



Direction de l'instruction publique et de la culture
Secrétariat général
Gestion des ressources humaines
corps enseignants / CACEB
Sulgeneckstrasse 70
3005 Berne
+41 31 633 85 11
gs.bkd@be.ch
www.bkd.be.ch

Notre référence: 267124

Version valable à compter du 1^{er} août 2017

Notice à l'intention du corps enseignant et des autorités d'engagement du degré secondaire II et des écoles supérieures concernant la résiliation des rapports de travail à la suite d'une réorganisation

Bases légales

- Art. 10a à 10d de la loi du 20 janvier 1993 sur le statut du corps enseignant (LSE ; RSB 430.250)
- Art. 12 à 25 de l'ordonnance du 28 mars 2007 sur le statut du corps enseignant (OSE ; RSB 430.251.0)
- Art. 10 de l'ordonnance de Direction du 15 juin 2007 sur le statut du corps enseignant (ODSE ; RSB 430.251.1)
- Art. 30 à 36 de la loi du 16 septembre 2004 sur le personnel (LPers ; RSB 153.01)
- Annexe III de l'ordonnance du 18 mai 2005 sur le personnel (OPers ; RSB 153.011.1)
- Art. 12, 13, 15, 16 et 17 de l'ordonnance du 20 avril 2005 sur le placement du personnel (OPlac ; RSB 153.011.2)

Principe

- Il y a réorganisation conduite par le canton ou la Confédération lorsque la structure organisationnelle d'une ou de plusieurs écoles subit une modification importante. Les autorités d'engagement annoncent une réorganisation prévue à l'Office des écoles moyennes et de la formation professionnelle (OMP). Celui-ci examine au cas par cas si les critères de réorganisation sont remplis.
- Les membres du corps enseignant et des directions d'école qui perdent leur emploi ou une partie de degré d'occupation à la suite d'une réorganisation ont droit aux prestations d'un service de placement et, le cas échéant, à une indemnité de départ ou à une rente spéciale, s'ils sont engagés pour une durée indéterminée et qu'ils perdent au moins 12,5 pour cent de degré d'occupation.
- Si une personne concernée par une réorganisation ne peut être placée à un poste acceptable principalement en raison du signalement trop tardif de son cas par l'autorité d'engagement, la Direction de l'instruction publique et de la culture peut obliger l'organe responsable de l'école à prendre en charge tout ou partie des coûts liés à une éventuelle rente spéciale ou indemnité de départ.
- Les membres du corps enseignant et des directions d'école qui perdent leur emploi mais qui ne relèvent pas du champ d'application d'une réorganisation ont également la possibilité de bénéficier des prestations de conseil offertes par la Direction de l'instruction publique et de la culture.

- Sommaire de la notice**
- A. Planification et annonce de la réorganisation
 - B. Décision de l'Office des écoles moyennes et de la formation professionnelle (OMP)
 - C. Service de placement
 - D. Détermination de la faute en droit de la prévoyance
 - E. Pour plus de détails

Annexe 1 : Extrait de l'ordonnance sur le placement du personnel

- Informations complémentaires**
- Notice à l'intention du corps enseignant et des autorités d'engagement concernant l'octroi d'une indemnité de départ
 - Notice à l'intention du corps enseignant et des autorités d'engagement concernant l'octroi d'une rente spéciale

A. Planification et annonce de la réorganisation

Compétence pour la planification de la réorganisation et l'examen des faits

Les réorganisations effectuées dans les écoles du degré secondaire II et dans les écoles supérieures sont planifiées conjointement avec l'Office des écoles moyennes et de la formation professionnelle (OMP).

Si la réorganisation a une incidence sur les engagements ou si la direction d'école planifie elle-même une réorganisation de son école, elle doit en informer la section compétente de l'OMP :

1. L'annonce a lieu douze mois ou le plus tôt possible avant la résiliation prévue des rapports de travail. Elle doit préciser :
 - les circonstances de la réorganisation et les faits (cause, mesures prises jusqu'ici, suite et évolution, effectifs d'élèves et organisation des classes, prévisions concernant les effectifs d'élèves, etc.),
 - les noms des personnes a priori concernées par la résiliation de leurs rapports de travail à la suite de la réorganisation,
 - la part de degré d'occupation correspondante pour chaque personne concernée.
2. Pour déterminer si un cas constitue une réorganisation au sens de l'OSE, il convient d'examiner :
 - si la structure organisationnelle d'une ou de plusieurs écoles a subi une modification importante,
 - si un membre du corps enseignant concerné par la réorganisation, engagé pour une durée indéterminée, perd au moins 12,5 pour cent de degré d'occupation.

- Exemples de modification importante de la structure organisationnelle d'une ou de plusieurs écoles**
- Fermeture ordonnée d'écoles ou de classes (p. ex. suppression d'offres dans les écoles de métiers [cours préparatoire aux arts visuels], fermeture de sites complémentaires [APP à Herzogenbuchsee])
 - Modifications du plan d'études ou de l'ordonnance sur la formation entraînant la suppression de leçons (p. ex. suppression de certaines disciplines, raccourcissement de la formation)
 - Fusion de gymnases ou d'écoles professionnelles

Ne sont pas considérées comme des réorganisations :

Fermetures de classes en raison du recul du nombre de contrats d'apprentissage conclus ou des effectifs d'élèves (p. ex. recul des inscriptions en APP, abandon de la scolarisation au sein du canton du fait de la baisse du nombre de contrats d'apprentissage)

Documents Modèle de tableau pour l'annonce des personnes concernées par une résiliation de leurs rapports de travail

B. Décision de l'Office des écoles moyennes et de la formation professionnelle (OMP)

Décision

1. L'OMP consigne la décision de réorganisation au sens de l'OSE, en informe l'autorité d'engagement et (év. copie du courrier à la personne concernée) l'Unité Gestion des ressources humaines Corps enseignant du Secrétariat général. Aucune décision n'est rendue. En règle générale, la décision de réorganisation est prise neuf mois ou le plus tôt possible avant la résiliation prévue des rapports de travail. En parallèle, l'OMP attribue un mandat de projet à la direction d'école pour la mise en œuvre de la réorganisation.
2. Si l'OMP juge que les suppressions de postes imminentes ne sont pas dues à une réorganisation au sens de l'OSE, les membres du corps enseignant et des directions d'école peuvent exiger qu'il rende une décision. Il doit alors exposer les raisons pour lesquelles il ne s'agit pas d'une réorganisation. Le membre du corps enseignant ou de la direction d'école concerné peut former un recours écrit et motivé contre cette décision dans un délai de 30 jours à compter de sa réception auprès de la Direction de l'instruction publique et de la culture du canton de Berne, Service juridique, Sulgeneckstrasse 70, 3005 Berne.

Droits d'une personne concernée par une réorganisation

- Une personne est considérée comme étant concernée par une réorganisation si son engagement est à durée indéterminée et qu'elle perd au moins 12,5 pour cent de degré d'occupation. C'est le degré d'occupation rémunéré qui fait foi (p. ex. 40 % - 12,5 % = 27,5 %).
- Toute personne concernée a droit au soutien du service de placement, aux prestations de conseil offertes par la Direction de l'instruction publique et de la culture ainsi qu'au financement d'une formation continue. Si aucun poste ne peut lui être proposé, il convient d'examiner si elle a droit à une indemnité de départ ou à une rente spéciale (cf. partie D).

Remarques :

- Si l'engagement comporte une fourchette, c'est le degré d'occupation moyen rémunéré au cours des deux années précédentes qui fait foi pour déterminer si la personne est touchée par une réorganisation.
- Si une personne a plusieurs engagements partiels relevant du champ d'application de la réorganisation, les réductions du degré d'occupation rémunéré des différents engagements sont additionnées. Cela concerne toutes les réductions qui ont lieu pendant la durée de la réorganisation. L'affectation des engagements à différentes classes de traitement ne joue aucun rôle.

Membres du corps enseignant et des directions d'école engagés pour une durée déterminée et touchés par une réorganisation :

Les membres du corps enseignant et des directions d'école engagés pour une durée déterminée et touchés par une réorganisation peuvent également

bénéficier du soutien du service de placement et des prestations de conseil offertes par la Direction de l'instruction publique et de la culture lorsqu'ils perdent leur emploi. Toutefois, ils n'ont pas droit au financement d'une formation continue ni à une indemnité de départ ou à une rente spéciale.

Membres du corps enseignant et des directions d'école qui ne relèvent pas du champ d'application d'une réorganisation :

En règle générale, les membres du corps enseignant et des directions d'école qui ne relèvent pas du champ d'application d'une réorganisation peuvent également bénéficier des prestations de conseil offertes par la Direction de l'instruction publique et de la culture. Toutefois, ils n'ont pas droit au financement d'une formation continue ni à une indemnité de départ ou à une rente spéciale.

Fin des rapports de travail Les rapports de travail d'une personne concernée par une réorganisation sont résiliés par l'autorité d'engagement actuelle. Les conditions qui s'appliquent aux résiliations pour d'autres motifs (délai de préavis, droit d'être entendu, etc.) prévalent également dans ce cas.

Vous avez des questions ? En cas de questions, veuillez vous adresser aux services suivants :

- Section des écoles professionnelles, (tél. 031 633 87 21 ; abs@erz.be.ch)
- Section des écoles moyennes (tél. 031 633 87 79 ; ams@erz.be.ch)

Section francophone (tél. 032 486 08 20 ; osp@erz.be.ch)

C. Service de placement

Objectif Le service de placement assiste les personnes concernées par une réorganisation dans leur recherche d'emploi afin qu'elles trouvent un poste acceptable.

Compétences Le service de placement est géré par l'Unité Gestion des ressources humaines Corps enseignant rattachée au Secrétariat général de la Direction de l'instruction publique et de la culture, Sulgeneckstrasse 70, 3005 Berne, tél. 031 633 83 28. Il est chargé de transmettre des renseignements d'ordre juridique et de procéder à la détermination de la faute en droit de la prévoyance (cf. partie D).

Sur mandat de l'Unité Gestion des ressources humaines Corps enseignant du Secrétariat général, le conseil des personnes touchées par la réorganisation est assuré par la Section de l'orientation professionnelle et personnelle (région Berne-Mittelland) de l'OMP (Bremgartenstrasse 37, 3001 Berne, tél. 031 633 80 70). Cette dernière aide les personnes concernées à effectuer un bilan individuel, à clarifier leurs objectifs de carrière et à élaborer leur dossier de candidature. Cependant, c'est aux personnes elles-mêmes qu'il incombe de rechercher un nouvel emploi.

Collaboration de la personne concernée La recherche d'un nouveau poste prime toutes les autres mesures et prétentions. La personne concernée par la résiliation des rapports de travail veille à rechercher activement un poste acceptable pour éviter le chômage. Elle consulte elle-même les offres d'emploi publiées dans la Bourse de l'emploi du canton de Berne et apporte, au service de placement, la preuve écrite de ses candidatures.

Rôle de l'OMP et de l'autorité d'engagement dans la recherche d'emploi	Certaines tâches peuvent être déléguées à l'autorité d'engagement dans la mesure où cela facilite le placement de la personne concernée par la réorganisation. Il peut s'agir de tâches comme l'examen des offres d'emploi, l'engagement de la procédure conduisant à un entretien d'embauche, etc. Il faut s'assurer que les personnes touchées par une réorganisation aient connaissance des offres d'emploi afin qu'elles puissent postuler. Les écoles de l'OMP doivent traiter en priorité les candidatures de ces personnes. Si elles n'en tiennent pas compte, elles doivent le justifier à l'OMP.
Postes ne relevant pas de la LSE ou de l'administration cantonale	Il est également conseillé aux personnes concernées de postuler auprès d'établissements ne relevant pas de la LSE ou de l'administration cantonale (p. ex. des écoles privées, des services de formation continue au sein d'entreprises, le secteur privé ou des établissements situés dans les cantons voisins).
Poste acceptable	<p>Un poste est considéré comme acceptable si</p> <ul style="list-style-type: none"> - le nouveau poste prend équitablement en compte les aptitudes et les activités exercées jusque-là par la personne concernée, - le trajet pour se rendre au travail ne constitue pas une rigueur particulière, compte tenu du domicile occupé jusque-là et de la situation personnelle de la personne menacée de licenciement, - l'éventuelle réduction de traitement ne dépasse pas un certain pourcentage (cf. annexe 1), - la personne concernée exerce son activité d'enseignement à un degré scolaire inférieur ou supérieur ou dans un domaine connexe à son domaine initial, ou se voit confier une activité administrative appropriée. <p>Poste à durée déterminée :</p> <p>Un poste à durée déterminée est acceptable même si la personne concernée occupait auparavant un poste à durée indéterminée (pour ce qui concerne les droits, voir la partie D, paragraphe « Détermination de la faute en droit de la prévoyance pour les engagements à durée déterminée »).</p>
Déroulement du placement	<ol style="list-style-type: none"> 1. L'Unité Gestion des ressources humaines Corps enseignant du Secrétariat général informe la Section de l'orientation professionnelle et personnelle (région Berne-Mittelland) de l'OMP à propos des réorganisations et des personnes concernées par ces dernières. 2. La Section de l'orientation professionnelle et personnelle (région Berne-Mittelland) de l'OMP contacte ensuite l'autorité d'engagement compétente pour la personne concernée par la résiliation des rapports de travail et/ou la direction d'école responsable. La répartition des tâches entre le service de placement et l'autorité d'engagement est clarifiée. 3. La Section de l'orientation professionnelle et personnelle (région Berne-Mittelland) de l'OMP contacte également la personne concernée et l'invite à un (premier) entretien (informations sur ses droits et obligations, bilan, analyse de la situation, coaching, réorientation professionnelle, optimisation du dossier de candidature, entraînements à la présentation de candidatures, etc.). 4. La personne concernée consulte régulièrement les offres d'emploi acceptables au service de l'école bernoise ou, le cas échéant, de l'administration cantonale, ou encore les offres disponibles hors du canton.

5. La personne concernée apporte régulièrement à la Section de l'orientation professionnelle et personnelle (région Berne-Mittelland) de l'OMP la preuve des efforts qu'elle a entrepris pour trouver un emploi.
6. Si des postes acceptables sont proposés :
 - a. Après l'envoi de la candidature, la Section de l'orientation professionnelle et personnelle (région Berne-Mittelland) de l'OMP prend, si nécessaire, contact avec l'autorité d'engagement compétente pour le nouveau poste afin de s'assurer de sa disposition à engager la personne concernée.
 - b. Si la personne concernée n'accepte pas une offre jugée comme acceptable dans un délai de cinq jours ouvrés, cette offre est considérée comme rejetée. Tout rejet doit être annoncé par écrit à l'autorité d'engagement compétente pour le nouveau poste et une copie doit être adressée à la Section de l'orientation professionnelle et personnelle (région Berne-Mittelland) de l'OMP ainsi qu'à l'autorité d'engagement actuelle.
7. Si aucun poste acceptable n'est trouvé avant la fin des rapports de travail, l'Unité Gestion des ressources humaines Corps enseignant du Secrétariat général examine si la personne concernée a droit à une rente spéciale ou à une indemnité de départ. A cet égard, elle consulte la personne concernée, la Section de l'orientation professionnelle et personnelle (région Berne-Mittelland) de l'OMP, la personne compétente au sein de la Section des écoles professionnelles ou de la Section des écoles moyennes de l'OMP et, éventuellement, l'autorité d'engagement actuelle. Au besoin, la Direction de l'instruction publique et de la culture établit une détermination de la faute en droit de la prévoyance (cf. partie D, « Détermination de la faute en droit de la prévoyance »).
8. Après consultation du service de placement, l'Unité Gestion des ressources humaines Corps enseignant du Secrétariat général clôt le dossier. La personne concernée reçoit une lettre l'en informant.

Mesures d'accompagnement

Mesures de formation continue :

Les personnes touchées par une réorganisation peuvent déposer une demande de financement partiel ou total d'une formation continue auprès de l'Unité Gestion des ressources humaines Corps enseignant du Secrétariat général, par l'intermédiaire de la Section de l'orientation professionnelle et personnelle (région Berne-Mittelland) de l'OMP. Pour être acceptée, la formation continue doit accroître les chances de la personne concernée sur le marché du travail.

Entraînements à la présentation de candidatures et coaching :

Sur mandat de l'Unité Gestion des ressources humaines Corps enseignant du Secrétariat général, la Section de l'orientation professionnelle et personnelle (région Berne-Mittelland) de l'OMP propose des ateliers (entraînements à la présentation de candidatures, conseils en réorientation professionnelle) et offre des prestations de coaching (coaching de groupe ou coaching particulier).

D. Détermination de la faute en droit de la prévoyance

Détermination de la faute en droit de la prévoyance

S'il n'est pas possible de proposer un poste acceptable à une personne touchée par une réorganisation avant la fin de ses rapports de travail, on examine si elle a droit à une indemnité de départ ou à une rente spéciale, à condition que le licenciement ne soit pas fautif, c'est-à-dire que la personne n'ait pas rejeté d'offre d'emploi, qu'elle ait satisfait à son devoir de collaboration et qu'elle ait activement recherché un nouveau poste acceptable.

La Direction de l'instruction publique et de la culture détermine, de concert avec la Direction des finances, si le licenciement est fautif ou non. A cette fin, une détermination de la faute en droit de la prévoyance est établie.

Avant de déterminer le caractère fautif ou non fautif du licenciement, l'Unité Gestion des ressources humaines Corps enseignant du Secrétariat général doit obtenir une prise de position de la Section de l'orientation professionnelle et personnelle (région Berne-Mittelland) de l'OSP, de l'actuelle autorité d'engagement, de la direction d'école de la personne concernée ainsi que d'une éventuelle nouvelle autorité d'engagement.

Licenciement non fautif :

- aucun poste acceptable n'a pu être proposé et/ou
- la personne concernée n'a refusé aucun poste acceptable et/ou
- la personne concernée a satisfait à son devoir de collaboration.

Licenciement fautif :

- la personne concernée a refusé un emploi acceptable qu'elle aurait pu obtenir et/ou
- la personne concernée n'a pas satisfait à son devoir de collaboration.

En cas de licenciement fautif, la personne concernée n'a droit ni à une indemnité de départ, ni à une rente spéciale.

Détermination de la faute en droit de la prévoyance en cas de reprise d'un engagement à durée déterminée

Si une personne touchée par une réorganisation trouve un poste à durée déterminée, la détermination de la faute en matière de prévoyance intervient :

- après la fin de l'engagement dans le cas d'un engagement à durée déterminée au sein de l'administration cantonale. Les droits en matière de prévoyance sont alors appréciés selon la situation au moment de la suppression de l'engagement à durée indéterminée et le temps de service accompli au poste à durée déterminée est pris en compte pour déterminer les prestations versées suite à un licenciement non fautif ;
- au moment du licenciement par le canton dans le cas d'un engagement à durée déterminée en dehors de l'administration cantonale.

Signalement tardif

Si la personne concernée par une réorganisation ne peut être placée à un poste acceptable principalement en raison du signalement trop tardif de son cas par l'autorité d'engagement, la Direction de l'instruction publique et de la culture peut obliger l'organe responsable de l'école à prendre en charge tout ou partie des coûts liés à une éventuelle rente spéciale ou indemnité de départ.

Avoirs sur le relevé individuel des heures d'enseignement (RIH)

Lorsque la réorganisation n'entraîne que la réduction partielle du temps de travail d'une personne (perd-elle 12,5 % pour cent de degré d'occupation) et que les rapports de travail ne sont pas résiliés, il convient d'étudier si la personne concernée a droit à une indemnité de départ ou à une rente spéciale partielle. Si tel est le cas, les éventuels avoires sur le RIH doivent être gérés de la sorte :

1. Cas général (variante 1) : le RIH est entièrement soldé au moment de la réorganisation, même si la personne bénéficie d'un engagement partiel. L'article 43, alinéa 5 OSE est appliqué. L'indemnité de départ ou la rente spéciale partielle est versée à compter de la réduction de l'engagement.
2. Exception (variante 2) : dans certains cas, les avoires sur le RIH peuvent être utilisés pour maintenir le degré d'occupation en vigueur avant la réorganisation. L'indemnité de départ ou la rente spéciale partielle est seulement versée une fois le RIH épuisé.

La personne concernée convient par écrit de la variante à appliquer avec l'autorité d'engagement ou la direction d'école avant la résiliation partielle de ses rapports de travail. Sur demande, l'Unité Gestion des ressources humaines Corps enseignant du Secrétariat général de la Direction de l'instruction publique et de la culture lui fournit des informations concernant les conséquences de ces deux variantes sur le versement des indemnités de départ et des rentes spéciales. Elle est ensuite informée par l'autorité d'engagement ou la direction d'école de la décision prise.

Les personnes qui touchent une indemnité de départ ou une rente spéciale partielle en raison d'une réorganisation ne peuvent plus cumuler d'avoires sur leur RIH. Cela vaut aussi pour la décharge horaire au sens de l'article 48, alinéa 2 OSE.

Vous avez des questions ?

Pour toute question concernant les mesures d'accompagnement, la rente spéciale, l'indemnité de départ ou la détermination de la faute en droit de la prévoyance, veuillez vous adresser à l'Unité Gestion des ressources humaines Corps enseignant du Secrétariat général, tél. 031 633 83 28.

Informations complémentaires relatives aux indemnités de départ et aux rentes spéciales

Voir la notice à l'intention du corps enseignant, des directions d'école et des autorités d'engagement des établissements de la scolarité obligatoire et du degré secondaire II concernant l'octroi **d'une indemnité de départ** en cas de résiliation des rapports de travail à la suite d'une réorganisation

Voir la notice à l'intention du corps enseignant, des directions d'école et des autorités d'engagement des établissements de la scolarité obligatoire et du degré secondaire II concernant l'octroi **d'une rente spéciale** en cas de résiliation des rapports de travail à la suite d'une réorganisation

E. Pour plus de détails

Liens importants

Bourse de l'emploi du canton de Berne : www.be.ch/emploi

Orientation professionnelle du canton de Berne : www.erz.be.ch/orientation

EDUCA-JOB : www.educajob.ch

Caisse d'assurance du corps enseignant
bernois (CACEB) : www.caceb.ch
Caisse de pension bernoise (CPB) : www.cpb.ch
Offices régionaux de placement : www.espace-emploi.ch

Annexe 1 : extrait de l'ordonnance du 20 avril 2005 sur le placement du personnel [OPlac ; RSB 153.011.2]

Principe

Art. 12 ¹ Les critères définis à l'article 31 LPers [RSB 153.01] sont applicables pour juger si un poste proposé à l'intérieur de l'administration cantonale est acceptable.

² Un poste est considéré comme acceptable, en particulier,

- a lorsqu'une période d'initiation et d'acclimatation appropriée doit être accomplie;
- b lorsque plusieurs postes à temps partiel doivent être occupés pour atteindre l'ancien degré d'occupation;
- c lorsque des responsables hiérarchiques doivent assumer une fonction dirigeante d'un niveau inférieur ou passer d'une fonction de direction à une fonction d'état-major;
- d lorsque des personnes visées à l'article 2, alinéa 2 doivent exercer leur activité d'enseignement à un niveau inférieur ou dans un domaine connexe à leur domaine initial, ou se voient confier une activité administrative appropriée.

Réduction de traitement maximale acceptable

Art. 13 ¹ Un poste est considéré comme acceptable lorsqu'il n'entraîne pas une réduction de traitement supérieure aux pourcentages ci-dessous, basés sur un degré d'occupation de 100 pour cent:

Ancien traitement brut (basé sur un degré d'occupation de 100%)	Réduction de traitement acceptable (en pourcentage de l'ancien traitement)
Moins de 60 000	0 pour cent
60 000 –64 999	1 pour cent
65 000 –69 999	2 pour cent
70 000 –74 999	3 pour cent
75 000 –79 999	4 pour cent
80 000 –84 999	5 pour cent
85 000 –89 999	6 pour cent
90 000 –94 999	7 pour cent
95 000 –99 999	8 pour cent
100 000 –104 999	9 pour cent
105 000 –109 999	10 pour cent
110 000 –114 999	11 pour cent
115 000 –119 999	12 pour cent
120 000 –124 999	13 pour cent

125 000 –129 999	14 pour cent
130 000 –134 999	15 pour cent
135 000 –139 999	16 pour cent
140 000 –144 999	17 pour cent
145 000 –149 999	18 pour cent
150 000 –154 999	19 pour cent
155 000 –159 999	20 pour cent
160 000 –164 999	21 pour cent
165 000 –169 999	22 pour cent
170 000 –174 999	23 pour cent
175 000 –179 999	24 pour cent
180 000 ou plus	25 pour cent

² Lorsque le degré d'occupation est inférieur à 100 pour cent, la valeur limite de la réduction acceptable du traitement est calculée sur la base d'un degré d'occupation de 100 pour cent.

³ Une réduction de traitement au sens de l'alinéa 1 n'est pas acceptable lorsqu'elle constitue pour la personne concernée une rigueur particulière au sens de l'article 16.

Trajet

Art. 15 ¹ Le trajet du domicile au lieu de travail est considéré comme acceptable lorsqu'il n'excède pas une durée de deux heures. La durée déterminante à cet égard est le temps nécessaire pour parcourir le trajet de porte à porte au moyen des transports publics.

² La durée du trajet jusqu'au lieu de travail est considérée comme faisant totalement ou partiellement partie du temps de travail lorsqu'un cas de rigueur particulière est établi ou lorsque l'emploi est maintenu par le biais de deux postes à temps partiel situés en des lieux géographiquement distincts (art. 12, al. 2, lit. b).

Rigueur particulière, critères

Art. 16 ¹ Pour évaluer les cas de rigueur particulière, il y a lieu de tenir compte de la situation individuelle, en particulier de l'âge, de l'ancienneté, du degré d'occupation et de la situation familiale.

² L'autorité de nomination évalue d'entente avec l'Office du personnel les cas de rigueur particulière.

Poste à durée déterminée acceptable

Art. 17 ¹ Un poste à durée déterminée est acceptable même si la personne concernée occupait auparavant un poste à durée indéterminée.

² La détermination de la faute en matière de prévoyance au sens de l'article 35 LPers intervient

a après la fin de l'engagement dans le cas d'un engagement à durée déterminée au sein de l'administration cantonale. Les droits en matière de prévoyance sont alors appréciés selon la situation au moment de la suppression de l'engagement à durée indéterminée et le temps de service

accompli au poste à durée déterminée est pris en compte pour déterminer les prestations versées suite à un licenciement non fautif;

b au moment du licenciement par le canton dans le cas d'un engagement à durée déterminée en dehors de l'administration cantonale.

³ La présente ordonnance est applicable aux personnes visées à l'alinéa 2, lettre a lorsque les rapports de travail prennent fin du fait de la suppression d'un poste à durée déterminée.