Kanton Bern
Canton de Berne

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.be.ch/inc

Berne, le 18 juin 2026

Notice concernant la résiliation ou la modification des rapports de travail

1. Marche à suivre lors de la résiliation ou de la modification des rapports de travail

La résiliation ou la modification des rapports de travail est en règle générale effectuée par décision de l'autorité d'engagement. Celle-ci doit donc respecter les règles de procédure énoncées ci-après de la loi du 23 mai 1989 sur la procédure et la juridiction administratives (LPJA ; RSB 155.21).

La résiliation de rapports de travail se base en grande partie sur l'article 10 de la loi du 20 janvier 1993 sur le statut du corps enseignant (LSE ; RSB 430.250) et sur les dispositions de la loi du 16 septembre 2004 sur le personnel (LPers ; RSB 153.01).

1.1 Constatation des faits

Conformément à l'article 18, alinéa 1 LPJA, les autorités doivent constater les faits d'office. Dans le cas présent, cela signifie que l'autorité d'engagement expose de façon irréfutable les faits justifiant la résiliation. Les *éléments déterminants* de la procédure de licenciement doivent être *prouvés*, par exemple par des notes dans le procès-verbal de l'autorité d'engagement ou en consignant les réprimandes, critiques ou rappels à l'ordre adressés à la suite d'insuffisances concrètes. Les notes correspondantes doivent être versées au *dossier personnel*. De cette façon, l'autorité d'engagement sera plus tard en mesure de démontrer les motifs ayant mené au licenciement en cas de litige. Elle pourra en outre montrer que la décision de résiliation a été la conséquence d'une suite de facteurs et que la personne concernée avait eu suffisamment d'occasions de s'améliorer.

1.2 Audition du membre du corps enseignant

Avant la résiliation ou la modification des rapports de travail, le droit d'être entendu doit être accordé au membre du corps enseignant (art. 21 LPJA). Celui-ci doit être informé suffisamment tôt par l'autorité d'engagement des mesures prévues afin de pouvoir présenter son propre point de vue, avant que l'autorité d'engagement ne rende sa décision. Il doit également être autorisé à consulter les documents et en particulier son dossier personnel. Le membre du corps enseignant concerné par la décision doit pouvoir prendre position (verbalement avec procès-verbal ou par écrit) en ayant connaissance des mesures prévues et des motifs. Une audition n'est cependant pas nécessaire si l'enseignante ou l'enseignant démissionne de son propre gré.

1.3 Justification de la résiliation

1.3.1 Résiliation durant la période probatoire

- Sous réserve d'une réglementation dérogatoire applicable de cas en cas, l'autorité d'engagement engage les enseignantes et enseignants à l'essai (art. 22, al. 1 LPers). La période probatoire dure six mois au plus (art. 22, al. 3 LPers). Si la durée de la période d'évaluation est raccourcie à cause d'une absence du poste de travail, l'autorité d'engagement peut prolonger d'autant la période probatoire (art. 22, al. 4 LPers). Une période probatoire d'un à deux mois est recommandée dans le cadre des engagements conclus pour une durée déterminée. Pendant la période probatoire, les rapports de travail à durée déterminée ou indéterminée peuvent être résiliés par l'autorité d'engagement pour des *motifs pertinents* ou par le membre du corps enseignant. La résiliation pendant la période probatoire n'exige pas de motifs hautement pertinents, étant donné qu'il s'agit de rapports de travail à caractère provisoire et l'autorité d'engagement dispose d'une marge d'appréciation. Il faut toutefois tenir compte du fait que les motifs doivent être *objectivement soutenables* et ne peuvent *pas* être *arbitraires*. Conformément à la jurisprudence, les motifs suivants sont par exemple suffisants pour justifier un licenciement pendant la période probatoire :
    - la personne concernée ne dispose pas des capacités ou des facultés requises pour le poste et ne pourra probablement pas les acquérir ;
    - elle ne correspond pas au profil décrit ;
    - la relation de confiance nécessaire à la fonction n'a pas pu être instaurée.

1.3.2 Résiliation ordinaire

Dans le cas de rapports de travail à durée indéterminée, l'autorité d'engagement n'est autorisée à résilier ces rapports que pour des *motifs pertinents* (art. 10, al. 1 LSE). Ces motifs doivent être indiqués dans la décision. Les motifs pertinents sont présentés sous forme de liste à l'article 25, alinéa 2 LPers. Cette liste n'est toutefois pas exhaustive. Ainsi, la suppression de l'activité d'enseignement ou de la fonction attribuée, de même que le fait de ne pas remplir les conditions d'engagement, ont aussi valeur de motifs pertinents. L'article 25, alinéa 2 LPers énonce par exemple les motifs suivants :

- performances insuffisantes (cela inclut aussi une insuffisance technique),
- inobservation répétée des instructions des supérieurs,
- perturbation durable de l'ambiance de travail pendant le service (cela inclut aussi l'altération de la relation de confiance entre le membre du corps enseignant et la classe, ses collègues, la direction d'école ou la commission scolaire),
- harcèlement sexuel à l'égard de collègues ou de personnes assistées ou se trouvant dans une relation de dépendance.

Il s'agit ici principalement de motifs pour lesquels les rapports de travail ne peuvent être raisonnablement poursuivis. Une accumulation de petites critiques peut également constituer un motif pertinent. La responsabilité de la personne en question ne doit pas forcément être prouvée, mais elle peut être prise en compte lors de l'évaluation des motifs de licenciement. C'est toujours l'ensemble des circonstances qui permet de juger si les conditions pour une résiliation sont réunies.

1.3.3 Résiliation avec effet immédiat

L'une ou l'autre des parties peut résilier les rapports de travail avec effet immédiat s'il existe de *justes motifs* (art. 26 LPers). Sont notamment considérées comme de justes motifs les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger des parties la continuation des rapports de travail. Ces motifs doivent être plus importants que les motifs pertinents en cas de résiliation ordinaire. Exemples :

- actes délictueux à l'encontre de l'autre partie,
- violation importante des droits de l'autre partie,
- violation importante des obligations de service.

1.3.4 Cessation de rapports de travail à durée déterminée

Les rapports de travail à durée déterminée prennent fin à l'expiration de la période pour laquelle le membre du corps enseignant a été engagé. Ils peuvent cependant aussi être résiliés prématurément de manière ordinaire ou avec effet immédiat. L'autorité d'engagement doit également fournir des motifs pertinents ou justes pour la résiliation. Les mêmes délais de résiliation que lors d'une résiliation ordinaire s'appliquent.

1.3.5 Résiliation des rapports de travail pendant une période d'incapacité de travail due à une maladie ou un accident

Lors de la période probatoire ou de la première année de service, il est possible de procéder à une résiliation ordinaire des rapports de travail pendant une période d'incapacité de travail due à une maladie ou à un accident. Aucun délai de protection ne doit être observé. À l'issue de la période probatoire ou de la première année de service, la résiliation ordinaire pendant une période d'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident est possible à l'échéance du délai prévu (art. 28, al. 1, lit. *b* LPers, cf. chiffre 1.6). Conformément à l'article 9b OPers, tous les engagements au sein d'une Direction cantonale, d'une haute école (Université de Berne, Haute école spécialisée bernoise et Haute école pédagogique de Berne, y compris les engagements financés par des fonds de tiers) ou dans une école publique du canton (voir à ce sujet la définition donnée à l'art. 9b, al. 2 OPers) sont additionnés pour déterminer le nombre d'années de service.

S'agissant des motifs de résiliation, les principes habituels s'appliquent (cf. chiffres 1.3.1 et 1.3.2). Dans certaines circonstances, la maladie ou l'accident peuvent également être invoqués en tant que motifs de résiliation. Selon la jurisprudence, cette possibilité existe lorsque les tâches confiées ne peuvent pas ou plus être accomplies de manière satisfaisante à cause d'une maladie ou d'un accident. En cas de problème de santé persistants concernant un membre du corps enseignant, les circonstances doivent néanmoins être étudiées scrupuleusement au cas par cas et la résiliation doit s'avérer, après une pesée des intérêts approfondie, une solution justifiée et adéquate. On attend par exemple de l'autorité d'engagement qu'elle ait pris d'autres mesures avant de résilier les rapports de travail (p. ex. planification du retour au travail, tentatives de réinsertion, adaptation flexible des tâches). Il convient toutefois de noter que nul ne peut se prévaloir du droit à continuer d'être employé, à se faire transférer ou à se voir proposer un autre emploi. Les cas de figure délicats sont ceux où des circonstances défavorables dans l'environnement professionnel ont mené au développement de motifs de résiliation ou lorsque la maladie du membre du corps enseignant est à imputer au comportement de l'employeur.

Outre les prescriptions légales, il convient d'attacher de l'importance aux aspects liés à la politique du personnel. En effet, l'autorité d'engagement ne peut se départir d'une responsabilité sociale vis-à-vis de ses employées et employés et ne doit donc pas licencier une personne sans ambages et sans préavis en cas de maladie ou d'accident.

Outre la maladie et les accidents, d'autres motifs entraînent aussi la protection des délais de licenciement (cf. ch. 1.6).

1.4 Décision

Le courrier par lequel l'autorité d'engagement communique la résiliation ou la modification des rapports de travail a valeur de décision. Conformément à l'article 25, alinéa 1 LPJA, une décision doit comporter les éléments suivants :

- le nom de l'autorité qui l'a rendue,
- les faits, les règles juridiques et les motifs sur lesquels elle s'appuie,
- le dispositif,
- l'indication du moyen de droit ordinaire qui est ouvert, du délai et de l'instance (indication des voies de droit),
- le nom des destinataires,
- la date et
- la signature.

Le dispositif décrit le contenu exact des droits et obligations fixées par les rapports de travail. Dans le cas d'une résiliation, il est formulé ainsi : « L'engagement de X est résilié au … (date) ». Dans le cas d'une modification, il peut par exemple être formulé de la façon suivante : « L'engagement à durée déterminée de X, fondé sur la décision du … (date), est transformé, à partir du … (date), en engagement à durée indéterminée ».

1.5 Forme de la notification

La décision doit être envoyée par courrier recommandé par la poste ou remis contre reçu. Il faut prendre en considération que la résiliation n'est effective qu'à partir du moment où sa ou son destinataire l'a reçue. Lorsqu'elle est envoyée par courrier recommandé, elle est considérée comme effective dès le jour où le courrier a été retiré ou au plus tard à l'échéance du délai de retrait de sept jours. Les résiliations notifiées par courrier recommandé doivent donc être envoyées suffisamment tôt pour pouvoir être notifiées à l'intéressée ou à l'intéressé avant le début du délai de résiliation.

1.6 Délais de résiliation

En cas d'*accord mutuel* entre le membre du corps enseignant et l'autorité d'engagement, la résiliation des rapports de travail est possible indépendamment des délais et échéances de résiliation.

En cas de *résiliation ordinaire* unilatérale *des rapports de travail*, l'autorité d'engagement tout comme le membre du corps enseignant doivent respecter un délai de préavis de trois mois. L'échéance de résiliation est fixée à la fin d'un semestre scolaire (art. 10, al. 1 LSE). En vertu de l'article 28, alinéa 1 LPers, l'autorité d'engagement doit prendre en considération certaines périodes de protection pendant lesquelles une collaboratrice ou un collaborateur ne peut pas être licencié. Toute résiliation prononcée pendant l'une de ces périodes est nulle. Si la résiliation a été prononcée avant l'une de ces périodes, le délai ordinaire de résiliation est suspendu et ne continue à courir qu'après la fin de la période de protection (art. 28, al. 2 LPers). À l'expiration de l'une des périodes, l'autorité d'engagement peut résilier les rapports de travail pour la fin d'un mois, en respectant un délai de préavis de trois mois (art. 10 al. 2 LSE). Une telle résiliation n'est toutefois possible que si la résiliation ordinaire prévue à l'article 10, alinéa 1 LSE n'a pas pu avoir lieu en temps voulu pour la fin du semestre suivant en raison de la période de protection. En ce qui concerne les résiliations ordinaires, les périodes de protection suivantes sont à respecter :

- pendant que le membre du corps enseignant accomplit un service militaire suisse, un service civil, un service de protection civile ou un service de la Croix-Rouge ainsi que pendant les quatre semaines qui précèdent et qui suivent ce service pour autant qu'il ait duré plus de douze jours ;

- pendant une incapacité de travail partielle ou totale résultant d'une maladie ou d'un accident non imputables à la faute du membre du corps enseignant, et cela durant 60 jours à compter du début de l'incapacité de travail à partir de la deuxième et jusqu'à la cinquième année de service, durant 150 jours à partir de la sixième et jusqu'à la neuvième année de service et durant 180 jours à partir de la dixième année de service ;
- pendant que le membre du corps enseignant participe, avec l'accord de l'autorité, à un service d'aide à l'étranger ordonné par l'autorité fédérale compétente ;
- pendant la grossesse du membre du corps enseignant et au cours des 16 semaines qui suivent l'accouchement ;
- pendant la durée d'une procédure de conciliation ou de recours pour cause de violation de l'interdiction de discrimination conformément à la loi fédérale du 24 mars 1995 sur l'égalité entre femmes et hommes (loi sur l'égalité, LEg ;RS 151.1) et pendant les six mois qui suivent ;
- pendant la durée d'une grève ou d'un lock-out licites, pour autant que les membres du corps enseignant prennent part à la grève ou soient concernés par le lock-out.

En cas de remplacement, c'est l'article 9 de l'ordonnance de Direction du 15 juin 2007 sur le statut du corps enseignant (ODSE ; RSB 430.251.1) qui prévaut. Les remplacements durant jusqu'à un mois peuvent être résiliés du jour au lendemain par le membre du corps enseignant ou la direction d'école. Les remplacements durant plus d'un mois peuvent être résiliés par les deux parties pendant le premier mois moyennant un préavis de sept jours. À partir du deuxième mois, un délai de préavis d'un mois doit être respecté et les rapports de travail sont résiliés pour la fin d'un mois.

Au cours du premier mois, l'engagement d'intervenantes ou intervenants externes ou d'auxiliaires de classe peut être résilié par le membre du corps enseignant ou la direction d'école du jour au lendemain. À partir du deuxième mois, le délai de préavis est de sept jours. À partir du sixième mois, l'engagement peut être résilié pour la fin d'un mois moyennant un préavis d'un mois (art. 9e et 9k ODSE).

Conformément à l'article 11 de l'ordonnance du 28 mars 2007 sur le statut du corps enseignant (OSE ; RSB 430.251.0) en corrélation avec l'article 22 LPers, les deux parties peuvent résilier l'engagement pour la fin d'un mois pendant la période probatoire. Durant le premier mois, le délai de préavis est de sept jours puis d'un mois pendant le restant de la période probatoire.

Dans le cas d'une *résiliation avec effet immédiat*, aucun délai n'est à respecter. Cependant, la résiliation doit être prononcée en l'espace de quelques jours après que soit survenu le motif principal.

1.7 Effet suspensif

Conformément à l'article 25, alinéa 2 LSE en corrélation avec l'article 108, alinéa 2 LPers, les recours déposés contre les résiliations de rapports de travail ou prononçant la suspension provisoire n'ont pas d'effet suspensif à moins que l'autorité d'instruction ne l'ordonne. Ainsi, la résiliation prend en principe effet immédiatement. Si l'autorité d'instruction accorde exceptionnellement un effet suspensif, cela signifie que, lors de l'introduction d'une voie de recours, l'efficacité et la force exécutoire des conséquences juridiques de la résiliation sont suspendues jusqu'à la décision. Le membre du corps enseignant continue donc son activité rémunérée au sein de l'école jusqu'à ce que la décision sur recours soit prise et entrée en force, à moins qu'il ne se soit vu confier d'autres tâches dans le sens de l'article 8 LSE ou qu'une autre solution (par exemple des congés non payés) n'ait été trouvée par accord mutuel. C'est la collectivité dont dépend l'autorité d'engagement qui encourt le risque financier dans le cas où la résiliation s'avère incorrecte.

1.8 Mise en disponibilité

Outre le cas normal dans lequel le membre du corps enseignant effectue les tâches qui lui sont confiées jusqu'à la fin des rapports de travail, il est possible, conformément à l'article 25, alinéa 3 LPers, de libérer

de ses fonctions une personne dont les rapports de travail ont été résiliés lorsque c'est dans l'intérêt public. Dans ce cas, l'autorité d'engagement délie totalement ou partiellement le membre du corps enseignant de ses fonctions pendant la période allant de la résiliation à la cessation des rapports de travail. Conformément à l'article 29, alinéa 2 de l'ordonnance du 18 mai 2005 sur le personnel (OPers ; RSB 153.011.1), les éventuels soldes de vacances et autres soldes horaires sont considérés comme compensés s'ils n'excèdent pas au total la durée de la période de mise en disponibilité. Il faut prendre en considération le fait que lorsqu'une personne est libérée de ses fonctions, son traitement doit continuer à lui être versé. Elle peut cependant exercer une nouvelle activité professionnelle avant la fin de la période de libération de ses fonctions (art. 30, al. 1 OPers). Le revenu qu'elle réalise ainsi est pris en compte, sauf exception (art. 30, al. 2 OPers). Les coûts engendrés par la mise en disponibilité sont pris en charge par l'organe responsable de l'école.

2. Suspension

Si l'intérêt de l'école l'exige, notamment s'il y a lieu de penser que les élèves sont menacés, la Direction de l'instruction publique et de la culture peut *suspendre* l'enseignante ou l'enseignant jusqu'à ce que son engagement soit résilié. Elle peut également supprimer ou réduire son traitement pendant cette période (art. 10, al. 4 LSE). Par conséquent, l'autorité d'engagement doit solliciter la suspension auprès de la Direction de l'instruction publique et de la culture. Il s'agit d'une mesure de sécurité de nature provisoire qui a en particulier pour but de garantir le bon fonctionnement de l'école et de tenir le membre du corps enseignant à distance jusqu'à ce que la situation soit clarifiée. La suspension est adaptée aux situations d'urgence dans lesquelles il faut agir rapidement pour notamment assurer la sécurité des enfants. Elle se justifie à partir du moment où il existe un soupçon fondé et sérieux de mise en danger, même s'il n'y a pas de preuve catégorique. Elle peut aussi être décrétée lorsque le bien-être de l'école dans son ensemble l'exige. Le législateur a ainsi laissé une assez grande marge de manœuvre à l'autorité compétente : s'il existe suffisamment d'indices laissant supposer qu'un comportement pourrait mettre en danger les intérêts concernés, il faut pouvoir agir immédiatement, même au risque que les mesures prises s'avèrent plus tard injustifiées.

Il n'est quasiment pas possible de cumuler une suspension avec une résiliation avec effet immédiat. C'est pourquoi il est conseillé de clarifier à l'avance laquelle des deux possibilités est la mieux adaptée à la situation.

La suspension doit en outre être différenciée de la mise en disponibilité au sens de l'article 25, alinéa 3 LPers. Seule une suspension permet de réduire ou de supprimer le traitement jusqu'à ce que l'engagement soit résilié (cf. art. 10, al. 4 LSE), ce que ne permet pas une mise en disponibilité.

3. Résiliation des rapports de travail à la suite d'une réorganisation

Enfin, les articles 10a à 10d LSE régissent la résiliation à la suite d'une réorganisation. Dans ce type de cas, il ne faut pas se référer à la loi sur le personnel ni à l'article 10 LSE. Par conséquent, l'engagement d'un membre du corps enseignant peut être résilié conformément à l'article 10a, alinéa 1 LSE si les deux conditions suivantes sont réunies :

- une part déterminante de l'engagement est supprimée à la suite d'une réorganisation voulue par le canton ou la commune compétente (la structure organisationnelle d'au moins une école subit une modification importante, cf. art. 14 OSE) et
- le membre du corps enseignant concerné ne peut pas continuer à être employé dans des conditions acceptables.

On parle de « part déterminante de l'engagement » lorsque le membre du corps enseignant est engagé à durée indéterminée et qu'il perd au moins 12,5 % de degré d'occupation à la suite de la réorganisation (art.

15, al. 1 OSE). Si l'engagement comporte une fourchette, c'est le degré d'occupation moyen rémunéré au cours des deux années précédentes qui est déterminant (art. 15, al. 2 OSE).

Le Secrétariat général de la Direction de l'instruction publique et de la culture gère le service de placement (art. 17, al. 1 OSE). Les membres du corps enseignant concernés veillent à se montrer actifs dans la recherche d'un poste acceptable (art. 23, al. 1 OSE). Si le membre du corps enseignant n'est pas engagé à un autre poste, la Direction de l'instruction publique et de la culture détermine, d'entente avec la Direction des finances, si le licenciement est ou non fautif (art. 35 LPers).

Les enseignantes et les enseignants qui ont été licenciés sans faute de leur part ont droit à une rente spéciale pour autant qu'ils aient atteint l'âge de 56 ans à la date de résiliation de l'engagement et qu'ils aient travaillé plus de 16 ans dans des écoles au service du canton (art. 10c, al. 1 LSE). Les enseignantes et les enseignants qui ne remplissent pas ces conditions ont droit à une indemnité de départ conformément à la législation sur le personnel (art. 10c, al. 4 LSE).