circonstances.

### **E. 3.2.4**

Finalement, l'autorité inférieure indique que les infractions de faux dans les titres commis dans l'exercice de fonctions publiques (cf. art. 317 CP), subsidiairement de faux dans les titres (cf. art. 251 CP), constituent des crimes passibles d'une peine privative de liberté de cinq ans au plus. Elle précise qu'en matière du droit du personnel fédéral, si les faits reprochés à l'employé peuvent constituer une infraction pénale, ce n'est pas uniquement l'existence d'une condamnation qui est propre à justifier un licenciement. Au contraire, il convient de déterminer si les faits à l'origine de l'enquête pénale sont de nature à fonder un motif suffisant de licenciement. Il importe peu que l'enquête aboutisse ou non à une condamnation. En l'occurrence, l'autorité inférieure estime que les actes de la recourante sont graves, indépendamment de l'importance des avantages qu'elle aurait pu se procurer. Même si elle devait ne pas être condamnée pénalement, ces actes sont suffisants pour ébranler sa confiance dans la recourante. Les faits objectivement graves, la fonction et les responsabilités de la recourante ainsi que la courte durée des rapports de travail justifiaient

une résiliation immédiate. Aucune mesure moins incisive n'était envisageable. Le licenciement immédiat est proportionnel.

### **E. 3.3.1**

Les rapports de travail entre l'autorité inférieure et la recourante sont régis par les dispositions relatives aux rapports de service du personnel fédéral prévues par la LPers (cf. art. 15 al. 1 de la loi du 20 mars 1998 sur les Chemins de fer fédéraux [LCFF, RS 742.31] et art. 2 al. 1 let. d LPers). La CCT CFF 2019 ainsi que le contrat de travail conclu entre les parties réglementent en détail les rapports de travail dans les limites de la LPers et d'autres lois fédérales applicables (cf. art. 6 al. 3 et art. 8 al. 1 LPers, art. 1 al. 2 CCT CFF 2019). Le CO est applicable subsidiairement, par analogie, aux cas réglés ni dans la législation fédérale applicable ni dans la CCT CFF 2019 (cf. art. 6 al. 2 LPers et art. 1 al. 3 CCT CFF 2019). Le contrat de travail conclu entre les parties dispose que la collaboratrice s'engage à respecter la version en vigueur du Code de conduite des CFF.

### **E. 3.3.2**

L'employeur peut résilier un contrat de durée indéterminée en cas de motifs objectivement suffisants, notamment dans les cas suivants : violation d'obligations légales ou contractuelles importantes ; manquements dans les prestations ou dans le comportement (cf. art. 10 al. 3 let. a et b LPers ; art. 173 al. 1 let. a et let. b CCT CFF 2019). Les parties peuvent par ailleurs résilier avec effet immédiat les contrats de durée déterminée ou indéterminée en cas de justes motifs (cf. art. 10 al. 4 LPers ; art. 176 al. 1 CCT CFF 2019). Sont considérées comme justes motifs toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de la partie ayant donné le congé la continuation des rapports de travail (cf. art. 176 al. 2 CCT CFF 2019).

#### **E. 3.3.2.1**

Conformément aux principes dégagés par la jurisprudence en droit privé, mais qui peuvent être appliqués par analogie au droit de la fonction publique (cf. ATF 143 II 433 consid. 7.3 ; arrêts du TF 8C\_535/2019 du 2 novembre 2020 consid. 3.1, 8C\_468/2019 du 28 février 2020 consid. 4.1, 8C\_501/2013 du 18 novembre 2013 consid. 3.1), la résiliation immédiate pour justes motifs, en tant que mesure exceptionnelle, doit être admise de manière restrictive. Seul un manquement particulièrement grave du travailleur justifie son licenciement immédiat ; lorsqu'il est moins grave, le manquement ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement (cf. ATF 142 III 579 consid. 4.2). Par manquement du travailleur, on entend en règle générale la violation d'une obligation découlant du contrat de travail, mais d'autres incidents peuvent également justifier une résiliation immédiate (cf. ATF 130 III 28 consid. 4.1, 129 III 380 consid. 2.2). Ce qui est déterminant, c'est que les faits invoqués à l'appui du congé immédiat aient entraîné la perte du rapport de confiance qui constitue le fondement du contrat de travail (cf. ATF 137 III 303 consid. 2.1.1 ; arrêt du TF 8C\_468/2019 précité consid. 4.1).

#### **E. 3.3.2.2**

Déterminer si le comportement incriminé atteint la gravité nécessaire dépend des circonstances du cas concret (cf. ATF 142 III 579 consid. 4.2 ; arrêt du TF 4A\_296/2020 du 6 août 2020 consid. 1.3.1). Le point de savoir si et dans quelle mesure un manquement est propre à ébranler ou à détruire le rapport de confiance entre employeur et employé s'examine de manière objective. Le comportement incriminé doit paraître suffisamment répréhensible aux yeux d'un tiers (cf. Nötzli, Bundespersonalgesetz [BPG], 2013, art. 12

LPers n° 27 ; Wyler/Briguet, La fin des rapports de travail dans la fonction publique, 2017, p. 77). La perception attendue d'un tiers et son impression générale relèvent de l'expérience générale de la vie (cf. 149 II 337 consid. 7.2). Il est difficile d'établir un catalogue de comportements susceptibles de justifier un congé immédiat (cf. arrêt du TAF A-5031/2024 du 2 octobre 2025 consid. 4.2.3).

#### **E. 3.3.2.3**

Dans son appréciation, le juge doit notamment prendre en compte la position du travailleur au sein de l'entreprise, le type et la durée des rapports contractuels, la nature et l'importance des manquements (cf. arrêts du TF 8C\_336/2019 du 9 juillet 2020 consid. 3.1.2, 8C\_800/2016 du 12 décembre 2017 consid. 3.4, 4A\_112/2017 du 30 août 2017 consid. 3.2). La position de l'employé, sa fonction et les responsabilités qui lui sont confiées peuvent entraîner un accroissement des exigences quant à sa rigueur et à sa loyauté ; cela peut valoir tant pour un cadre que pour un caissier de supermarché (cf. arrêts du TF 4A\_105/2018 du 10 octobre 2018 consid. 3.2.1, 8C\_800/2016 du 12 décembre 2017 consid. 3.4, 4A\_112/2017 du 30 août 2017 consid. 3.2 ; arrêts du TAF A-5031/2024 précité consid. 4.2.3, A-615/2018 du 22 janvier 2019 consid. 5.2.1).

#### **E. 3.3.2.4**

La gravité de l'acte, propre à justifier un licenciement immédiat, peut être absolue ou relative. Dans le premier cas, elle résulte d'un acte pris isolément (p. ex. le travailleur puise dans la caisse de l'employeur). Dans le second, elle résulte du fait que le travailleur, pourtant dûment averti, persiste à violer ses obligations contractuelles (p. ex. le travailleur, bien que sommé de faire preuve de ponctualité, n'en continue pas moins d'arriver en retard à son travail). Ici, la gravité requise ne résulte pas de l'acte lui-même, mais de sa réitération. Cela étant, savoir s'il y a gravité suffisante dans un cas donné restera toujours une question d'appréciation (cf. ATF 127 III 153 consid. 1c ; arrêt du TF 4A\_246/2020 précité consid. 4.3.4 ; arrêt du TAF A-5031/2024 précité consid. 4.2.4).

#### **E. 3.3.3**

La gravité particulière du manquement à la base d'une résiliation immédiate dispense l'employeur d'un avertissement préalable, alors qu'il s'agit d'une condition de la validité d'une résiliation ordinaire au sens de l'art. 10 al. 3 LPers (cf. ATF 143 II 443 consid. 7.5 ; arrêts du TAF A-5682/2015 du 8 juin 2016 consid. 3.3.1). L'avertissement dans ce cadre a une double fonction. Il contient un reproche (Rügefunktion) et la menace d'une sanction (Warnfunktion) en cas de récidive. Il revêt un aspect protecteur de l'employé, puisqu'il lui offre la possibilité de s'améliorer, concrétisant le principe de la proportionnalité (cf. arrêt du TF 8C\_500/2013 du 15 janvier 2014 consid. 7.5 ; arrêts du TAF A-2586/2024 du 19 février 2025 consid. 7.1, A-5682/2015 du 8 juin 2016 consid. 3.3.2). Il ne doit pas nécessairement comporter une menace expresse de résiliation immédiate du contrat. Il n'en demeure pas moins qu'en avertissant le travailleur, l'employeur doit clairement lui faire comprendre qu'il considère le comportement incriminé comme inadmissible et que sa répétition ne restera pas sans sanction ; l'employé doit savoir quelle attitude ne sera plus tolérée à l'avenir (cf. ATF 127 III 153 consid. 1b et 1c ; arrêts du TF 4A\_246/2020 du 23 juin 2020 consid. 4.3.4, 4A\_188/2014 du 8 octobre 2014 consid. 2.3, 8C\_500/2013 précité consid. 7.5 ; arrêt du TAF A-615/2018 du 22 janvier 2019 consid. 5.2.2 ; Gloor, Commentaire du contrat de travail, 2e éd. 2022, art. 337 CO n° 26 ; Wyler/Briguet, op. cit., p. 64 ss).

#### **E. 3.3.4**

Bien que l'employeur bénéficie d'un pouvoir d'appréciation important dans l'examen de l'existence d'un juste motif de résiliation immédiate, le principe de la proportionnalité (cf. art. 5 al. 2 Cst.), régissant l'activité étatique, doit être respecté. Il implique de mettre en balance les intérêts et de tenir compte de l'ensemble des circonstances (cf. ATF 149 II 337 consid. 7.2, 149 I 129 consid. 3.4.3). L'employeur doit opter pour la mesure la plus adaptée, respectivement celle qui est suffisante. La résiliation immédiate est la mesure la plus sévère que l'employeur peut prononcer, de sorte qu'elle doit être l'exception (*ultima ratio*) et, ainsi, faire l'objet d'une utilisation restrictive (cf. arrêts du TAF A-3899/2022 du 31 août 2023 consid. 6.4.3, A-2770/2021 du 30 décembre 2022 consid. 6.3.4, A-2578/2016 du 17 octobre 2017 consid. 6.1.2). La charge de la preuve des justes motifs incombe à la partie qui s'en prévaut pour justifier la résiliation (cf. arrêts du TAF A-5031/2024 précité consid. 4.2.5, A-615/2018 du 22 janvier 2019 consid. 5.2.3, A-6805/2015 du 2 mai 2016 consid. 4.1.6).

### **E. 3.3.5**

Parmi ses obligations 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. Geiser/Müller/Pärli, *Arbeitsrecht in der Schweiz*, 5e éd. 2024, n° 348 ss). L'employé est tenu d'exécuter avec soin le travail qui lui est confié et de défendre les intérêts légitimes de son employeur (cf. art. 20 al. 1 LPers). Les collaborateurs de l'autorité inférieure 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 (cf. art. 36 al. 1 CCT CFF 2019). Le devoir de fidélité et de sauvegarde des intérêts se rapporte en première ligne à l'obligation principale de l'employé, à savoir aux prestations de travail qu'il doit fournir. En particulier, il viole son devoir de fidélité et de sauvegarde des intérêts lorsqu'il n'observe pas les règles de droit, les accords contractuels, les directives ou les instructions données. 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. Un manquement au devoir de fidélité du travailleur peut constituer un juste motif de congé (cf. ATF 140 V 521 consid. 7.2.1 ; arrêts du TF 4A\_50/2023 du 5 février 2024 consid. 5.1.2, 4A\_177/2023 du 12 juin 2023 consid. 3.1.2 ; arrêts du TAF A-5031/2024 précité consid. 4.3.2, A-1843/2021 du 6 décembre 2021 consid. 5.2.3, A-615/2018 du 22 janvier 2019 consid. 5.3.1).

### **E. 3.3.6**

L'autorité administrative doit en principe suspendre la procédure administrative jusqu'à droit connu sur le procès pénal seulement si l'état de fait ou la qualification juridique du comportement litigieux sont pertinents dans le cadre de la procédure administrative (cf. ATF 124 II 103 consid. 1b/bb, 119 Ib 158 consid. 2c ; arrêts du TF 1C\_464/2020 du 16 mars 2021 consid. 2.3, 1P.127/2000 du 8 mai 2000 consid. 3b). Elle dispose toutefois d'un large pouvoir d'appréciation à cet égard. Par ailleurs, la présomption d'innocence, applicable en procédure pénale, n'engage pas l'autorité administrative, laquelle apprécie en principe les faits portés à sa connaissance indépendamment du juge pénal (cf. arrêt du TAF A-2946/2021 du 31 janvier 2022 consid. 5.3.1). En particulier, la présomption d'innocence n'interdit pas l'examen, notamment par l'employeur, de faits et de conclusions provenant d'une procédure pénale en cours (cf. arrêts du TAF A-4076/2021 du 28 novembre 2022 consid. 5.4, A-1831/2016 du 19 décembre 2016 consid. 3.2 à 3.4, A-4792/2010 du 15

octobre 2010 consid. 5.1).

### **E. 3.4**

Le Tribunal se détermine comme il suit.

#### **E. 3.4.1**

En l'espèce, les agissements de la recourante ne relèvent pas de sa sphère privée. Ils ont été effectués pendant ses heures de travail sur un ordinateur mis à sa disposition par son employeur pour le travail et sur un document - le certificat de salaire 2024 - émis par son employeur. De plus, la recourante aurait pu et dû se renseigner auprès de ce dernier si elle avait un doute ou une question au sujet de son certificat de salaire : que cela soit auprès des ressources humaines comme contact indiqué au pied du certificat de salaire (numéro de téléphone et adresse courriel), auprès de ses supérieurs, ou sur la page intranet de son employeur. Elle bénéficiait de plusieurs canaux pour se renseigner. En particulier, la page intranet « Informations concernant le certificat de salaire » explique que l'employeur doit placer une croix dans la case G du certificat de salaire lorsqu'il accorde la possibilité de prendre des repas à des prix réduits dans un restaurant du personnel ; et elle précise que le collaborateur peut joindre à sa déclaration d'impôt une demande d'octroi de la déduction entière pour ses repas, éventuellement au prorata, par exemple si la fréquentation du restaurant du personnel n'est pas possible durant toute l'année ou si le parcours aller et retour entre le bâtiment de service et le restaurant du personnel nécessite plus de 20 minutes de marche. L'autorité inférieure tient à disposition de ses employés un modèle de lettre pour adresser une telle demande à l'autorité fiscale (cf. Fiche d'information - Croix dans la case G « Repas pris dans une cantine » du certificat de salaire et Modèle Word demande de déduction autorité fiscale, pièces nos 9.4 et 9.8 du dossier de l'autorité inférieure). Par ailleurs, la référence à la page intranet figurait déjà dans la décision attaquée et ne constitue pas un argument nouveau. Pendant son apprentissage d'août 2020 à juillet 2023, la recourante n'était pas employée par les CFF mais par X.\_\_\_\_\_ SA. Les certificats de salaire modifiés n'ont donc pas été émis par l'autorité inférieure. Pendant cette période, elle a travaillé à (...) où il n'y a pas de restaurant du personnel et à (...) où le restaurant du personnel se trouvait à plus de 20 minutes de marche aller et retour de son lieu de travail (cf. CV de la recourante et Liste restaurants du personnel avec X en certificat de salaire 2024, pièces nos 1.1 et 9.2 du dossier de l'autorité inférieure). Elle avait donc la possibilité de joindre à ses déclarations d'impôt 2020, 2021, 2022 et 2023 une demande d'octroi de la déduction entière pour les repas, le cas échéant au prorata, au lieu de (faire) modifier ses certificats de salaire. Du 10 août 2023 au 30 avril 2024 et du 1er novembre 2024 au 3 avril 2025, la recourante a travaillé pour l'autorité inférieure à (...) avec à disposition un restaurant du personnel à proximité. Pour ces périodes, elle ne pouvait pas prétendre à une déduction entière pour les repas dans sa déclaration d'impôts. Du 1er mai 2024 au 31 octobre 2024, son lieu de travail était à (...), sans restaurant du personnel à proximité (cf. contrats de travail et avenants aux contrats de travail, pièces nos 3.1 à 3.5 du dossier de l'autorité inférieure). Pour cette période, la recourante aurait pu joindre à ses déclarations d'impôt des demandes d'octroi de la déduction entière pour les repas au prorata, la fréquentation du restaurant du personnel n'étant pas possible durant toute l'année, au lieu d'effacer la croix dans la case « Repas à la cantine » de ses certificats de salaire 2023 et 2024. Sur ce vu, le Tribunal retient qu'à tout le moins dès son engagement par l'autorité inférieure, la recourante avait toutes les informations à disposition pour demander aux autorités fiscales une déduction entière pour ses repas, au prorata pour la période sans

restaurant du personnel, dans ses déclarations d'impôts 2023 et 2024, sans modifier ses certificats de salaire 2023 et 2024.

### **E. 3.4.2**

Ensuite, selon les dires de la recourante, les modifications de ses certificats de salaire 2023 et 2024 l'ont été par manque d'information et sur le mauvais conseil de son ancienne fiduciaire. Comme elle n'avait pas accès aux cantines pendant son apprentissage, pour son ancienne fiduciaire « cela était trop de débats pour ne pas le modifier soi-même » (cf. procès-verbal d'établissement des faits du 27 mars 2025 p. 3 pièce no 8.4 du dossier de l'autorité inférieure). Cependant, la recourante reste responsable de ses propres actes. La modification d'un certificat de salaire, certifié exact et complet (cf. certificats de salaire 2023 et 2024, pièces nos 10.1 et 10.2 du dossier de l'autorité inférieure), n'est pas un geste anodin. Même si un certificat de salaire au contenu inexact ne constitue pas un titre au sens de l'art. 251 ch. 1 et de l'art. 317 du Code pénal suisse du 21 décembre 1937 (CP, RS 311.0 ; cf. ATF 146 IV 258 consid. 1.1.1 et les réf. cit.) et que l'altération du certificat de salaire 2024 n'apparaît en elle-même pas punissable, les possibles utilisations antérieures d'autres certificats de salaire modifiés sont néanmoins susceptibles de constituer d'autres infractions pénales et/ou fiscales (cf. Requête du Ministère public de la Confédération du 16 avril 2025, annexée à l'écriture de la recourante du 28 mai 2025). En l'occurrence, il n'y a toutefois pas lieu de suspendre la présente procédure jusqu'à droit connu en matière pénale et/ou fiscale. En effet, l'état de fait est établi et la qualification pénale et/ou fiscale des comportements litigieux n'est pas décisive.

### **E. 3.4.3**

Cela étant, le geste de la recourante est d'autant plus grave qu'il a été effectué sur un ordinateur professionnel, pendant les heures de travail, et à plusieurs reprises (certificats de salaire 2020 à 2024). De plus, la fonction de la recourante auprès de l'autorité inférieure était notamment de vendre des titres de transport. Cette fonction nécessite d'être intègre et implique une certaine responsabilité, même s'il ne s'agit pas d'une position de cadre (cf. Descriptif de fonction Conseiller/ère à la clientèle L3, pièce n° 9.1 du dossier de l'autorité inférieure). Certes, les faits reprochés à la recourante ne touchent pas à l'exécution de son travail. Par ailleurs, c'est sa réputation - et non celle des CFF - qui a été mise à mal auprès des autorités fiscales et pénales. Les agissements de la recourante l'ont été dans son propre intérêt économique et pour son propre avantage personnel, mais non dans le but de porter atteinte à la réputation de son employeur. Cependant, en modifiant ses certificats de salaire 2023 et 2024, certifiés exacts et complets, la recourante a manqué à son devoir de loyauté et de fidélité envers son employeur. Le montant de l'avantage fiscal indu obtenu ou envisagé n'est pas pertinent. En effet, la modification même des certificats de salaire était suffisante pour ébranler la confiance de l'autorité inférieure en la recourante. La durée des rapports contractuels a, quant à elle, été relativement courte : du 10 août 2023 au 3 avril 2025, soit un peu moins d'un an et huit mois. L'autorité inférieure a considéré - de manière compréhensible vu l'intitulé du document mais par erreur - que le certificat de salaire était un titre et que sa modification pouvait constituer un faux dans les titres au sens de l'art. 251 CP (cf. procès-verbal d'établissement des faits du 27 mars 2025 p. 3 et 4, projet de résiliation du 28 mars 2025 p. 2 et 3, et décision attaquée du 3 avril 2025 p. 3 et 5, pièces nos 8.4, 8.5 et 8.7 du dossier de l'autorité inférieure). La conviction que la recourante avait commis une infraction pénale l'a probablement menée à réagir par une résiliation immédiate des rapports de travail.

#### **E. 3.4.4**

La recourante a collaboré à l'établissement des faits dès que sa supérieure l'a questionnée à ce sujet. Elle n'a pas cherché à cacher sa faute. Elle a signé, le jour même de sa réception, l'autorisation d'analyse nominative de l'infrastructure électronique afin de clarifier les soupçons d'utilisation abusive (cf. consid. B.b). Elle s'est présentée à l'entretien y relatif et a admis les faits reprochés. Elle a notamment reconnu avoir fait « une bêtise ». Elle a « compris par la suite que c'était mal » et « grave ». Elle a expliqué qu'elle ne pensait « pas faire quelque chose de mal », être « désolée » et regretter ses actes. Elle a indiqué être d'accord pour une sanction, tant qu'elle avait encore l'opportunité de continuer à travailler pour l'autorité inférieure. Après son entretien du 12 mars 2025 avec sa supérieure, la recourante a supprimé le document modifié dans ses dossiers, durant ses vacances (cf. procès-verbal d'établissement des faits du 27 mars 2025 et détermination de la recourante du 1er avril 2025, pièces nos 8.4 et 8.6 du dossier de l'autorité inférieure). De plus, avant les faits litigieux, la recourante s'était notamment distinguée par une bonne qualité, de la rapidité et une volonté de bien exécuter son travail, par une bonne intégration dans son service et par le souhait de se perfectionner. Elle avait démontré du respect et un dialogue ouvert avec ses supérieurs (cf. Rapport de temps d'essai du 1er novembre 2023 et Certificat de travail du 3 avril 2025, pièces nos 2.2 et 4.2 du dossier de l'autorité inférieure).

#### **E. 3.4.5**

Il y a lieu de considérer en particulier l'arrêt du Tribunal fédéral 4A\_515/2015 du 21 juin 2016. Dans cette affaire, l'employé d'une association privée avait demandé au responsable financier de son employeur de lui établir une attestation de salaire ne mentionnant pas la saisie de salaire dont il faisait l'objet. À la suite de son refus, l'employé avait confectionné lui-même une fausse attestation de salaire au nom de son employeur, sans mention de la saisie de salaire, destinée au propriétaire de l'appartement qu'il louait depuis peu. Il avait rapporté son procédé malhonnête sur son lieu de travail, de façon que plusieurs collaborateurs dont il était le supérieur direct l'apprennent. Confronté par la directrice à ce sujet, il avait refusé de s'exprimer. Il avait alors été licencié avec effet immédiat. Le Tribunal fédéral avait retenu que l'employé avait manqué de probité et violé ses obligations de fidélité et de loyauté, même si son comportement n'intervenait pas dans l'exécution de son travail ; qu'en tant que responsable d'une entité de son employeur, une attitude exemplaire était attendue de lui ; qu'il se voyait déjà reproché de s'arroger des compétences qui n'étaient pas les siennes ; et que, partant, la cour cantonale n'avait pas abusé de son pouvoir d'appréciation en jugeant que le lien de confiance était rompu et que le licenciement immédiat était fondé. La présente cause se rapproche dudit cas, en cela que le comportement incriminé révèle un manque de probité, viole les obligations de loyauté et de fidélité, n'a pas affecté les intérêts financiers de l'employeur, n'a pas trait à l'exécution du travail, et touche à un document émis ou censé avoir été émis par l'employeur. Cependant, il s'en distingue également. En effet, la recourante n'a pas agi en dépit d'un refus exprès et direct de son employeur. Elle n'a pas créé un document de toute pièce. Elle n'avait pas une position de cadre, ni ne faisait déjà l'objet de reproches de son employeur. Au contraire, l'autorité inférieure était satisfaite de ses bonnes prestations de travail et de son comportement. De plus, elle a collaboré immédiatement à l'établissement des faits, a reconnu ses actes et les a regrettés.

#### **E. 3.5**

Vu les circonstances du cas d'espèce, le Tribunal considère que les manquements de la recourante n'étaient pas suffisamment graves pour justifier une résiliation immédiate. Un avertissement aurait été plus adapté et suffisant pour rétablir le rapport de confiance entre la recourante et l'autorité inférieure (cf. art. 10 al. 3 LPers ; art. 173 CCT CFF 2019).

L'autorité inférieure a retenu à tort l'existence de justes motifs de résiliation immédiate. Elle a ainsi violé les articles 10 al. 4 LPers et 176 CCT CFF 2019 ainsi que le principe de proportionnalité (art. 5 al. 2 Cst.). Le recours est admis sur ce point. Il n'est en conséquence pas nécessaire d'examiner si l'autorité inférieure a respecté son devoir de célérité pour rendre sa décision de résiliation immédiate.

#### **E. 4**

Il demeure à déterminer les conséquences financières de la résiliation immédiate injustifiée.

##### **E. 4.1**

La recourante estime que sa réintégration à son ancien poste n'entre pas en ligne de compte, vu les hypothèses limitatives prévues par la loi. Elle demande le maintien de son salaire jusqu'à l'échéance du délai de congé ordinaire, soit jusqu'au 31 juillet 2025 avec intérêts à 5% l'an. De plus, elle demande une indemnité correspondant à neuf salaires mensuels, en tenant compte de l'ensemble des circonstances et de l'impact de la procédure sur son quotidien. La manière dont l'autorité inférieure a traité son dossier a provoqué chez elle une réaction dépressive marquée ainsi qu'un effondrement de sa confiance en elle, comme en atteste le certificat médical du 12 juin 2025 qu'elle a produit avec sa réplique. Or l'autorité inférieure discrédite et dénigre ce certificat médical en parlant « d'acte de moeurs ».

##### **E. 4.2**

L'autorité inférieure relève que le certificat médical en question semble s'apparenter à un acte de moeurs. Elle conteste toute prétention que la recourante pourrait faire valoir sur cette base. De plus, ce certificat a été produit tardivement. Aucun lien de causalité ne peut être retenu entre sa décision et l'état de santé de la recourante.

##### **E. 4.3**

La Caisse de chômage UNIA est d'avis que la recourante a droit, pour la durée de la perte de travail, au versement de salaires ou d'indemnités jusqu'au 31 juillet 2025. Par décomptes du 14 juillet 2025, du 21 juillet 2025 et du 25 août 2025, elle a indemnisé la recourante pour la période de contrôle du 4 avril au 31 juillet 2025 pour un montant total net de 8'353.60 francs. Elle explique que, les 11 juillet 2025 et 22 août 2025, elle a envoyé un avis de subrogation à la recourante, respectivement à l'autorité inférieure. Elle a invité l'autorité inférieure à lui verser ledit montant et lui a précisé qu'un versement à la recourante ne la libérerait pas de son obligation envers elle. Elle précise qu'elle a réclamé ce montant en vain à l'autorité inférieure.

##### **E. 4.4.1**

L'art. 34b al. 1 LPers et l'art. 183 al. 1 CCT CFF 2019 prévoient que si l'instance de recours approuve le recours contre une décision de résiliation des rapports de travail prise par l'employeur et que, exceptionnellement, elle ne renvoie pas le dossier à l'instance précédente, elle est tenue, en cas de résiliation immédiate en l'absence de justes motifs, d'allouer une indemnité au recourant (let. a) et d'ordonner le versement du salaire jusqu'à l'expiration du délai de congé ordinaire (let. b). Après le temps d'essai ou lorsqu'il a été renoncé à celui-ci, les rapports de travail ne peuvent être résiliés que pour la fin d'un mois.

Un délai minimal de trois mois durant les cinq premières années d'emploi est applicable (cf. art. 174 al. 2 let. a CCT CFF 2019).

#### **E. 4.4.2**

L'art. 339 al. 1 CO prévoit qu'à la fin du contrat, toutes les créances qui en découlent deviennent exigibles. Dans le cas d'un licenciement immédiat injustifié, le contrat prend fin de manière immédiate. La somme due en application de l'art. 337c al. 1 CO porte intérêt, en raison de l'art. 339 al. 1 CO, dès le moment du licenciement immédiat (cf. arrêts du TF 4A\_126/2021 du 5 juillet 2021 consid. 4.4, 4A\_474/2010 du 12 janvier 2011 consid. 2.2.2). Le débiteur qui est en demeure pour le paiement d'une somme d'argent doit l'intérêt moratoire à 5 % l'an, même si un taux inférieur avait été fixé pour l'intérêt conventionnel (cf. art. 104 al. 1 CO ; arrêts du TAF A-6447/2023 du 19 février 2025 consid. 4.4, A-4896/2023 du 5 avril 2024 consid. 5.6).

#### **E. 4.4.3**

Selon l'art. 34b al. 2 LPers et l'art. 183 al. 2 CCT CFF 2019, l'instance de recours fixe l'indemnité visée à l'al. 1 let. a en tenant compte des circonstances ; le montant de l'indemnité correspond en règle générale à six mois de salaire au moins et à un salaire annuel au plus (cf. ATF 149 II 337 consid. 3.2, 149 I 129 consid. 3.1.2 ; arrêt du TF 8C\_535/2019 du 2 novembre 2020 consid. 3.2). Au contraire de l'ancien droit sur le personnel de la Confédération (en vigueur jusqu'au 30 juin 2013 [RO 2013 1493]), 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 dans certains cas spécifiques, notamment lorsque la résiliation du contrat de travail est abusive en vertu de l'art. 336 CO (cf. art. 34c LPers ; art. 184 CCT CFF 2019 ; ATF 149 II 337 consid. 3.2). Les conséquences d'un licenciement vicié doivent avoir un effet suffisamment dissuasif. L'employeur ne doit pas « faire une bonne affaire » en licenciant un employé sans motif juridiquement valable ou selon une procédure irrégulière (cf. Message du 31 août 2011 concernant une modification de la loi sur le personnel de la Confédération, FF 2011 6171, 6191). Le législateur a souhaité sanctionner l'employeur en cas de vice dans la décision (cf. arrêts du TAF A-3323/2024 du 28 mars 2025 consid. 7.2, A-2770/2021 du 30 décembre 2022 consid. 6.5, A-1532/2019 du 20 novembre 2019 consid. 7.2). C'est également pour cette raison que les cotisations sociales ne sont pas déduites du montant de l'indemnité à verser à l'employé licencié. Elle se détermine dès lors en salaires bruts (cf. arrêts du TAF A-3899/2022 précité consid. 7.2.3, A-6447/2023 du 19 février 2025 consid. 5, A-4896/2023 du 5 avril 2024 consid. 3.2, A-615/2018 du 22 janvier 2019 consid. 7.1). L'utilisation de l'expression « en règle générale » à l'art. 34b al. 2 LPers et à l'art. 183 al. 2 CCT CFF 2019 indique qu'il est possible de déroger exceptionnellement aux valeurs de référence fixées lorsque les circonstances le justifient et qu'une indemnité inférieure à six mois de salaire peut également être accordée (cf. arrêts du TAF A-1979/2024 du 28 mars 2025 consid. 5.4.1, A-2586/2024 précité consid. 9.3, A-5527/2020 du 31 mars 2022 consid. 6.6). L'indemnité est fixée d'après la gravité de la faute de l'employeur, la mesure de l'atteinte portée aux droits de la personnalité de l'employé ou la manière dont la résiliation a été annoncée. D'autres critères tels que l'intensité et la durée des rapports de travail, l'âge du lésé, sa situation sociale, son comportement envers ses devoirs de service, une éventuelle faute concomitante de l'employé et les effets économiques du licenciement entrent également en considération (cf. arrêt du TF 8C\_468/2019 du 28 février 2020 consid. 5.4 ; arrêts du TAF A-1979/2024 précité consid. 5.4.1, A-3899/2022 précité consid. 7.2.1,

A-5527/2020 précité consid. 6.3, A-5890/2020 du 24 novembre 2021 consid. 5.2.1, A-173/2018 du 29 janvier 2019 consid. 5.1).

#### **E. 4.5.1**

Au moment du licenciement immédiat injustifié le 3 avril 2025, le délai de congé de la recourante était de trois mois. Son contrat de travail pouvait être résilié de manière ordinaire pour la fin du mois de juillet 2025. Partant, l'autorité inférieure doit verser à la recourante son salaire jusqu'au 31 juillet 2025 y compris la participation au 13e salaire, avec intérêts à 5% l'an dès le 3 avril 2025, sous déduction du montant net de 8'353.60 francs qui lui a été versé par la caisse de chômage UNIA à titre d'indemnité journalière de chômage, et sous déduction d'un éventuel revenu tiré d'un autre travail (cf. art. 337c al. 2 CO). La caisse de chômage UNIA s'est subrogée à la recourante dans tous ses droits contre l'autorité inférieure jusqu'à concurrence du montant net de 8'353.60 francs avec intérêts à 5% l'an dès le 25 août 2025, tel que requis (cf. arrêts du TF 4A\_354/2010 du 8 octobre 2010 consid. B, C et ch. 1 du dispositif, 4A\_346/2010, 4A\_356/2010 du 8 octobre 2010 consid. B et dispositif ch. 1, 4C.417/2006 du 16 mars 2007 consid. B et dispositif ch. 1, 4C.259/2003 du 2 avril 2004 consid. B, C, 5 et dispositif ch. 2 et 3).

#### **E. 4.5.2**

S'agissant de l'indemnité prévue par l'art. 34b al. 1 let. a LPers et l'art. 183 al. 1 let. a CCT CFF 2019, il y a lieu de considérer que l'autorité inférieure a basé sa décision en grande partie sur la conviction erronée que la recourante avait commis un faux dans les titres, que - même si tel n'a pas été le cas - la faute concomitante de la recourante est importante, que la durée des rapports de travail a été relativement courte (un an et huit mois), que la recourante a 29 ans et bénéficie d'un certificat fédéral de capacité d'employée de commerce - domaine dans lequel il est relativement facile de retrouver un emploi, qu'elle ne fait pas valoir de personnes à charge et qu'elle a été affectée par la résiliation immédiate de ses rapports de travail (cf. certificat médical du 12 juin 2025). Sur ce vu, le Tribunal estime qu'il se justifie de fixer une indemnité d'un montant en dessous du seuil prévu par l'art. 34b al. 2 LPers et l'art. 183 al. 2 CCT CFF 2019, et qu'une indemnité de trois mois de salaire brut, y compris la participation au 13e salaire, est adéquate. Elle doit être calculée sur la base du dernier traitement brut déterminant perçu par la recourante. Les charges sociales ne doivent ni être versées, ni retranchées. Le recours est partiellement admis sur ce point.

#### **E. 5**

Pour résumer, le Tribunal retient que l'autorité inférieure a résilié ses rapports de travail avec la recourante avec effet immédiat au 3 avril 2025 sans justes motifs (cf. consid. 3.5). Elle doit verser à la recourante son salaire jusqu'au 31 juillet 2025 y compris la participation au 13e salaire, avec intérêts à 5% l'an dès le 3 avril 2025, sous déduction du montant net de 8'353.60 francs et sous déduction d'un éventuel revenu tiré d'un autre travail. La caisse de chômage UNIA s'est subrogée à la recourante dans tous ses droits contre l'autorité inférieure jusqu'à concurrence du montant net de 8'353.60 francs avec intérêts à 5% l'an dès le 25 août 2025 (cf. consid. 4.5.1). L'autorité inférieure doit également verser une indemnité de trois mois de salaire brut à la recourante (cf. consid. 4.5.2). Par suite, le recours est partiellement admis dans le sens des considérants.

#### **E. 6**

Reste à fixer les frais et les dépens.

## **E. 6.1**

Conformément à l'art. 34 al. 2 LPers et à l'art. 185 CCT CFF 2019, la procédure de recours est gratuite, de sorte qu'il n'est pas perçu de frais de procédure.

### **E. 6.2.1**

La recourante fait valoir des frais de représentation de 5'500.80 francs pour les prestations de son avocat du 31 mars 2025 au 28 août 2025 pour un temps facturable d'au total 15.23 heures.

### **E. 6.2.2**

L'autorité de recours 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 (cf. art. 64 al. 1 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]). Lorsqu'une partie n'obtient que partiellement gain de cause, les dépens auxquels elle peut prétendre sont réduits en proportion (art. 7 al. 2 FITAF). Les autorités fédérales et, en règle générale, les autres autorités parties n'ont pas droit aux dépens (cf. art. 7 al. 3 FITAF). Les dépens comprennent les frais de représentation et les éventuels autres frais de partie (art. 8 al. 1 FITAF). Les frais non nécessaires ne sont pas indemnisés (art. 8 al. 2 FITAF). Les frais de représentation incluent les honoraires d'avocat (art. 9 al. 1 let. a FITAF). Les honoraires d'avocat sont calculés en fonction du temps nécessaire à la défense de la partie représentée (cf. art. 10 al. 1 FITAF). Le tarif horaire des avocats est de 200 francs au moins et de 400 francs au plus (cf. art. 10 al. 2 FITAF). Aucune indemnité n'est due lorsqu'il existe un rapport de travail entre le représentant et la partie (art. 9 al. 2 FITAF). Même si l'art. 64 al. 1 PA est formulé de manière potestative, la norme donne naissance à un droit (cf. arrêts du TF 9C\_262/2025 du 15 juillet 2025 consid. 2.2.2, 2C\_159/2024 du 23 janvier 2025 consid. 3.1). Ce droit se limite à la procédure de recours selon les art. 44 ss PA. Il n'existe aucun droit à une indemnisation des parties dans la procédure administrative (cf. ATF 140 V 116 consid. 3.4.2, 132 II 47 consid. 5.2 ; arrêt du TF 2C\_127/2023 du 3 décembre 2025 consid. 7.1 destiné à la publication). Le droit s'étend au remboursement des frais nécessaires engagés par la partie gagnante dans le cadre du litige. Les frais d'une partie sont considérés comme nécessaires lorsqu'ils apparaissent indispensables à la poursuite ou à la défense appropriée et efficace d'un droit. Cela ne s'applique pas aux « frais inutiles » (cf. ATF 131 II 200 consid. 7.2 ; arrêt du TF 9C\_262/2025 du 15 juillet 2025 consid. 2.2.2 ; moser/Beusch/ Kneubühler/Kayser, op.cit., n. 4.68).

### **E. 6.2.3**

En l'espèce, la recourante obtient partiellement gain de cause. En effet, elle l'emporte s'agissant de l'absence de justes motifs de résiliation immédiate. En revanche, en ce qui concerne l'indemnité, elle n'obtient que partiellement gain de cause, en cela qu'elle a demandé neuf mois de salaire brut et n'en obtient que trois. Elle a droit à des dépens réduits. Par ailleurs, la recourante n'a pas droit à une indemnité pour ses frais de représentation en lien avec la procédure administrative devant l'autorité inférieure, ni pour ceux en lien avec les procédures pénales et fiscales, ni pour ceux concernant les correspondances avec son assurance de protection juridique. Vu le travail accompli en instance de recours, en particulier le temps nécessaire pour la rédaction des différentes écritures et pour les échanges entre la recourante et son avocat, vu le fait que la recourante n'obtient que

partiellement gain de cause, il apparaît approprié de fixer en l'espèce l'indemnité de dépens à 3'000 francs, y compris supplément TVA selon l'art. 9 al. 1 let. c FITAF. Elle est mise à la charge de l'autorité inférieure qui succombe partiellement. Aucune indemnité n'est due ni à l'autorité inférieure ni à la Caisse de chômage UNIA qui sont chacune représentées par leur propre service juridique interne (cf. art. 9 al. 2 FITAF). (Le dispositif est porté à la page suivante.)

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