



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: 281119

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

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'indemnité de départ en cas de résiliation des rapports de travail à la suite d'une réorganisation

1. Principes régissant l'octroi d'une indemnité de départ

- Bases légales**
- Article 10a et suivants de la loi sur le statut du corps enseignant (LSE ; RSB 430.250)
 - Article 12 et suivants de l'ordonnance sur le statut du corps enseignant (OSE ; RSB 430.251.0)
 - Articles 31 à 35 de la loi sur le personnel (LPers ; RSB 153.01)
 - Article 123 de l'ordonnance sur le personnel (OPers ; RSB 153.011.1)
 - Article 12 et suivants de l'ordonnance sur le placement du personnel (OPlac ; RSB 153.011.2)
- Conditions requises pour bénéficiaire d'une indemnité de départ**
- Les membres du corps enseignant et des directions d'école ont droit à une indemnité de départ en vertu de l'article 10c, alinéa 4 LSE en corrélation avec l'article 32, alinéa 2 LPers si leur engagement perd une partie déterminante de sa substance à la suite d'une réorganisation conduite par le canton ou la commune compétente sans qu'il y ait faute de leur part et qu'ils ne peuvent pas continuer d'être employés dans des conditions acceptables par le canton ou un autre employeur (cf. art. 10a LSE). Il y a réorganisation au sens de l'article 10a, alinéa 1 LSE lorsque la structure organisationnelle d'une ou de plusieurs écoles subit une modification importante (cf. art. 14 OSE).
 - Un membre du corps enseignant est considéré comme étant touché par une réorganisation si son engagement est à durée indéterminée et qu'il perd **au moins 12,5 pour cent de degré d'occupation**. Si l'engagement comporte une fourchette, c'est le degré d'occupation moyen rémunéré au cours des deux années précédentes qui fait foi. Si un membre du corps enseignant a **plusieurs engagements partiels** dans le champ d'application de la réorganisation, les réductions du degré d'occupation rémunéré des différents engagements sont **additionnées** (cf. art. 15 OSE). Les personnes concernées doivent chercher activement un nouveau poste acceptable et satisfaire à leur devoir de collaboration (cf. art. 23 OSE).

En cas de licenciement non fautif, ont droit à une indemnité de départ les personnes concernées par une réorganisation qui ont atteint l'âge de 40 ans et qui sont au service du canton depuis six années complètes au moins.

Le montant de l'indemnité correspond à un nombre de traitements mensuels déterminés conformément à l'annexe 3 OPers.

- Le versement de l'indemnité de départ n'intervient qu'une fois déterminé, d'entente avec la Direction des finances, que la personne a été licenciée par la Direction de l'instruction publique et de la culture sans qu'il y ait faute de sa part (cf. art. 10c, al. 3 LSE en corrélation avec l'art. 35, al. 2 LPers). Pour ce faire, une détermination de la faute en matière de prévoyance est établie. Ce document est ce qu'on appelle une déclaration des parties.
- Si un enseignant ou une enseignante 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 d'une éventuelle rente spéciale ou indemnité de départ.
- Si la personne concernée remplit les conditions pour bénéficier d'une rente spéciale, elle n'a pas droit à une indemnité de départ.
- Si la personne concernée trouve, dans les 18 mois suivant la résiliation de ses rapports de travail, un poste acceptable au sein du canton ou chez un autre employeur, l'indemnité de départ est réduite ou supprimée (art. 32, al. 1, 3 et 4 LPers).

Calcul de l'indemnité de départ

- Le montant de l'indemnité de départ est déterminé, sur la base du traitement mensuel brut, en fonction de l'âge et du nombre d'années de service complètes, au maximum toutefois jusqu'à concurrence du nombre de mois restant jusqu'à la retraite ordinaire de la personne concernée.
- Le traitement mensuel brut est déterminé en tenant compte du degré d'occupation moyen pondéré des cinq années précédentes. Le 13^e mois de traitement et les éventuelles allocations familiales et allocations d'entretien ne sont pas pris en compte dans le calcul de l'indemnité de départ. L'indemnité de départ est versée en mensualités (dont il faut déduire les cotisations aux assurances sociales).

Versement de l'indemnité de départ

- L'indemnité de départ est versée en mensualités, et non sous la forme d'une prestation en capital unique (cf. art. 123, al. 4 OPers). (Seules les indemnités de départ accordées dans le cadre d'une convention de départ, conformément à l'article 27a LPers et des articles 30a et 30b OPers, sont versées sous la forme d'une prestation en capital.) [ne concerne que le personnel de l'administration cantonale].
- La personne concernée déclare par écrit au service de la Direction de l'instruction publique et de la culture chargé du versement des traitements (Section du personnel [SPe]), au plus tard le 10 du mois, qu'elle n'est engagée nulle part ailleurs à un poste acceptable. Si le nouvel engagement à un poste acceptable est résilié durant la période probatoire ou que l'engagement auprès d'une institution relevant du champ d'application de la LSE, auprès de l'administration cantonale ou auprès d'un autre employeur s'avère ne pas être acceptable, la personne concernée a de nouveau droit à l'indemnité de départ

comme si elle n'avait pas encore trouvé de nouveau poste acceptable (cf. art. 123, al. 6 OPers).

- Si la personne concernée envoie sa déclaration mensuelle après le 10 du mois, elle ne perd toutefois pas son droit à toucher la mensualité en question, qui lui sera versée dès réception de sa déclaration.
- Le versement des mensualités est suspendu dès que la personne concernée entre en fonction à un poste acceptable auprès d'une institution relevant du champ d'application de la LSE, auprès de l'administration cantonale ou auprès d'un autre employeur (cf. art. 123, al. 4 OPers).
- Si une personne touchée par une réorganisation trouve un poste relevant du champ d'application de la LSE, au sein de l'administration cantonale ou chez un autre employeur qui n'est pas considéré comme acceptable, elle a droit à une indemnité de départ correspondant au nombre de mois qui lui est dû conformément à l'annexe 3 de l'OPers.
- Toutefois, la personne concernée n'a droit qu'à une indemnité de départ partielle car le montant de l'indemnité versée (donc de chacune de ses mensualités) correspond à la différence entre l'ancien et le nouveau salaire mensuel. Les prestations complémentaires de l'employeur qui ont les caractéristiques d'une rémunération (comme les frais fixes) sont ajoutées au nouveau salaire mensuel. Par contre, le 13^e mois de traitement n'est pas pris en compte car il ne l'est pas non plus dans les mensualités de l'indemnité de départ.
- Chaque paiement mensuel de cette différence de rémunération annule le droit à une mensualité complète. Cette réglementation est conforme aux but et sens de l'indemnité de départ ainsi qu'à l'obligation générale de réduire les dommages qui incombent à l'employé-e.

Interruption du versement

Octroi d'une indemnité de départ en cas de nouveau poste qui n'est pas considéré comme acceptable

Gestion des 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 avoirs 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 avoirs 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.

Procédure de versement de l'indemnité de départ

1. **Direction de l'instruction publique et de la culture** : détermination de la faute en droit de prévoyance à l'intention de la Direction des finances.
2. **Office des services centralisés de la Direction de l'instruction publique et de la culture** : si accord de la Direction des finances, notification d'une décision concernant l'indemnité de départ à la personne concernée (avec délai de recours de 30 jours).
3. **Personne concernée** (si elle n'a pas formé de recours contre la décision) :
 - a. **Pas de nouveau poste** : déclaration mensuelle à la SPe quant à sa situation (d'ici au 10 du mois). Si un poste acceptable est trouvé, le versement de l'indemnité est interrompu.
 - b. **Acceptation d'un poste qui n'est pas considéré comme acceptable** : cf. explications au point 1.5 « Octroi d'une indemnité de départ en cas de nouveau poste qui n'est pas considéré comme acceptable ».
4. **SPe** : versement des mensualités (lié à la déclaration, c.-à-d. que les mensualités ne sont pas versées si la personne n'a pas envoyé de déclaration).
5. **Unité Gestion des ressources humaines Corps enseignant du Secrétariat général de la Direction de l'instruction publique et de la culture** : prise de contact régulière avec la personne concernée afin de faire un bilan de la situation.
6. **Personne concernée** : information à la SPe et à l'Unité Gestion des ressources humaines Corps enseignant si celle-ci trouve un poste relevant du champ d'application de la LSE, au sein de l'administration cantonale ou chez un autre employeur avant l'échéance du versement des mensualités. On vérifie alors que le poste est acceptable. Si ce n'est pas le cas, une indemnité partielle est versée (cf. explications au point 1.5 « Octroi d'une indemnité de départ en cas de nouveau poste qui n'est pas considéré comme acceptable »).
7. **Unité Gestion des ressources humaines Corps enseignant du Secrétariat général de la Direction de l'instruction publique et de la culture** : envoi d'un courrier à la personne concernée lorsque le versement de la dernière mensualité a été effectué.

Interlocuteur en cas de questions

Pour toute question concernant les indemnités de départ, veuillez vous adresser à l'Unité Gestion des ressources humaines Corps enseignant du Secrétariat général de la Direction de l'instruction publique et de la culture du canton de Berne (tél. 031 633 83 28).

2. Foire aux questions

1. Quand un poste est-il considéré comme acceptable ?

En ce qui concerne le corps enseignant, un ou plusieurs autres postes sont considérés comme acceptables s'ils le sont au sens de l'article 31 LPers ainsi que des articles 12, 13, 15 et 17 OPlac. Enseigner dans un degré d'enseignement supérieur est également considéré comme acceptable.

L'article 13 OPlac en particulier définit quel pourcentage maximal de réduction du traitement est considéré comme acceptable. Par ailleurs, l'article 21, alinéa 3 OSE prévoit que la réduction de traitement maximale au sens de l'article 13 OPlac est calculée sur la base du salaire brut mensuel moyen des deux dernières années. Si le degré d'occupation actuel est inférieur à 100 pour cent, on calculera le traitement sur la base d'un travail à temps complet afin de déterminer la perte de salaire acceptable en pourcentage. L'ancien traitement brut indiqué dans le tableau de l'article 13, alinéa 1 OPlac correspond au revenu annuel incluant le 13^e mois de traitement. Le nouveau traitement annuel brut utilisé pour la comparaison ne comprend pas les allocations familiales ni les allocations d'entretien, mais comprend les éventuels frais fixes qui ont les caractéristiques d'un salaire. Une fois le pourcentage de réduction de traitement acceptable déterminé, il faut comparer l'ancien et le nouveau traitements annuels bruts pour juger si le nouvel engagement est acceptable ou non.

2. A qui incombe la détermination de la faute ?

La détermination de la faute incombe à la Direction de l'instruction publique et de la culture d'entente avec la Direction des finances. Le Conseil-exécutif détermine la faute si la détermination de la faute prête à contestation.

3. Que se passe-t-il après la détermination de la faute ?

La Direction de l'instruction publique et de la culture informe la personne concernée par voie de décision du nombre maximal de mensualités et de leur montant. Il faut indiquer à la personne concernée sur quel site internet télécharger la déclaration et à qui l'adresser chaque mois. On pourra éventuellement lui remettre la notice sur l'indemnité de départ.

4. Sous quelle forme la personne concernée doit-elle attester qu'elle n'a pas encore de nouvel engagement ?

La personne concernée doit attester tous les mois par une déclaration écrite qu'elle n'a pas encore trouvé d'autre poste acceptable. Si la SPe reçoit la déclaration jusqu'au 10 du mois, elle verse une mensualité de l'indemnité de départ. Les déclarations qui lui parviennent plus tard sont prises en compte, mais le versement des mensualités correspondantes intervient seulement à la date de paiement des traitements suivante.

Le formulaire de déclaration écrite est publié sur le site de la Direction de l'instruction publique et de la culture sous www.erz.be.ch/réorganisation. Il doit être imprimé, complété et adressé à la personne compétente mentionnée sur le formulaire.

5. Comment les mensualités de l'indemnité de départ sont-elles calculées ?

Le montant d'une mensualité de l'indemnité de départ correspond à un traitement mensuel brut déterminé en tenant compte du degré d'occupation moyen pondéré des cinq années précédentes, déduction faite des cotisations aux assurances sociales (art. 123, al. 2 OPers). Par conséquent, il ne se base pas sur le traitement annuel versé avant la résiliation des rapports de travail Le 13^e mois de

traitement et les éventuelles allocations familiales et d'entretien ne sont pas pris en compte dans le calcul de l'indemnité de départ (art. 123, al. 3 OPers).

6. *Quand débute le droit à une indemnité de départ ?*

Le droit à une indemnité de départ prend naissance dès la fin des rapports de travail avec le canton de Berne. Les rapports de travail s'achèvent généralement à la fin d'un mois. Une première mensualité de l'indemnité de départ est versée dès le mois suivant, à condition que la personne concernée y ait droit et qu'elle ait attesté par une déclaration écrite ne pas avoir encore retrouvé de poste acceptable.

7. *Quand une personne concernée a-t-elle droit à une indemnité de départ ?*

Le tableau figurant à l'annexe 3 de l'OPers indique quand une personne concernée a droit à une indemnité de départ, en fonction de l'âge et de l'ancienneté de service. Le droit à une indemnité de départ s'étend au maximum jusqu'à la retraite ordinaire.

8. *Combien de temps dure le droit à l'indemnité de départ ?*

Le tableau figurant à l'annexe 3 OPers détermine la durée du droit à l'indemnité de départ, c'est-à-dire le nombre de mensualités (correspondant chacune à un mois de traitement) dont bénéficient les personnes concernées au titre de cette indemnité.

9. *Que se passe-t-il quand la personne concernée entre en fonction à un nouveau poste acceptable ?*

Le versement des mensualités prend fin dès que la personne concernée a trouvé un nouveau poste acceptable.

10. *Que se passe-t-il en cas de résiliation du nouvel engagement acceptable ?*

Aucune mensualité n'est versée pendant la durée du nouvel engagement, puisque la personne concernée reçoit un revenu acceptable au sens de l'article 13 OPlac. Si le nouvel engagement prend fin, la personne concernée a de nouveau droit à l'indemnité de départ, conformément à l'article 123, alinéa 6 OPers. La législation mentionne uniquement la résiliation du nouvel engagement durant la période probatoire, mais la réglementation doit aussi s'appliquer si le nouvel engagement est résilié après la période probatoire. Peu importe à cet égard qui a mis fin aux rapports de travail. Après la résiliation du nouvel engagement acceptable, les mensualités restantes sont versées aussi longtemps que dure le droit à l'indemnité de départ.

Remarque : Le nouvel engagement n'entraîne ni la suspension ni le report du paiement des mensualités. La personne concernée n'a pas droit rétroactivement aux mensualités qui ne lui ont pas été versées. Cette réglementation correspond aux dispositions de l'article 32, alinéa 4 LPers, qui

prévoit la réduction ou la suppression de l'indemnité de départ si la personne concernée trouve un poste acceptable au sein du canton ou chez un autre employeur.

11. Que se passe-t-il si la personne concernée entre en fonction à un nouveau poste qui n'est pas considéré comme acceptable ?

Si la personne concernée entre en fonction à un nouveau poste qui n'est pas considéré comme acceptable, elle a droit à une indemnité de départ. Mais le montant de l'indemnité versée (donc de chacune de ses mensualités) représente uniquement la différence entre l'ancien et le nouveau salaire mensuel. Cette personne n'a donc droit qu'à une indemnité de départ partielle. Les prestations complémentaires de l'employeur qui ont les caractéristiques d'une rémunération (comme les frais fixes) sont ajoutées au nouveau salaire mensuel. Par contre, le 13^e mois de traitement n'est pas pris en compte car il ne l'est pas non plus dans les mensualités de l'indemnité de départ.

La réglementation concernant l'indemnité de départ partielle n'est pas mentionnée explicitement à l'article 123 OPers. Elle découle cependant des principes généraux de droit ainsi que des sens et but de l'indemnité de départ, à savoir soutenir financièrement les personnes d'un certain âge qui perdent leur poste sans faute de leur part et que le canton ne peut pas continuer à employer. La suppression de poste ne doit pas les placer dans une situation financière difficile (voir à ce sujet le rapport sur la révision partielle de la LSE au 1^{er} août 2014, p. 35 ss ; JTA 100.2011.272, E. 2.3.). Si la personne concernée touchait l'indemnité de départ complète en plus de son nouveau salaire, elle gagnerait davantage que si son poste n'avait pas été supprimé, ce qui entraînerait en définitive une surindemnisation. De plus, les personnes concernées sont tenues, en vertu du principe général de l'obligation de réduire les dommages, de faire tout leur possible pour maintenir au plus bas les frais consécutifs pour le canton, voire les éviter.

Remarque : Dans le cas de l'indemnité de départ partielle, le droit à une mensualité complète est remplacé par le droit au paiement de la différence par rapport au précédent traitement. Chaque paiement mensuel de cette différence de rémunération annule le droit à une mensualité complète. Cette réglementation est conforme aux but et sens de l'indemnité de départ ainsi qu'à l'obligation générale de réduire les dommages qui incombe à l'employé-e.

12. Que se passe-t-il en cas de résiliation d'un nouvel engagement qui n'est pas considéré comme acceptable ?

Au cours du nouvel engagement, la personne concernée a droit au paiement de la différence entre son nouveau salaire et son ancien traitement mensuel brut, déterminé en tenant compte du degré d'occupation moyen pondéré des cinq années précédentes. Chaque paiement mensuel de cette différence de rémunération annule le droit à une mensualité complète de l'indemnité de départ. Après la résiliation du nouvel engagement, le paiement des mensualités complètes reprend et dure aussi longtemps que le droit à l'indemnité de départ.

13. Que se passe-t-il si la personne concernée entre immédiatement en fonction à un poste à durée déterminée au canton de Berne ?

Si, immédiatement après la fin de son engagement à durée indéterminée, la personne concernée entre en fonction à un poste à durée déterminée au sein du canton, la détermination de la faute en

matière de droit régissant la prévoyance au sens de l'article 35 LPers intervient seulement après la fin de l'engagement à durée déterminée. Les droits en matière de prévoyance (droit à une rente spéciale ou à une indemnité de départ) sont cependant appréciés selon la situation au moment de la suppression de l'engagement à durée indéterminée. Le temps de service accompli au poste à durée déterminée est pris en compte pour calculer les prestations versées suite à un licenciement non fautif (art. 17, al. 2 OPlac).

14. Que se passe-t-il si la personne concernée n'entre pas immédiatement en fonction à un poste à durée déterminée au canton de Berne ?

Si la personne concernée n'entre pas immédiatement en fonction à un poste à durée déterminée au canton de Berne après la fin de son engagement à durée indéterminée, la détermination de la faute en matière de droit régissant la prévoyance et l'évaluation du droit à l'indemnité de départ interviennent normalement au moment du licenciement par le canton. La réglementation applicable est la même que dans le cas où la personne concernée entre en fonction à un poste à durée déterminée auprès d'un autre employeur (voir les questions 15 et 16 ci-après).

15. Que se passe-t-il si la personne concernée entre en fonction à un poste acceptable à durée déterminée auprès d'un autre employeur ?

La même réglementation s'applique que lorsque la personne concernée entre en fonction à un poste considéré comme acceptable et que son nouvel engagement est ensuite résilié. Si la personne concernée a droit à une indemnité de départ, ce droit prend naissance immédiatement après la résiliation des rapports de travail avec le canton de Berne. Aucune mensualité n'est versée au cours de l'engagement à durée déterminée, puisque la personne touche un revenu acceptable au sens de l'article 13 OPlac.

L'engagement à durée déterminée n'entraîne ni la suspension ni le report du paiement des mensualités. La personne concernée n'a pas droit rétroactivement aux mensualités qui ne lui ont pas été versées. Le droit global à l'indemnité de départ, autrement dit le nombre total de mensualités, est ainsi réduit du nombre de mensualités qui n'ont pas été versées au cours de l'engagement à durée déterminée. Après la résiliation de l'engagement à durée déterminée, le paiement des mensualités complètes reprend et dure aussi longtemps que le droit à l'indemnité de départ.

16. Que se passe-t-il si la personne concernée entre en fonction à un poste à durée déterminée, qui n'est pas considéré comme acceptable, auprès d'un autre employeur ?

La même réglementation s'applique que lorsque la personne concernée entre en fonction à un poste qui n'est pas considéré comme acceptable et que son nouvel engagement est ensuite résilié. Au cours de l'engagement à durée déterminée, la personne concernée a droit au paiement de la différence entre son nouveau salaire et son ancien traitement mensuel brut déterminé en tenant compte du degré d'occupation moyen pondéré des cinq années précédentes. Chaque paiement mensuel de cette différence de rémunération annule le droit à une mensualité complète. Après la résiliation de l'engagement à durée déterminée, le paiement des mensualités complètes reprend et dure aussi longtemps que le droit à l'indemnité de départ.

17. Existe-t-il un droit à l'indemnité de départ en cas de réduction du degré d'occupation ?

Les personnes dont le poste est supprimé partiellement dans le cadre d'une réorganisation subissent une réduction de leur degré d'occupation et de leur traitement. Si la nouvelle rémunération n'est pas acceptable au sens de l'article 13 OPlac, la personne a droit à une indemnité de départ partielle. Elle doit cependant s'efforcer, aussi longtemps qu'elle touche celle-ci, d'occuper d'autres postes à temps partiel pour atteindre son ancien degré d'occupation.

18. Que se passe-t-il en cas de réduction progressive du degré d'occupation ?

Lors d'une réorganisation, il peut arriver que le degré d'occupation ne soit pas réduit immédiatement, mais de manière progressive. C'est aussi ce qui se passe, par exemple, lorsque des membres du corps enseignant voient l'une de leurs disciplines retirée du plan d'études cantonal. Ils n'ont plus de nouvelles classes, si bien que leur degré d'occupation diminue à chaque rentrée scolaire. Si, après la première réduction du degré d'occupation, le nouveau traitement n'est pas acceptable au sens de l'article 13 OPlac, la personne concernée a droit à une indemnité de départ partielle. Si c'est seulement la deuxième diminution du degré d'occupation qui entraîne une réduction de traitement inacceptable en vertu de l'article 13 OPlac, l'indemnité de départ partielle n'est due qu'à partir de ce moment-là. L'indemnité partielle correspond dans ce cas à la différence entre la nouvelle rémunération et l'ancien traitement mensuel brut déterminé en tenant compte du degré d'occupation moyen pondéré des cinq années précédant la première réduction du degré d'occupation.

Si la réorganisation entraîne une nouvelle réduction ultérieure du degré d'occupation, la personne concernée a de nouveau droit à une indemnité de départ partielle. Le nombre de mensualités est calculé sur la base de l'annexe 3 OPers.

19. La personne concernée a-t-elle droit à l'indemnité de départ si elle exerce désormais une activité indépendante ?

Après la résiliation de son engagement au canton de Berne, la personne concernée a droit au versement des mensualités de l'indemnité de départ jusqu'à ce qu'elle fonde une entreprise individuelle ou commence à exercer une activité indépendante. Ensuite, elle a droit au paiement de mensualités complètes ou de la différence de rémunération à condition qu'elle atteste par des documents appropriés qu'elle ne touche aucun revenu ou seulement un revenu qui n'est pas considéré comme acceptable.

L'engagement d'une personne dans sa propre société dotée de la personnalité morale (S.A., S.A.R.L., etc.) est considéré comme un engagement auprès d'un autre employeur.

3. Exemples de calcul

3.1 Exemple : degré d'occupation moyen des cinq dernières années correspondant au dernier degré d'occupation au moment de la réorganisation ou du départ

	Aspect	Valeurs	Remarques
Engagement avant la réorganisation / le départ			
1.	Ancien traitement annuel (en CHF) pour la fonction touchée par la réorganisation au moment de la résiliation de l'engagement	CHF 104 000	13 ^e mois de traitement compris
2.	Ancien traitement annuel (en CHF) pour la fonction touchée par la réorganisation au moment de la résiliation de l'engagement	100 %	
Calcul de la réduction de traitement acceptable			
3.	Degré d'occupation moyen des deux dernières années pour la fonction touchée par la réorganisation	100 %	
4.	Traitement annuel brut moyen des deux dernières années pour la fonction touchée par la réorganisation (13 ^e mois de traitement compris), rapporté à 100 %	CHF 104 000	
5.	Réduction de traitement acceptable en pourcentage sur la base du traitement annuel brut moyen des deux dernières années (pour 100 %) pour la fonction touchée par la réorganisation	9 %	Article 13 OPlac
6.	Réduction de traitement acceptable (en CHF) sur l'ancien traitement mensuel brut moyen des deux dernières années pour la fonction touchée par la réorganisation	CHF 720	CHF 104 000 divisé par 13 puis divisé par 100 %, puis multiplié par 9 %
Degré d'occupation moyen et traitement moyen des cinq dernières années			
7.	Dernier traitement mensuel brut (en CHF) pour la fonction touchée par la réorganisation (traitement brut au moment de la résiliation de l'engagement)	CHF 8 000	104 000 divisé par 13 (degré d'occupation de 100 %)

	Aspect	Valeurs	Remarques
8.	Degré d'occupation moyen des cinq dernières années pour la fonction touchée par la réorganisation	100 %	
9.	Dernier traitement mensuel brut (en CHF) pour la fonction touchée par la réorganisation au moment de la résiliation de l'engagement, rapporté au degré d'occupation moyen des cinq dernières années	CHF 8 000	
Nouvel engagement			
10.	Nouveau traitement mensuel brut	CHF 7 500	
Calcul de l'indemnité de départ			
11.	Différence entre le dernier traitement mensuel brut (rapporté au degré d'occupation moyen des cinq dernières années) et le nouveau traitement mensuel brut	CHF 8 000 moins CHF 7 500 = CHF 500	
12.	Caractère acceptable ou non de la réduction de traitement	Oui (CHF 500 < CHF 720)	
13.	Montant de l'indemnité	Pas d'indemnité	

3.2 Exemple : degré d'occupation moyen des cinq dernières années ne correspondant pas au dernier degré d'occupation au moment de la réorganisation ou du départ

	Aspect	Valeurs	Remarques
Engagement avant la réorganisation / le départ			
1.	Ancien traitement annuel (en CHF) pour la fonction touchée par la réorganisation au moment de la résiliation de l'engagement	CHF 79 000	13 ^e mois de traitement compris
2.	Degré d'occupation pour la fonction touchée par la réorganisation au moment de la résiliation de l'engagement (en pourcentage)	60 %	
Calcul de la réduction de traitement acceptable			
3.	Degré d'occupation moyen des deux dernières années pour la fonction touchée par la réorganisation	65 %	
4.	Traitement annuel brut moyen des deux dernières années pour la fonction touchée par la réorganisation	CHF 85 583,30	
5.	Traitement annuel brut moyen des deux dernières années pour la fonction touchée par la réorganisation (13 ^e mois de traitement compris), rapporté à 100 %	CHF 131 666,60	CHF 85 583,30 divisé par 65 % puis multiplié par 100 %
6.	Réduction de traitement acceptable en pourcentage sur la base du traitement annuel brut moyen des deux dernières années (pour 100 %) pour la fonction touchée par la réorganisation	15 %	Article 13 OPlac
7.	Réduction de traitement acceptable (en CHF) sur l'ancien traitement mensuel brut moyen des deux dernières années pour la fonction touchée par la réorganisation	CHF 592,50	CHF 85 583,30 divisé par 13 puis divisé par 100 % puis multiplié par 15 %
Degré d'occupation moyen et traitement moyen des cinq dernières années			
8.	Dernier traitement mensuel brut (en CHF) pour la fonction touchée par la réorganisation (traitement brut au moment de la résiliation de l'engagement)	CHF 6 120	CHF 79 000 divisé par 13 (degré d'occupation de 100 %)

	Aspect	Valeurs	Remarques
9.	Degré d'occupation moyen des cinq dernières années pour la fonction touchée par la réorganisation	68 %	
10.	Dernier traitement mensuel brut (en CHF) pour la fonction touchée par la réorganisation au moment de la résiliation de l'engagement, rapporté au degré d'occupation moyen des cinq dernières années	CHF 6 936	CHF 6 120 divisé par 60 % puis multiplié par 68 %
Nouvel engagement			
11.	Nouveau traitement mensuel brut	CHF 4 500	
Calcul de l'indemnité de départ			
12.	Différence entre le dernier traitement mensuel brut (rapporté au degré d'occupation moyen des cinq dernières années) et le nouveau traitement mensuel brut	CHF 6 936 moins CHF 4 500 = CHF 2 436	
13.	Caractère acceptable ou non de la réduction de traitement	Non (CHF 2 436 > CHF 592,50)	
14.	Montant de l'indemnité	CHF 2 436	CHF 6 936 moins CHF 4 500