

**Principes et critères relatifs à la procédure de licenciement liée à une réorganisation ou à un autre motif de suppression de leçons (école du degré secondaire II et écoles supérieures)**

Directive de l'OSP 900.80.900.4

**Situation à régler de manière uniforme**

Procédure de licenciement en cas de réorganisation ou en raison d'un autre motif de suppression de leçons.

**Champ d'application**

Écoles professionnelles cantonales et gymnases cantonaux

**Aspects****1. Contexte**

Le recul des effectifs d'enseignants et d'enseignantes et/ou l'inscription de ces derniers à des offres de formation à plein temps de même que les réorganisations (art. 10a ss de la loi sur le statut du corps enseignant [LSE]) peuvent entraîner des suppressions de leçons, voire des licenciements. Par réorganisation, on entend toute modification importante de la structure organisationnelle d'une ou de plusieurs écoles réalisée par le canton ou la Confédération. Dans un tel cas de figure, le canton est tenu d'apporter son soutien aux personnes concernées et de les indemniser (voir la notice à l'intention du corps enseignant, des directions d'école 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, version valable à compter du 1<sup>er</sup> août 2014). Si un licenciement est nécessaire en raison d'une suppression de leçons, il importe peu que celui-ci intervienne à la suite d'une réorganisation ou non. La procédure de licenciement est mise en œuvre selon les mêmes règles.

**2. Mandat de projet confié par l'OSP**

En cas de décision de réorganisation ayant des conséquences importantes (en particulier des suppressions de postes), l'Office de l'enseignement secondaire du 2<sup>e</sup> degré et de la formation professionnelle (OSP) doit confier un mandat de projet à la direction d'école concernée. Le projet doit être suivi de près par l'OSP. La gestion du projet incombe cependant à la direction d'école.

Au début du projet, la direction d'école doit convenir d'un plan de communication avec l'OSP. L'office (ou le cas échéant le Directeur de l'instruction publique) doit la soutenir sur place s'agissant de la communication vis-à-vis des enseignants et enseignantes.

En cas de situation difficile, la direction d'école peut et doit solliciter sans attendre l'aide de l'OSP. L'inspection scolaire compétente est l'interlocutrice en la matière.

**3. Planification du personnel et limitation des licenciements**

Il convient d'anticiper et de planifier sur le long terme les besoins en personnel. Une attention particulière doit être portée à la question de la sécurité de l'emploi, notamment lors des nouveaux engagements. Si des doutes existent quant à la sécurité de l'emploi, les nouveaux membres du corps enseignant doivent dans un premier temps être engagés pour une durée déterminée. En cas de suppression de leçons, il faut en premier lieu prendre toutes les mesures qui excluent tout licenciement des enseignants et enseignantes engagés pour une durée indéterminée. Il s'agit en particulier des mesures suivantes :

- ne pas renouveler les contrats des membres du corps enseignant engagés pour une durée déterminée ;
- réduire les degrés d'occupation des personnes engagées à plus de 100 pour cent ;
- ajuster le degré d'occupation à la limite inférieure fixée dans la décision d'engagement ;
- exploiter le relevé individuel des heures d'enseignement (RIH) ou le réduire ;
- clarifier les souhaits des enseignants et enseignantes en matière de départ à la retraite ;
- clarifier la disposition des membres du corps enseignant à réduire volontairement leur degré d'occupation ;
- examiner la possibilité d'engager les membres du corps enseignant à temps partiel dans une autre section ou une autre école ;
- examiner la possibilité pour les membres du corps enseignant d'effectuer des tâches spéciales rémunérées.

Ces mesures ne doivent pas obligatoirement être toutes appliquées, ni appliquées dans un ordre précis. Il convient par ailleurs de toujours prendre en considération l'intérêt de l'école, par exemple le fait qu'une présence minimale doit être assurée.

Si les mesures susmentionnées ne permettent pas de compenser la suppression de leçons, il faudra procéder à des licenciements (év. partiels).

#### **4. Procédure relative aux licenciements inéluctables ; liste de critères**

Lorsque des licenciements semblent inéluctables, il est crucial que la direction d'école informe les personnes concernées dès que possible et de manière transparente et claire. Si les mesures susmentionnées ne permettent pas de compenser la suppression de leçons, il faut établir des critères pour la sélection de la personne ou des personnes à licencier. Une fois définis, ces critères doivent être appliqués sans exception et de façon égalitaire et communiqués aux personnes concernées. Les critères énoncés ci-après ne doivent pas obligatoirement être appliqués dans l'ordre proposé. La direction d'école doit en effet peser avec soin les intérêts en jeu pour chaque cas tout en tenant compte des exigences spécifiques nécessaires au fonctionnement optimal de l'école :

- membres du corps enseignant concernés par la suppression de leçons (p. ex. en cas de fermeture d'une classe de techniciens-dentistes et de techniciennes-dentistes : enseignant-e spécialisé-e ; en cas de suppression d'une discipline : enseignant-e de discipline),
- non-respect des conditions d'engagements spécialisées,
- ancienneté : membres du corps enseignant ayant le moins d'années de service (dans l'école ou en général),
- jeunes enseignants et enseignantes,
- environnement social (sécurité financière, tâches principales, situation familiale, etc.),
- engagement général en faveur de l'école,

- accomplissement de fonctions transversales dans l'école,
- qualité d'exécution du mandat professionnel.

Si la qualité d'exécution du mandat professionnel est retenue comme critère, il faut motiver la décision de licenciement en se référant par exemple à des éléments connus de la personne concernée et aux faits documentés dans les documents relatifs à l'EEP.

Il est également possible de mettre au concours les nouveaux programmes d'enseignement réduits auprès des membres du corps enseignant en fonction afin de les conférer aux personnes les mieux qualifiées. Ces nouveaux programmes doivent être attribués dans le respect des principes généraux de droit et selon des critères prédéfinis appliqués rigoureusement. Les rapports de travail avec les enseignants et enseignantes auxquels seul un programme réduit peut être attribué doivent être en partie résiliés. Si aucun programme réduit ne peut être attribué, les membres du corps enseignant concernés doivent être licenciés.

Le principe suivant s'applique dans tous les cas : les critères choisis et les motifs individuels de la décision sont communiqués de manière claire aux personnes concernées lors d'un entretien.

La direction d'école doit évaluer, avec le soutien de l'OSP, les conséquences juridiques d'éventuels licenciements avant d'aborder sérieusement la question.

## **5. Procédure de licenciement**

Voir la notice concernant la résiliation ou la modification des rapports de travail (valable à compter du 1<sup>er</sup> août 2014).

## **6. Soutien aux personnes touchées par un licenciement**

En cas de licenciement lié à une réorganisation ou à un autre motif de suppression de leçons, les personnes concernées ont le droit de faire usage des prestations de conseil offertes par la Direction de l'instruction publique. Toutefois, seules les personnes licenciées à la suite d'une réorganisation peuvent bénéficier du financement d'une formation continue, d'une indemnité de départ ou d'une rente spéciale (voir la notice à l'intention du corps enseignant, des directions d'école 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**

Article 10a ss de la loi du 10 janvier 1993 sur le statut du corps enseignant (LSE ; RSB 430.250).

## **Autres documents de référence "**

- Notice à l'intention du corps enseignant, des directions d'école 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 (version valable à compter du 1<sup>er</sup> août 2014) : <[www.erz.be.ch/erz](http://www.erz.be.ch/erz) → Ecole obligatoire → Informations pour le corps enseignant → Réorganisation et placement → Notices → La résiliation de l'engagement à la suite d'une réorganisation - écoles professionnelles, écoles supérieures et écoles secondaires du 2<sup>e</sup> degré>
- Notice concernant la résiliation ou la modification d'un rapport de travail (version valable à compter du 1<sup>er</sup> août 2014) : <[www.erz.be.ch/](http://www.erz.be.ch/) → Ecole obligatoire → Informations pour le corps enseignant → Notices → Cessation de l'activité professionnelle / Départ à la retraite / Résiliation des rapports

de travail → La résiliation ou la modification d'un rapport de travail>			
Edictée par / le	Theo Ninck 28.10.2015.....		
Signature	sig. ....		
Section responsable	OSP-SRAJ .....	Personne compétente	AHO .....
Vérifiée par	GL vom 11.8.15.....	Valable à compter du	sofort .....
Version	6A .....	Remplace la version	nouveau document.....
N° de dossier	4820.301.200.14/14 .....	N° de document	685725 .....
Diffusion	GL MBA, Schulen .....		
Internet	<a href="http://www.erz.be.ch/mba-vorgaben">http://www.erz.be.ch/mba-vorgaben</a>		
Intranet	<a href="https://www.in.erz.be.ch/intranet_erb/de/index/direktion/direktion/mittelschule_berufsbildung/grundlagen/mba-vorgaben.html">https://www.in.erz.be.ch/intranet_erb/de/index/direktion/direktion/mittelschule_berufsbildung/grundlagen/mba-vorgaben.html</a>		