La période probatoire entre droit et pratique

L'équipe de conseil de Formation Berne

La période probatoire est souvent source de discussions et de conflits. L'aperçu suivant vise à clarifier la situation.

Quel est le but de la période probatoire ?

La période probatoire marque le début d'une relation de travail et a pour objectif de permettre à l'enseignant·e et à la direction de l'école de faire connaissance et de vérifier si les attentes mutuelles sont satisfaites. Il s'agit d'une phase d'essai réciproque à caractère provisoire.

Durée de la période probatoire et prolongation éventuelle

- *La période probatoire dure généralement six mois, mais une période plus courte peut être convenue. Une période d'essai plus longue n'est pas autorisée.*
- *Si la période évaluée est raccourcie en raison d'une absence du lieu de travail, par exemple en cas d'incapacité de travail prolongée, l'autorité qui a prononcé l'engagement peut prolonger la période probatoire en conséquence. La prolongation ne peut excéder deux mois. La prolongation de la période probatoire nécessite une décision qui doit être communiquée à l'enseignant·e avant l'expiration de la période probatoire. Avant de rendre sa décision, l'autorité doit garantir le droit d'être entendu.*

Période probatoire pour les contrats à durée déterminée

Pour un emploi limité à une année scolaire, la fixation d'une période probatoire de 1 à 2 mois est considérée comme proportionnée et donc légale.

Quand n'y a-t-il pas de période probatoire ?

- *Il n'y a pas de période probatoire pour les engagements en tant que remplaçant·e, chargé·e de cours spécialisé ou auxiliaire de classe.*
- *Si un nouveau taux d'occupation est convenu et qu'une nouvelle décision d'engagement est prise en conséquence, aucune nouvelle période probatoire n'est prévue. Dans de tels cas, il ne s'agit justement pas du début d'un rapport de travail. La décision doit mentionner qu'il est renoncé à une période probatoire, car le rapport de travail existe déjà depuis un certain temps.*

Période probatoire non mentionnée dans la décision

Si la période probatoire n'est pas explicitement mentionnée dans la décision d'engagement, une période probatoire de 6 mois s'applique.

Résiliation pendant la période probatoire

Même s'il est nettement plus facile pour l'autorité d'engagement de résilier le contrat de travail pendant la période probatoire, certaines formalités et certains délais doivent être respectés. Avant de prononcer la résiliation, il convient d'accorder encore avec diligence le droit d'être entendu. Une résiliation pendant la période probatoire doit également être motivée, mais les exigences sont moins strictes que dans le cas d'un contrat de travail définitif. Les motifs peuvent être un manque d'aptitude, des compétences insuffisantes ou une relation de confiance qui ne s'est pas établie. Le contrat de travail peut être résilié malgré l'incapacité de travail de l'enseignant·e, car il n'y a pas de délai de protection pendant la période probatoire. D'autres délais et dates de résiliation s'appliquent également pendant la période probatoire. Le contrat de travail peut être résilié par les deux parties pour la fin d'un mois, le délai de préavis étant de 7 jours pendant le premier mois et d'un mois pendant la période probatoire restante. La résiliation doit être notifiée avant la fin de la période probatoire. Un délai de notification de 7 jours est applicable.

Paru dans l'École bernoise 04, 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 de direction sur le statut du corps enseignant (ODSE) :
RSB 430.251.1 - Ordonnance de Direction sur le statut du corps enseignant (ODSE)

alain.jobe@formationberne.ch

beratung@bildungbern.ch

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