

Maladie et résiliation

L'équipe de conseil de Formation Berne

Question d'un membre : « Je suis actuellement en congé maladie. J'ai entendu dire que la résiliation d'un contrat de travail était également possible en cas de maladie. Est-ce vrai ? »

Il n'est pas possible de répondre à cette question par un simple oui ou non. Les circonstances concrètes de chaque cas sont déterminantes.

En principe, les contrats de travail des enseignant-es peuvent être résiliés par l'autorité compétente à la fin d'un semestre scolaire, après expiration de la période d'essai, moyennant un préavis de trois mois et pour des raisons valables (art. 10, al. 1, LSE).

Raisons valables

Les raisons valables au sens de l'article 25, alinéa 2, sont notamment les suivantes :

- des performances insuffisantes
- Non-respect répété des directives des supérieurs hiérarchiques
- Perturbation durable du climat de travail
- Harcèlement sexuel de collègues de travail
- Harcèlement sexuel de personnes se trouvant dans une relation d'assistance ou de dépendance

Cette liste n'est pas exhaustive. Par conséquent, les dispositions suivantes s'appliquent par exemple :

- Non-respect des réserves et
- Suppression de la charge de travail ou de la fonction.

Il s'agit toujours de motifs qui rendent la poursuite des rapports de travail inacceptable ou impossible. Même plusieurs contestations mineures peuvent constituer, dans leur ensemble, un motif valable.

Respecter le délai de protection

En cas de maladie, la situation est particulière : selon l'art. 28 LPers, une période de protection s'applique pendant l'arrêt maladie. En cas de maladie, ce délai s'applique dès la 2^e année de service et s'élève à 60 jours jusqu'à la 5^e année de service, à 150 jours de la 6^e à la 9^e année de service et à 180 jours à partir de la 10^e année de service. Les années de service déterminantes pour le calcul du délai de protection sont celles accomplies dans le cadre de tous les engagements auprès du canton de Berne (cf. art. 9b OPers). Une résiliation prononcée pendant cette période de suspension est nulle et n'a donc aucun effet juridique. Si une résiliation déjà prononcée est interrompue par une maladie et donc par un délai de protection, l'engagement est prolongé jusqu'à la fin du délai de blocage.

Délai de préavis après expiration du délai de protection

Une fois le délai de protection écoulé, une résiliation est également possible

en cas de prolongation de l'arrêt maladie, à condition qu'il existe des motifs valables. Le délai de préavis de trois mois s'applique en cas de maladie et de résiliation, mais la résiliation peut prendre effet à la fin de chaque mois et non plus uniquement à la fin du semestre (art. 10, al. 2 LSE).

La maladie est-elle un motif valable ?

Il est concevable que la maladie elle-même constitue un motif valable. C'est le cas lorsque la maladie empêche le salarié de remplir correctement les tâches qui lui sont confiées. Les circonstances particulières doivent être évaluées avec le plus grand soin et la résiliation doit s'avérer objectivement justifiée et appropriée après une évaluation approfondie des intérêts en présence. La situation devient particulièrement délicate lorsque des circonstances défavorables dans l'environnement de travail ou le comportement de l'employeur ont conduit à la maladie. En fin de compte, il est important de noter que l'autorité qui embauche a toujours une responsabilité sociale envers ses employés, c'est pourquoi elle ne devrait pas licencier sans autre forme de procès en cas de maladie.

→

Fin du maintien du salaire

Les enseignant-es en incapacité de travail temporaire pour cause de maladie continuent de percevoir leur salaire pendant une période déterminée. Dans le cas d'un contrat à durée indéterminée, 100 % du salaire est versé pendant la première année de maladie et 90 % pendant la deuxième année (cf. art. 1, al. 2, LSE en relation avec l'art. 52 OPers). Une capacité de travail partielle prolonge le versement éventuel du salaire proportionnellement au temps de travail effectué, dans le cas le plus favorable d'une année supplémentaire (cf. art. 1, al. 2, LSE en relation avec l'art. 55 OPers). Pour les enseignant-es engagés à durée déterminée, le versement du salaire est prolongé au maximum jusqu'à la fin du contrat.

Différentes causes justifient une nouvelle demande complète conformément à l'art. 52 OPers. Si la cause est la

même, une nouvelle demande complète peut être introduite si, entre les absences, le salarié a travaillé au moins trois mois à son taux d'occupation initial (cf. art. 1, al. 2 LSE en relation avec l'art. 54 OPers).

À la fin du maintien du salaire, le contrat de travail devient vide de sens et sa poursuite n'a donc plus de raison d'être. À ce moment-là, il est judicieux de mettre fin au contrat de travail.

Plus d'assurance d'indemnités journalières en cas de maladie !

Il est important de noter que depuis le 1^{er} janvier 2024, l'assurance indemnités journalières n'existe plus. Cela signifie qu'après la fin du contrat de travail, aucune prestation d'assurance indemnités journalières ne peut être attendue.

Actualisé en septembre 2025

Bases légales :

Loi sur le statut du corps enseignant (LSE) :
RSB 430.250 - Loi sur le statut du corps enseignant (LSE)

Loi sur le personnel (LPers) :
RSB 153.01 - Loi sur le personnel (LPers)

Ordonnance sur le personnel (OPers) :
RSB 153.011.1 - Ordonnance sur le personnel (OPers)

alain.jobe@formationberne.ch

beratung@bildungbern.ch

<https://www.formationberne.ch/engagement/conseil>