## Convention pour congé sabbatique

### *1. Parties*

La présente convention lie l’autorité d’engagement suivante (ci-après : l'employeur) :

et

Madame/Monsieur      , enseignant-e/membre de la direction (ci-après : la personne bénéficiaire) qui travaille dans une fonction de       pour un taux d’activité de       %.

### *2. Cadre légal :*

### Article 75a de la loi sur le statut de la fonction publique (LSt), du 28 juin 1995 ;

* et articles 54 et 55 du règlement général d’application de la loi sur le statut de la fonction publique dans l’enseignement (RSten), du 21 décembre 2005.

Après cinq années d’activité ininterrompue, les membres du personnel enseignant ou de direction peuvent obtenir un congé non payé d’une durée maximale de douze mois. Ce droit est renouvelable après chaque nouvelle période de cinq ans d’activité ininterrompue. Un congé sabbatique d’une année ne peut pas être prolongé. Pour garantir la bonne marche de l’école, l’autorité de nomination, soit le Département de la formation, de la digitalisation et des sports (DFDS) peut différer l’octroi du congé pour une durée d’une année au maximum.

### *3. Congé accordé*

Un congé sabbatique de       mois, déployant ses effets du       au      , est accordé à la personne bénéficiaire. À l'échéance de ce délai, les rapports de service se poursuivent d'office.

### *4. Conséquences pour la personne bénéficiaire*

*4.1.* Les mesures nécessaires pour pallier les conséquences du congé sabbatique dans le domaine des **assurances sociales** incombent uniquement à la personne bénéficiaire, qui en assume également l’intégralité des coûts.

*4.2.* Il est vivement conseillé à la personne bénéficiaire de contacter la caisse cantonale de compensation (CCNC) pour lui faire part de son changement de situation professionnelle (**cotisations AVS/AI/APG**).

*4.3.* Il est impératif que la personne bénéficiaire fasse le nécessaire pour être **couverte en cas d’accident** durant son congé sabbatique. Cela relève de sa seule responsabilité. Dans ce sens, elle est rendue attentive au fait que, conformément à la loi fédérale sur l’assurance-accidents (LAA), sa couverture accident s’éteint après 31 jours, pour chaque période sabbatique.

La personne bénéficiaire peut se renseigner auprès de son employeur afin de déterminer si sa couverture accident peut être prolongée. Pour le surplus, elle doit informer son assurance maladie afin que celle-ci inclue la couverture accident dans l’assurance de base.

*4.4.* L’attention de la personne bénéficiaire est également attirée sur les **conséquences fiscales** et au niveau de la **prévoyance professionnelle (couverture des risques décès et invalidité, diminution de la future rente ou du futur capital versé)** de son congé sabbatique. Dès lors, il lui est très vivement conseillé de prendre contact avec le service des contributions (adaptation des tranches d’impôts à payer) et avec Prévoyance.ne (mesures à prendre pour pallier les différentes conséquences précitées).

*4.5.* Pour autant que les rapports de service se poursuivent à la fin du congé sabbatique, l’éventuel droit aux **allocations familiales et/ou allocations complémentaires** de la personne bénéficiaire se poursuit pendant le mois durant lequel le congé sabbatique a débuté et les 3 mois suivants. Ces éventuelles allocations lui seront versées au moment de la reprise des rapports de service. Le droit aux allocations familiales existe dès le premier jour de la reprise du travail.

*4.6.* L'ancienneté donnant lieu à la **prime de fidélité** pour 20 et 30 ans de service est suspendue le temps du congé et le versement de la prime de fidélité est reporté d'autant.

*4.7.* La personne bénéficiaire prend acte du fait qu’elle n’a aucun droit à reprendre ses périodes d’enseignement avant l'échéance du congé.

*4.8*. Si la durée du congé est inférieure à une année, le salaire, une fois l’activité reprise, subit une adaptation en fonction du droit aux vacances (à la hausse ou à la baisse). L’autorité d’engagement se tient à la disposition de la personne bénéficiaire pour la renseigner sur le montant dont il est question et si celui-ci sera ajouté et déduit du traitement.

### *5. Conséquences pour l'employeur*

L'employeur organise et assume les dépenses inhérentes au remplacement de la personne bénéficiaire tout au long de son congé. Il s’assure que les modifications nécessaires ont été faites au niveau de SAP-HR pour que le salaire soit stoppé et les primes de fidélité reportées.

*6. Signatures*

L’autorité d’engagement :

Lieu et date Signature…………………………………

Madame/Monsieur

Lieu et date Signature…………………………………

Attention : L’autorité d’engagement concernée a l’obligation légale d’informer le service de l’enseignement obligatoire (SEO) des congés sabbatiques accordés (art. 55 RSten).

Ainsi fait en trois exemplaires :

1. Le SEO *(par courriel à la répondante de salaire SEO du centre scolaire concerné)*.
2. La personne bénéficiaire.
3. L’autorité d’engagement.