



St-Gall, 20 mai 2026

Communiqué de presse concernant l'arrêt du 7 mai 2026 dans la cause A-2817/2024

Arrêt concernant le licenciement d'un chargé de cours

Le licenciement d'un chargé de cours du Département fédéral de la défense, de la protection de la population et des sports n'était pas abusif. Le Tribunal administratif fédéral accorde à l'intéressé des indemnités en raison de l'absence d'avertissement préalable et de la longue durée de la relation de travail.

Le chargé de cours concerné travaillait depuis plus de 25 ans dans un service du Département fédéral de la défense, de la protection de la population et des sports (DDPS). Par décision du 21 mars 2024, ce dernier a résilié le contrat de travail pour le 31 juillet 2024. Il a fondé la résiliation sur les mauvaises évaluations des prestations et du comportement du chargé de cours durant les périodes 2021/2022 et 2023, le retrait durable de son mandat d'enseignement dans une haute école et le refus d'un poste au DDPS qui lui avait été proposé comme alternative. Le 6 mai 2024, l'intéressé a recouru contre cette décision auprès du Tribunal administratif fédéral (TAF). Il conclut au maintien de son emploi pour une durée indéterminée, subsidiairement au maintien de l'emploi jusqu'à fin septembre 2024 et à l'octroi d'une indemnité de 24 mois de salaire.

Pas de licenciement abusif ni de profession de monopole

La résiliation des rapports de travail est abusive lorsqu'elle est prononcée pour des motifs illicites. Dans son arrêt, le TAF aboutit à la conclusion que le licenciement ne peut en l'espèce être qualifié d'abusif. Contrairement aux affirmations du chargé de cours, le mode de procédé du service concerné ne relevait ni d'un « jeu caché » ni d'une violation du devoir d'assistance. La mutation temporaire de l'intéressé le 28 février 2024 et la promotion de l'assistant de l'époque reposaient bien sur des motifs liés au bon fonctionnement du service. En outre, aucun comportement vexatoire ne peut être reproché au supérieur. En l'absence d'un licenciement abusif, l'intéressé ne peut pas faire valoir un droit à la réintégration. La décision de résiliation a donc mis fin aux rapports de travail avec le chargé de cours. Dans la mesure où l'emploi ne relevait pas d'une profession de monopole, les rapports de travail ont pris fin le 31 juillet 2024, délai reporté au 31 janvier 2025 en raison d'une incapacité de travail.

Absence de motif objectif pour la résiliation

Contrairement au droit privé, le droit du personnel de la Confédération exige un motif objectif pour admettre la résiliation par l'employeur. La décision doit en outre être proportionnée. En l'espèce, l'insuffisance prétendue des prestations en matière d'enseignement reposait sur les retours de six étudiants participant à un cours donné dans une haute école. Il n'existait aucune directive concernant la consultation et le rattrapage des examens, et les manquements invoqués n'étaient pas suffisamment graves au point de justifier un licenciement. Il ne ressort pas du dossier que le chargé de cours était généralement peu disposé à accepter les critiques. Sans se prononcer sur l'insuffisance alléguée des prestations en matière de recherche au cours de la période 2021/2022 et en 2023, le TAF constate que l'intéressé a fourni de bonnes prestations à cet égard pendant de nombreuses années et qu'il a atteint certains des objectifs fixés pour ces périodes. Le grief selon lequel le chargé de cours aurait pris des vacances de manière unilatérale ne peut être retenu, le voyage à l'étranger concerné ayant été toléré par son employeur.

Compte tenu des activités d'enseignement et de recherche du chargé de cours, majoritairement bien évaluées pendant plus de 25 ans, le service du DDPS aurait dû lui donner l'occasion de s'améliorer. La manière dont le service aurait agi après le retrait du mandat d'enseignement n'est pas déterminante. Le licenciement, en l'absence d'un avertissement préalable, s'avère donc disproportionné et injustifié. Le Tribunal considère que le poste de collaborateur scientifique au DDPS proposé par l'autorité inférieure le 18 janvier 2024 ne constituait pas une alternative convenable dans la mesure où il n'était que temporaire. La résiliation des rapports de travail ne reposait dès lors sur aucun motif objectif. Par conséquent, le Tribunal accorde au chargé de cours une indemnité correspondant à huit mois de salaire.

En cas de résiliation sans faute de l'employé, l'employeur verse en outre une indemnité si les rapports de travail ont duré longtemps ou si la personne a atteint un certain âge. Ces deux conditions étant en l'espèce réunies, l'intéressé reçoit en sus une indemnité correspondant également à huit mois de salaire.

Cet arrêt est susceptible de recours au Tribunal fédéral.

Contact médias

Rocco R. Maglio

Porte-parole

+41 58 465 29 86

medien@bvger.admin.ch

Le Tribunal administratif fédéral en bref

Créé en 2007, le Tribunal administratif fédéral (TAF), sis à St-Gall, est le plus grand tribunal de la Confédération avec 79 juges (70 EPT) et 395 collaborateurs (334 EPT). Il connaît des recours contre des décisions rendues par des autorités administratives fédérales et, dans certains domaines, par des autorités cantonales. Dans de rares procédures par voie d'action, il statue également en première instance. Le TAF est composé de six cours qui rendent en moyenne 7000 décisions par année.