



# Pratique en matière de droit du personnel

## **Pour tout renseignement**

### **Questions écrites ou orales**

Unité francophone de l'Office des affaires communales et de l'organisation du territoire

Service des affaires communales

Hauptstrasse 2

Case postale

2560 Nidau

Tél. +41 31 635 25 90

Courriel: [oacot@be.ch](mailto:oacot@be.ch)

ou directement auprès de la juriste compétente ou du juriste compétent de l'OACOT

### **Internet**

[Page d'accueil \(be.ch\)](#) (OACOT «Communes»)

[Page d'accueil \(be.ch\)](#) (Office du personnel)

**État: 1<sup>er</sup> janvier 2025**

## Table des matières

Informations d'ordre général .....	5
Engagement de droit privé .....	5
<b>1. Introduction.....</b>	<b>6</b>
1.1 Quelle législation est-elle la plus avantageuse?.....	6
1.2 Applicabilité de la loi sur le travail.....	7
1.3 Différents types d'engagement au sein d'une même commune.....	7
1.4 Prescriptions minimales contenues dans les règlements .....	8
<b>2. Protection de la santé.....</b>	<b>9</b>
2.1 Harcèlement sexuel ou moral.....	9
2.2 Travail à domicile, travail mobile .....	10
<b>3. Nouvel engagement, classification, période probatoire.....</b>	<b>10</b>
3.1 Types d'engagement.....	10
3.2 Demande de renseignements auprès de personnes de référence .....	11
3.3 Période probatoire .....	11
3.4 Modification des conditions d'engagement .....	12
<b>4. Contrat de nomination .....</b>	<b>12</b>
<b>5. Durée de travail obligatoire .....</b>	<b>12</b>
<b>6. Heures de travail supplémentaires .....</b>	<b>13</b>
<b>7. Service de garde, travail de nuit et de fin de semaine.....</b>	<b>14</b>
<b>8. Types d'horaires de travail .....</b>	<b>16</b>
<b>9. Composition du salaire horaires .....</b>	<b>18</b>
<b>10. Allocations .....</b>	<b>18</b>
10.1 Allocations familiales (allocation pour enfant et allocation de formation professionnelle) .....	18
10.2 Allocation d'entretien.....	22
10.3 Allocations de fonction .....	25
10.4 Allocation liée au marché de l'emploi.....	26
10.5 Prime de performance.....	26
10.6 Prime d'innovation .....	27
10.7 Prescription .....	27
10.8 Diverses indemnités versées au personnel du canton .....	27
<b>11. Primes d'assurances .....</b>	<b>28</b>
11.1 Caisse de pension .....	28
11.2 Assurances LAA (personnel du canton, sans le personnel des institutions SUVA), indemnités journalières en cas de maladie .....	28

<b>12.</b>	<b>Traitement et poursuite du versement du traitement (y compris en cas de congé non payé et de congé payé de courte durée).....</b>	<b>29</b>
12.1	Calcul du traitement .....	29
12.2	Poursuite du versement du traitement en cas de maladie et d'accident.....	30
12.3	Poursuite du versement du traitement en cas de décès .....	32
12.4	Jours fériés ou chômés: droits et indemnités .....	33
12.5	Congé payé de courte durée et congé.....	34
12.6	Congé non payé .....	39
12.7	Congé de maternité, congé de l'autre parent et congé d'adoption / Allaitement.....	40
12.8	Exercice d'une charge publique.....	43
<b>13.</b>	<b>Travail à temps partiel .....</b>	<b>44</b>
<b>14.</b>	<b>Vacances, vacances réduites et jours fériés ou chômés .....</b>	<b>46</b>
14.1	Vacances.....	46
14.2	Vacances réduites .....	50
14.3	Jours fériés ou chômés .....	52
14.4	Interruption du travail pour raisons de service .....	53
<b>15.</b>	<b>Compte épargne-temps .....</b>	<b>53</b>
<b>16.</b>	<b>Remboursement des frais de perfectionnement .....</b>	<b>55</b>
<b>17.</b>	<b>Compensation du renchérissement .....</b>	<b>57</b>
<b>18.</b>	<b>Progression des traitements .....</b>	<b>58</b>
<b>19.</b>	<b>Prime de fidélité .....</b>	<b>61</b>
<b>20.</b>	<b>Fin des rapports de travail.....</b>	<b>62</b>
20.1	Résiliation de l'engagement .....	62
20.2	Licenciement pendant la période probatoire .....	64
20.3	Cessation en temps inopportun .....	65
20.4	Licenciement pour très longue maladie .....	67
20.5	Congé avec effet immédiat.....	68
20.6	Départ à la retraite anticipée .....	68
20.7	Départ à la retraite .....	69
20.8	Engagement de personnes à la retraite .....	69
<b>21.</b>	<b>Voies de recours .....</b>	<b>70</b>

## Informations d'ordre général

### Engagement de droit public

Les renseignements de la colonne «Engagement de droit public» se fondent sur les bases légales suivantes:

- [Loi du 16 septembre 2004 sur le personnel \(LPers; RSB 153.01\)](#)
- [Ordonnance du 18 mai 2005 sur le personnel \(OPers; RSB 153.011.1\)](#)
- [Loi du 11 juin 2008 sur les allocations familiales \(LCAFam; RSB 832.71\)](#)
- [Ordonnance du 17 septembre 2008 sur les allocations familiales \(OCAFam; RSB 832.711\)](#)
- [Loi fédérale du 13 mars 1964 sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce \(loi sur le travail, LTr; RS 822.11\)](#)

**Les éventuelles dispositions divergentes introduites par les communes ne sont pas prises en considération ici.**

Certains documents peuvent être consultés sur le site Internet de l'OACOT à l'adresse suivante: [Page d'accueil \(be.ch\)](#) (OACOT «Communes»).

### Engagement de droit privé

Les renseignements figurant sous «Engagement de droit privé» se fondent sur les bases légales suivantes:

- [Code suisse des obligations du 30 mars 1911 \(CO; RS 220, art. 319 ss\)](#)
- [Loi fédérale du 13 mars 1964 sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce \(loi sur le travail, LTr; RS 822.11\)](#)
- [Loi du 11 juin 2008 sur les allocations familiales \(LCAFam; RSB 832.71\)](#)
- [Ordonnance du 17 septembre 2008 sur les allocations familiales \(OCAFam; RSB 832.711\)](#)

**Ne sont pas prises en considération les éventuelles dispositions introduites par des communes ou adoptées dans le cadre de conventions collectives ou de contrats-types préparés par des associations professionnelles, qui divergent du Code des obligations.**

Thème	Engagement de droit public	Engagement de droit privé
1.	Introduction	
1.1	Quelle législation est-elle la plus avantageuse?	
<i>En règle générale</i>	Dans de nombreux domaines, les dispositions cantonales relatives au statut de la fonction publique sont plus généreuses que les dispositions du Code des obligations, s'agissant des droits et devoirs des personnes employées.	
<i>Possibilités d'adaptation</i>	<p>Les communes disposent des possibilités d'adaptation suivantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pour les engagements de droit public, les communes sont libres de déroger à leur convenance aux dispositions cantonales, au détriment ou en faveur de l'employée ou de l'employé.</li> <li>• Pour les engagements de droit privé, seule une amélioration des conditions de travail de l'employée ou de l'employé est possible en pratique, par rapport aux dispositions du <u>CO</u>. Ce dernier contient en effet une liste de dispositions auxquelles il est interdit de déroger par voie contractuelle au détriment de l'employée ou de l'employé ou de l'employeuse ou l'employeur (<u>art. 361 CO</u>) et une autre liste de dispositions auxquelles il est interdit de déroger au détriment de l'employée ou de l'employé uniquement (<u>art. 362 CO</u>).</li> </ul> <p>Sur le plan des droits et devoirs inscrits dans le règlement ou dans un contrat, il est donc possible de mettre sur pied d'égalité le personnel engagé selon le droit public et celui qui a été engagé selon le droit privé. Par contre, il n'est pas possible de rendre analogues les voies et les instances de recours, car elles sont prescrites de manière impérative.</p> <p><b>IMPORTANT: même en cas d'engagements de droit privé, la commune doit également respecter les principes constitutionnels généraux, en particulier ceux de la légalité, de l'interdiction de l'arbitraire et de l'égalité de traitement. Par conséquent, elle ne dispose pas de la même liberté qu'un particulier dans ses rapports juridiques avec ses employées et ses employés. Certaines dispositions du <u>CO</u> ne peuvent ainsi être appliquées que sous une forme modifiée. Exemple: l'article 335 CO, qui réglemente la résiliation d'un contrat de travail de durée indéterminée, s'applique à la commune moyennant les modifications suivantes: 1. Le respect de l'interdiction de l'arbitraire implique qu'il existe un motif <i>objectif</i> de résiliation. 2. Le droit d'être entendu étant accordé aux employées et aux employés, la commune doit motiver la résiliation.</b></p>	

<b>1.2 Applicabilité de la loi sur le travail</b>	
<i>En règle générale</i>	<p>La loi sur le travail ne s'applique pas aux communes, qu'elles engagent leur personnel selon le droit public ou privé (cf. art. 2, al. 1, lit. a LTr) <b>à l'exception</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• des dispositions relatives à la protection de la santé (à savoir les art. 6, 35 et 36a LTr ainsi que l'ordonnance 3 relative à la loi sur le travail) conformément à l'article 3a LTr;</li> <li>• des entreprises de la Confédération, des cantons et des communes énumérées dans l'ordonnance 1 relative à la loi sur le travail conformément à l'article 2, alinéa 2 LTr.</li> </ul> <p>Le terme «entreprise» peut être utilisé, conformément à l'article 1, alinéa 2 LTr, dès lors qu'une employeuse ou un employeur (y compris une commune) occupe au moins une personne de façon durable ou temporaire dans un domaine.</p>
<b>1.3 Différents types d'engagement au sein d'une même commune</b>	
<i>Est-ce légal?</i>	<p>La commune n'est pas juridiquement contrainte d'engager tout son personnel sous le régime du droit public ou sous celui du droit privé. Mais, avant d'introduire plusieurs types d'engagement, conduisant à des différences de droits et de devoirs entre personnes employées non compensées par des dispositions réglementaires ou contractuelles, la commune doit bien réfléchir, notamment à la lumière du principe de l'égalité de traitement. L'application de réglementations différentes risque d'introduire de grandes inégalités au sein du personnel.</p>
<i>Exemple</i>	<p>La commune engage la ou le secrétaire communal et l'administratrice ou l'administrateur des finances (postes de cadres) sous le régime du droit public. Le reste du personnel est engagé selon le droit privé. La commune reprend à la lettre toutes les obligations légales.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sur le plan juridique, cette façon de faire est licite.</li> <li>• En pratique, elle peut cependant conduire, par exemple, aux situations suivantes: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ La secrétaire communale reçoit une allocation d'entretien, alors que sa remplaçante ne la reçoit pas.</li> <li>○ En cas de maladie, la secrétaire communale reçoit son salaire à 100 % pendant la première année d'absence et à 90 % pendant la deuxième année indépendamment du nombre d'années de service, tandis que sa remplaçante reçoit son salaire proportionnellement à la durée de son engagement (3 semaines jusqu'à 10 mois de service).</li> <li>○ La secrétaire communale doit s'adresser à la préfecture pour contester son licenciement, tandis que sa remplaçante devra saisir le tribunal régional.</li> </ul> </li> </ul>

	○ Etc.	
<b>1.4 Prescriptions minimales contenues dans les règlements</b>		
<i>Principe</i>	<p>L'arrêt du Tribunal fédéral 128 I 113 prévoit qu'en matière de délégation des compétences législatives dans le domaine du personnel, il convient de se référer aux principes généraux. La délégation doit donc être limitée à un domaine précis et les dispositions fondamentales et importantes doivent être contenues dans le règlement proprement dit. Pour le TF, les éléments suivants sont importants:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• l'échelle des traitements et les principaux critères et principes de rémunération</li> <li>• les conditions particulières en relation avec <ul style="list-style-type: none"> <li>○ l'obligation de fidélité</li> <li>○ l'interdiction de faire grève</li> <li>○ l'obligation de garder le secret</li> <li>○ l'activité annexe</li> <li>○ l'obligation d'effectuer des heures supplémentaires, un travail de nuit et un travail le dimanche, d'assurer un service de garde.</li> </ul> </li> </ul> <p>La législation bernoise ne prévoyant plus les heures supplémentaires, il n'y a plus lieu d'aborder ce point.</p>	Le règlement lui-même doit uniquement préciser que le personnel est engagé selon le droit privé.
Formulations-types possibles	<p><u>Variante 1:</u></p> <p><sup>1</sup> Le personnel est engagé selon le régime du droit public.</p> <p><sup>2</sup> À l'annexe I, une classe de traitement est attribuée à chaque poste, conformément au droit cantonal.</p> <p><sup>3</sup> Au surplus, les dispositions de la législation cantonale sur le personnel sont applicables.</p>	<p><sup>1</sup> Le personnel est engagé selon le régime du droit privé.</p> <p><sup>2</sup> Seules les dispositions contractuelles s'appliquent. Les prescriptions du droit des obligations sont valables à titre subsidiaire.</p>



	<p><u>Variante 2:</u> Les fondements du rapport de service, tel le rapport de droit, le système de traitement ainsi que les droits et les obligations du personnel sont inscrits dans un règlement.</p> <p><u>Variante 3:</u></p> <p><sup>1</sup> Le personnel est engagé selon le régime du droit public, exception faite du personnel auxiliaire.</p> <p><sup>2</sup> Le conseil communal attribue par voie d'ordonnance une classe de traitement à chaque poste en se fondant sur le droit cantonal. Ce faisant, il tient compte des exigences et des charges liées au poste ainsi que des traitements en usage dans le secteur public et dans l'économie privée.</p> <p><sup>3</sup> Les réglementations du droit du personnel cantonal s'appliquent en ce qui concerne la grève, l'obligation de garder le secret et les activités annexes.</p> <p><sup>4</sup> Le personnel est tenu d'effectuer un travail de nuit et de fin de semaine ou d'effectuer un service de piquet lorsque la situation l'impose.</p> <p><sup>5</sup> Le conseil communal règle les autres points par voie d'ordonnance.</p>	
<p><b>2. Protection de la santé</b></p>		
<p><b>2.1 Harcèlement sexuel ou moral</b></p>		
<p><i>En règle générale</i></p>	<p><u>Article 5 OPers</u></p>	

	<p>L'Office du personnel du canton de Berne dispose, sur son site Internet, de nombreux documents et outils pour lutter contre le harcèlement sexuel ou moral:</p> <p><a href="#">Page d'accueil (be.ch)</a> (thèmes → gestion de la santé en entreprise → protection de la santé)</p>	
<b>2.2 Travail à domicile, travail mobile</b>		
<i>En règle générale</i>	<p>Article 8, alinéa 3 OPers</p> <p>L'Office du personnel édicte des directives sur le travail à domicile et le travail mobile. Celles-ci peuvent être consultées sur le site Internet de l'Office du personnel, à la rubrique «Travail à domicile et travail mobile».</p> <p>Instruction «Travail à domicile et travail mobile dans l'administration cantonale»: <a href="https://www.pa.fin.be.ch/content/dam/pa_fin/dokumente/fr/weisungen/fr-Weisung-Homeoffice-und-mobiles-Arbeiten.pdf">https://www.pa.fin.be.ch/content/dam/pa_fin/dokumente/fr/weisungen/fr-Weisung-Homeoffice-und-mobiles-Arbeiten.pdf</a></p> <p>D'autres documents, notamment un mémento et des listes de contrôle, sont disponibles au même endroit.</p>	
<b>3. Nouvel engagement, classification, période probatoire</b>		
<b>3.1 Types d'engagement</b>		
<i>Bases</i>	<p>Le canton prévoit les catégories d'engagement suivantes (<a href="#">art. 3 LPers</a>):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>les personnes employées sur la base d'un contrat de droit public (<a href="#">art. 16 LPers</a> et <a href="#">13 ss OPers</a>) et</li> </ul>	<p>Le CO réglemeute sous le titre <a href="#">Du contrat de travail</a></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>les contrats individuels de travail (<a href="#">art. 319 ss CO</a>)</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>les membres d'autorité élus par le peuple pour une période de fonction déterminée (art. 37 LPers et 22 OPers).</li> </ul> <p>Modèles de contrat et de décision: <a href="#">Droit communal (be.ch)</a></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>les contrats individuels de travail de caractère spécial (art. 344 ss CO) (contrat d'apprentissage, contrat d'engagement des voyageuses et les voyageurs de commerce, contrat de travail à domicile) et</li> <li>les conventions collectives et les contrats-types de travail (art. 356 ss CO).</li> </ul>
<i>Exemple 1</i>	<p>Est-ce licite d'engager les cadres sous le régime du droit public et les autres personnes employées sous celui du droit privé?</p> <p>Les communes sont en principe libres d'engager leur personnel comme il leur plaît. Elles peuvent recourir à divers types d'engagements (mais voir la remarque au point 1.3).</p>	<p>Faut-il fixer dans un acte législatif les fonctions qui doivent faire l'objet d'un contrat de droit privé?</p> <p>Non, pas nécessairement, mais une commune serait bien avisée de déterminer pour quelles fonctions concrètes elle souhaite engager son personnel sous le régime du droit privé.</p>
<b>3.2 Demande de renseignements auprès de personnes de référence</b>		
<i>En règle générale</i>	<p>Lorsqu'une candidate ou un candidat à un poste mis au concours présente une liste de trois personnes de référence, est-ce licite de se renseigner auprès d'une quatrième personne, sans en avoir préalablement informé la candidate ou le candidat?</p> <p>Non, de tels renseignements ne peuvent être pris qu'avec l'aval de la personne candidate. En pareil cas, il n'est licite ni d'interroger la quatrième personne, ni pour cette dernière de répondre aux questions sans en avoir reçu l'autorisation de la personne candidate.</p>	
<b>3.3 Période probatoire</b>		
<i>En règle générale</i>	Articles 22 LPers et 13 OPers	Selon l'article 335b CO, le premier mois de travail est considéré comme temps d'essai. Des dispositions différentes peuvent être

	La période probatoire est de six mois au maximum. Si aucune résiliation des rapports de travail n'intervient durant la période probatoire, ces rapports deviennent tacitement définitifs.	prévues par accord écrit, contrat-type de travail ou convention collective; toutefois, le temps d'essai ne peut dépasser trois mois.
<i>Engagement à durée déterminée</i>	Dans le cas d'un engagement à durée déterminée, une période probatoire doit être convenue explicitement (art. 18, al. 1 OPers).	
<b>3.4 Modification des conditions d'engagement</b>		
	<p>Comment procéder lorsqu'il est nécessaire de modifier des fonctions, de répartir des tâches différemment, d'augmenter ou de réduire le temps de travail (par exemple à la suite de l'évaluation de postes de travail)?</p> <p>Il est primordial de respecter le droit d'être entendu de la collaboratrice ou du collaborateur (entretien avec procès-verbal); l'employeuse ou l'employeur doit rédiger un avenant au contrat de travail ou un nouveau contrat qui comprenne un descriptif de la nouvelle fonction et la classification salariale. Les délais de congé légaux doivent être observés.</p>	<p>Il faut discuter des nouvelles conditions avec la travailleuse ou le travailleur; le contrat peut être modifié d'un commun accord sans délai. S'agissant d'une résiliation motivée par le changement de conditions, il faut dans tous les cas respecter les délais de congé légaux.</p> <p>Pour une modification immédiate des relations contractuelles, sans accord entre les parties, il faut se référer aux <u>articles 337ss CO</u>.</p>
<b>4. Contrat de nomination</b>		
	Modèles de contrat et de décision: <u>Droit communal (be.ch)</u>	Contrat individuel selon les <u>articles 319 ss CO</u> ; contrat-type, voir <u>ISCB 1/153.01/1.5</u>
<b>5. Durée de travail obligatoire</b>		
	<b>Nombre d'heures de travail</b>	Cette question n'est pas traitée dans le <u>CO</u> mais dans la loi sur le travail et parfois dans les conventions collectives. La loi sur le

	<p>Par an            2184 h</p> <p>Par mois           182 h</p> <p>Par semaine       42 h</p> <p>Par jour            8,4 h</p> <p><b>Nombre de jours de travail</b></p> <p>Par an            264 jours</p> <p>Par mois           22 jours</p> <p>L'OACOT publie chaque année un tableau des heures de travail à fournir par semaine, par mois et par année (cf. <a href="#">ISCB 1/153.01/3.3</a>).</p>	<p>travail fixe des limites supérieures de temps de travail à respecter par les entreprises du secteur privé.</p>
<p><b>6. Heures de travail supplémentaires</b></p>		
<p><i>Notion</i></p>	<p>Depuis l'introduction du temps de travail souple (horaire de travail mobile, temps de travail annualisé), la notion d'«heures de travail supplémentaires» est dépassée et a par conséquent été supprimée à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2007 sans être remplacée. Le temps de travail saisi jusqu'à maintenant comme «heures de travail supplémentaires» a désormais valeur d'un solde d'heures de travail positif que les agentes et les agents peuvent réduire en prenant des jours de repos.</p>	<p>Article <a href="#">321c CO</a>:</p> <p>Si les circonstances l'exigent, la travailleuse ou le travailleur sont tenus d'exécuter des heures de travail supplémentaires dans la mesure où les règles de la bonne foi permettent de le lui demander.</p>
<p><i>Compensation</i></p>		<p>Pour les heures supplémentaires, l'employeuse ou l'employeur versera à la travailleuse ou au travailleur un supplément de salaire d'au moins 25 %, qui n'est toutefois dû aux employées et employés de bureau, aux techniciennes et techniciens et aux autres employées et employés, y compris le personnel de vente des grands établissements du commerce de détail, qu'à partir de la soixante et unième heure supplémentaire accomplie dans</p>

		<p>l'année civile (art. 13 LTr). En accord avec l'employée ou l'employé, les heures supplémentaires peuvent, durant une période appropriée, être compensées par des congés.</p> <p>Cela s'applique uniquement aux entreprises communales qui sont énumérées dans l'ordonnance 1 relative à la loi sur le travail (voir ch. 1.2).</p>
<p><b>7. Service de garde, travail de nuit et de fin de semaine</b></p>		
<p><i>Allocations pour le service de garde, le travail de nuit et de fin de semaine</i></p>	<p><u>Articles 84c et 84g OPers</u></p> <p>Le Conseil-exécutif fixe périodiquement les allocations pour le service de garde, le travail de nuit et de fin de semaine. Seul le personnel affecté aux classes de traitement inférieures à la classe 24 a droit à une allocation. L'allocation octroyée pour le travail de nuit ou en fin de semaine s'ajoute au bonus-temps.</p> <p><u>ISCB 1/153.01/6.1</u></p> <p><u>ACE 1640 du 17 novembre 2010</u> pour le personnel chargé de l'entretien des routes.</p>	<p>Le travail de jour et le travail du soir est réglementé à l'article 10 LTr:</p> <p>un temps de repos supplémentaire et une majoration de salaire doivent être accordés pour le travail du soir et le travail de nuit, conformément à l'article 17b LTr.</p> <p>Cela s'applique uniquement aux entreprises communales qui sont énumérées dans l'ordonnance 1 relative à la loi sur le travail (voir ch. 1.2).</p>
<p><i>Les allocations, un élément du salaire</i></p>	<p><u>Articles 84a et 84b OPers</u></p> <p>Les allocations pour des tâches qui sont accomplies régulièrement et durablement en-dehors de la journée de travail ordinaire (service de garde, travail de nuit et de fin de semaine) constituent un élément du salaire et doivent être versées par l'employeuse ou l'employeur même en cas de vacances, de maladie, d'accident, de service civil et de service militaire ainsi qu'à partir d'un moment précis de la grossesse et pendant le congé de maternité.</p>	<p>Voir les commentaires concernant l'engagement de droit public.</p>

<p><i>Allocations pendant les vacances</i></p>	<p><u>Article 84a OPers</u></p> <p>Les allocations pour le service de garde, le travail de nuit et de fin de semaine prévues par l'ACE fixant les indemnités et les traitements sont augmentées à raison de 10,64 % au titre de vacances. Conformément à l'ACE, <u>ISCB 1/153.01/6.1</u>, on obtient ainsi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Allocations pour service de disponibilité: 40 francs par service plus 10,64 % par jour au titre de vacances</li> <li>• Allocations pour service de présence: 50 francs par service de présence plus 10,64 % par jour au titre de vacances</li> <li>• Allocations pour travail de nuit et de fin de semaine effectué par du personnel affecté aux classes de traitement 1 à 23: 6 francs de l'heure plus 10,64 % au titre de vacances</li> </ul>	
<p><i>Allocations en cas d'empêchement de travailler</i></p>	<p><u>Article 84b OPers</u></p> <p>En cas d'empêchement de travailler pour cause de maladie, d'accident, de service civil ou de service militaire, l'agente ou l'agent a droit à la poursuite du versement des allocations pendant la durée de cet empêchement de travailler, pour autant qu'un montant total d'allocations de 500 francs au minimum ait été exigible sur l'année de service avant le début de l'empêchement de travailler (al. 1).</p> <p>Les agentes qui sont enceintes ont droit aux allocations dans les mêmes conditions à partir d'un moment précis de la grossesse et pendant leur congé de maternité (al. 2).</p> <p>Le calcul et le début du droit à l'allocation sont réglementés aux alinéas 3 et 4.</p>	

<i>Bonus-temps pour travail de nuit</i>	<p><u>Article 119 OPers</u></p> <p>Les interventions effectuées entre 20 h et 6 h donnent droit à un bonus-temps de 20 %. Seules les collaboratrices et les collaborateurs affectés aux classes de traitement 1 à 23, qui font partie de catégories de personnel précises, énumérées à <u>l'article 119, alinéa 1 OPers</u>, ont droit à cette allocation. L'allocation octroyée pour le travail de nuit ou en fin de semaine s'ajoute au bonus-temps.</p>	
<i>Assujettissement à la caisse de pension</i>	<p><u>Article 84a, alinéa 2 OPers</u></p> <p>Les allocations pour service de garde, travail de nuit et travail de fin de semaine, y compris le supplément pour les vacances de 10,64 %, sont assujetties à la caisse de pension.</p>	
<b>8. Types d'horaires de travail</b>		
<i>En règle générale</i>	<p><u>Articles 136a ss OPers</u></p> <p>L'horaire de travail annualisé est en principe applicable. Les dispositions sur l'horaire de travail fondé sur la confiance sont réservées.</p> <p>En plus des dispositions inscrites dans l'ordonnance sur le personnel, le canton dispose d'une <u>instruction sur le temps de travail annualisé (PDF)</u>.</p> <p>Chaque Direction peut élaborer sa propre instruction sur l'enregistrement du temps de travail.</p>	<p>Dans le cadre des dispositions légales, l'employeuse ou l'employeur et la travailleuse ou le travailleur peuvent convenir d'horaires de travail sur mesure ou de modèles d'organisation du temps de travail particuliers. Le travail sur appel mérite une attention particulière; un arrêt du Tribunal fédéral (<u>ATF 125 III 65</u>) prescrit que le délai de congé doit être respecté en cas de modification brutale importante du taux d'occupation de la travailleuse ou du travailleur.</p>
<i>Horaire de travail annualisé</i>	<p><u>Articles 136b et 136c OPers</u></p> <p>À la fin de l'année civile, un solde maximal de 100 heures en plus ou en moins peut être reporté sur l'année suivante.</p>	



	<p>Un solde <i>négalif</i> qui, à la fin de la période de décompte, dépasse le nombre maximum d'heures autorisé peut être compensé sous forme de déduction de salaire (d'entente entre l'agente ou l'agent et sa supérieure ou son supérieur hiérarchique). À défaut de compensation des heures en moins, il y a lieu de convenir de la date à laquelle ces heures seront rattrapées l'année suivante.</p> <p>Si le solde maximal de 100 heures <i>en plus</i> est dépassé à la fin d'une année civile, une compensation financière est versée jusqu'à un solde résiduel de 50 heures en plus, pour autant que l'office dépose une demande de paiement et que ce paiement soit approuvé par le membre concerné du Conseil-exécutif. Si cette demande est refusée, les heures de travail effectuées en plus du solde maximal autorisé sont supprimées sans indemnisation.</p> <p>Au lieu de la compensation financière, un report du solde horaire positif sur l'année suivante peut être accordé dans les mêmes conditions. Une convention de réduction de solde est impérativement nécessaire pour les heures excédant le solde maximal.</p> <p>Le solde horaire positif ne peut pas être transféré sur un compte d'épargne-temps.</p> <p>Un solde positif fait l'objet d'une indemnisation si l'agente ou l'agent n'a pas pu, pour des raisons de service ou pour cause de maladie ou d'accident, compenser les heures en plus avant la résiliation des rapports de travail.</p> <p>En cas de solde négatif au moment de la résiliation des rapports de travail de l'agente ou de l'agent ou lorsqu'elle ou il</p>	
--	--	--

	entre en fonction dans une autre unité administrative, le dernier traitement est réduit ou les montants versés en trop doivent être remboursés.	
<i>Horaire de travail fondé sur la confiance</i>	Articles 57a LPers ainsi que 136d ss et T6-1 OPers  Le canton a introduit, au 1 <sup>er</sup> janvier 2020, l'horaire de travail fondé sur la confiance pour certaines fonctions. Aussi bien l'Association des communes bernoises que l'Office des affaires communales et de l'organisation du territoire estiment que les nouvelles dispositions ne peuvent pas être appliquées dans les communes sans une mention explicite dans les règlements communaux en matière de personnel.	
<b>9. Composition du salaire horaires</b>		
<i>Tableau des classes de traitement</i>	<u>ISCB 1/153.01/4.1</u>	
<i>Exemple de calcul</i>	<u>Exemple de calcul de traitement (PDF)</u>	La jurisprudence est constante sur ce point: il est important que le décompte détaillé du salaire horaire précise les différentes composantes du traitement (indemnité de vacances; part du 13 <sup>e</sup> mois de traitement si le versement de ce dernier a été convenu; part des allocations familiales, le cas échéant).
<b>10. Allocations</b>		
<b>10.1 Allocations familiales (allocation pour enfant et allocation de formation professionnelle)</b>		
<i>En règle générale</i>	Loi fédérale sur les allocations familiales et les aides financières allouées aux organisations familiales (LAFam;	Loi cantonale sur les allocations familiales ( <u>LCAFam</u> )

	<p><u>RS 836.2</u>), ordonnance sur les allocations familiales (OAFam; <u>RS 836.21</u>), loi cantonale sur les allocations familiales (LCAFam) et <u>articles 83 ss LPers</u></p> <p>Les dispositions minimales relatives aux allocations familiales sont impératives et ne peuvent être modifiées par les communes, qui peuvent toutefois prévoir des allocations plus élevées. Elles incluent</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• l'allocation pour enfant, de 250 francs par mois; elle est octroyée dès le mois de la naissance de l'enfant, jusqu'à la fin du mois au cours duquel elle ou il atteint l'âge de 16 ans; si l'enfant donne droit à une allocation de formation avant l'âge de 16 ans, cette dernière est versée en lieu et place de l'allocation pour enfant; si l'enfant est incapable d'exercer une activité lucrative, l'allocation est versée jusqu'à l'âge de 20 ans;</li> <li>• l'allocation de formation professionnelle, de 310 francs par mois; elle est octroyée à partir du mois qui suit celui au cours duquel l'enfant atteint l'âge de 16 ans jusqu'à la fin de sa formation, mais au plus tard jusqu'à la fin du mois au cours duquel elle ou il atteint l'âge de 25 ans. Conformément à l'article 3, alinéa 1, lettre <i>b</i> LAFam, l'allocation de formation peut être accordée plus tôt dans certains cas.</li> </ul> <p><b>Dispositions complémentaires:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Enfants ayant droit aux allocations (art. 4, al. 1 LAFam): <ul style="list-style-type: none"> <li>○ les enfants avec lesquels l'ayant droit a un lien de filiation en vertu du code civil;</li> <li>○ les enfants du conjoint de l'ayant droit;</li> <li>○ les enfants placées et placés;</li> </ul> </li> </ul>	<p>Les dispositions valables pour les employées ou les employés de droit public sont applicables.</p>
--	--	---

	<ul style="list-style-type: none"><li>○ les frères, sœurs et petits-enfants de l'ayant droit, si elle ou il en assume l'entretien de manière prépondérante.</li><li>• Les allocations sont versées en totalité quel que soit le degré d'occupation (art. 13, al. 3 LAFam). Traitement minimum: 630 francs par mois (soit la moitié de la rente complète AVS minimale).</li><li>• Le droit aux allocations familiales existe même lorsque l'enfant est mariée ou marié.</li><li>• Pour les enfants domiciliées et domiciliés à l'étranger, les allocations familiales sont uniquement versées si des accords interétatiques le prévoient et<ul style="list-style-type: none"><li>○ s'il n'existe pas déjà un droit aux allocations familiales à l'étranger;</li><li>○ si le droit aux allocations en Suisse est fondé sur une activité lucrative;</li><li>○ si l'allocation est destinée à une ou un enfant avec qui l'ayant droit a un lien de filiation en vertu du code civil et</li><li>○ si l'enfant en question n'a pas encore atteint l'âge de 16 ans.</li></ul></li><li>• Lorsque plusieurs personnes peuvent faire valoir un droit aux allocations familiales pour la ou le même enfant (concours de prétentions), le droit aux prestations est reconnu selon l'ordre de priorité suivant:<ul style="list-style-type: none"><li>○ personne qui exerce une activité lucrative;</li><li>○ personne qui détient l'autorité parentale ou qui la détenait jusqu'à la majorité de l'enfant;</li><li>○ personne chez qui l'enfant vit ou vivait la plupart du temps jusqu'à sa majorité;</li><li>○ personne à laquelle est applicable le régime d'allocations familiales du canton de domicile de l'enfant;</li></ul></li></ul>	
--	--	--

	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ personne dont le revenu soumis à l'AVS d'une activité lucrative dépendante est le plus élevé; personne dont le revenu soumis à l'AVS d'une activité lucrative indépendante est le plus élevé.</li> </ul>	
<i>Exemple 1</i>	<p>Le fils d'un employé termine le gymnase et va à l'école de recrues avant de commencer des études supérieures; l'employé a-t-il droit à une allocation de formation professionnelle pendant la période de l'école de recrues?</p> <p>Aucune allocation de formation professionnelle n'est versée pendant l'école de recrues; en revanche, dès que son fils s'est immatriculé à l'Université, l'employé peut présenter son immatriculation et bénéficier alors des allocations depuis le début du mois où il a été immatriculé.</p> <p>Il en va de même dans le cas des militaires en service long.</p>	
<i>Exemple 2</i>	<p>Même question pour un fils qui va à l'école de recrues à la fin d'un apprentissage et qui ne sait pas encore quelle profession il embrassera à la fin de l'école de recrues.</p> <p>L'employé ne touche pas d'allocation de formation professionnelle pendant l'école de recrues, ni par la suite si son fils commence à travailler. En revanche, si ce dernier poursuit des études après l'école de recrues, le droit aux allocations vaut depuis le début du mois où il a commencé sa formation (même principe que dans l'exemple 1).</p>	
<i>Exemple 3</i>	<p>Un apprenti échoue à ses examens de fin d'apprentissage et reste une année de plus chez son patron pour se représenter aux examens. Il reçoit une indemnité de 3000 francs par mois. D'après <a href="#">l'article 83 LPers</a>, cette situation confère-t-elle un droit à une allocation de formation professionnelle?</p>	

	Il n'existe aucun droit à une allocation de formation professionnelle si le revenu annuel de l'enfant est plus élevé que la rente AVS maximale complète (2520 fr./mois au 1.1.2025), ce qui est le cas dans le présent exemple.	
<i>Exemple 4</i>	Si une employée quitte son poste avant la fin d'un mois, les allocations familiales sont versées proportionnellement aux jours de travail. Si aucun traitement n'est versé, aucune allocation familiale n'est due.	
<i>Exemple 5</i>	Pendant un congé non payé, les allocations familiales sont versées dès le début du congé, pendant le mois en cours et les trois mois suivants (art. 10, al. 1bis OAFam).	
<b>10.2 Allocation d'entretien</b>		
<i>Bénéficiaires</i>	<p><u>Articles 86 LPers, 79a OPers</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Les agentes et les agents qui ont droit à des allocations familiales reçoivent une allocation d'entretien.</li> <li>• L'allocation d'entretien annuelle s'élève aux sommes suivantes (attention, les montants indiqués à l'art. 79a OPers ont été adaptés au renchérissement par l'ACE à ce sujet, voir l'<u>ISCB 1/153.01/12.2</u> du 20 décembre 2024) <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 3180 francs pour une ou un enfant ayant droit aux allocations,</li> <li>○ 2280 francs pour deux enfants ayant droit aux allocations,</li> <li>○ 1440 francs pour trois enfants ayant droit aux allocations,</li> <li>○ 540 francs pour quatre enfants ayant droit aux allocations.</li> </ul> </li> </ul>	Dans le <u>CO</u> , on ne trouve pas trace d'allocation d'entretien. Il en résulte que les entreprises privées ne versent en règle générale aucune allocation de ce type. Le personnel engagé par une commune sous le régime du droit privé ne reçoit donc une allocation d'entretien que si le règlement du personnel communal le prévoit explicitement, ou si le contrat d'engagement le stipule.

	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Aucune allocation d'entretien n'est versée lorsqu'il y a plus de quatre enfants ayant droit aux allocations familiales.</li> <li>• Les agentes et les agents travaillant à temps partiel ont droit à l'allocation d'entretien proportionnellement à leur degré d'occupation.</li> <li>• Lorsque chacun des parents touche une allocation d'entretien ou une allocation analogue versée par d'autres employeuses ou employeurs, le montant total des allocations d'entretien perçues par les deux parents ne peut être supérieur au montant maximal prévu ci-dessus.</li> <li>• Les employeuses ou les employeurs peuvent échanger des renseignements sur le taux d'occupation des parents pour déterminer le montant des allocations d'entretien.</li> </ul> <p><u>Mémento sur l'allocation d'entretien de l'Office du personnel du canton de Berne</u></p>	
<i>Exemple 1</i>	<p>Une femme (employée à temps partiel) dont le mari reçoit (seulement) les allocations familiales a-t-elle droit à l'allocation d'entretien?</p> <p>Conformément à l'article 79a OPers, elle a droit à l'allocation d'entretien (proportionnellement à son taux d'occupation).</p>	

<i>Exemple 2</i>	<p>Une famille a-t-elle droit à l'allocation d'entretien indépendamment du fait que ce soit la conjointe ou le conjoint qui reçoit les allocations familiales?</p> <p>Conformément à l'article 86, alinéa 1 LPers, le droit à l'allocation d'entretien dépend du droit aux allocations familiales, que ce dernier soit utilisé ou qu'il ne le soit pas en raison d'un concours de prétentions. L'allocation d'entretien est en principe due même si l'employée ou l'employé ne perçoit pas l'allocation familiale.</p>	
------------------	--	--



<p><i>Exemple 3</i></p>	<p>Un père marié travaille à 80 %. C'est son épouse qui reçoit l'allocation familiale (allocation pour enfant). En plus de cette allocation familiale, elle reçoit une allocation d'entretien qui s'élève à 63 francs par mois.</p> <p>L'allocation d'entretien pour le père se calcule comme suit:</p> <p>Total de 265 francs (= 1 enfant, pour un taux d'occupation de 100 %), moins la part de l'épouse, qui se monte à 63 francs, soit 202 francs.</p> <p>Première étape: le montant maximal de 265 francs pour une ou un enfant ne doit pas être dépassé lorsque l'on additionne les deux allocations d'entretien (allocation d'entretien maximum moins l'allocation d'entretien du conjoint).</p> <p>L'allocation d'entretien du père, pour un taux d'occupation de 80 %, est de 212 francs.</p> <p>Deuxième étape: le montant calculé lors de la première étape ne doit pas être plus élevé que le montant auquel on a droit en fonction du taux d'occupation effectif (allocation d'entretien calculée selon le taux d'occupation effectif).</p> <p>Dans le cas d'espèce, le père a droit à une allocation d'entretien de 202 francs.</p> <p>Troisième étape: conformément aux calculs effectués lors des deux premières étapes, le montant auquel il est possible de prétendre est le plus faible des deux.</p>	
<p><b>10.3 Allocations de fonction</b></p>		
<p><i>Generell</i></p>	<p>Articles 87 LPers et 80 ss OPers</p>	

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Une allocation unique ou mensuelle peut être accordée pour l'attribution temporaire de tâches supplémentaires d'une durée d'au moins trois mois.</li> <li>• L'exercice temporaire d'une suppléance complète pendant au moins trois mois en plus des attributions propres peut être indemnisé par le versement d'une allocation.</li> <li>• L'allocation de fonction est assujettie à la caisse de pension.</li> </ul>	
<b>10.4 Allocation liée au marché de l'emploi</b>		
<i>En règle générale</i>	<p><u>Articles 88 LPers et 83 ss OPers</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• L'exécutif peut octroyer une allocation liée au marché de l'emploi à certaines fonctions ou catégories professionnelles, mais pas à des personnes individuelles.</li> <li>• Cette allocation est limitée à une durée de deux ans.</li> <li>• Elle n'est pas adaptée au renchérissement.</li> <li>• Elle est assujettie à la caisse de pension.</li> </ul>	
<b>10.5 Prime de performance</b>		
<i>En règle générale</i>	<p><u>Articles 89 LPers et 85 ss OPers</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Prime unique pour des performances exceptionnelles</li> <li>• Montant maximum de 5000 francs par personne et par an</li> <li>• Peut aussi récompenser une prestation d'équipe</li> <li>• La prime de performance n'est pas assujettie à la caisse de pension.</li> </ul>	

<b>10.6 Prime d'innovation</b>		
<i>En règle générale</i>	<p>Articles 90 LPers et 89 ss OPers</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Prime destinée à récompenser des propositions d'améliorations de l'administration ou du service au plan organisationnel, technique ou économique.</li> <li>• Montant fixé en fonction des avantages procurés et de la valeur de la proposition.</li> <li>• Réglementation détaillée de la procédure à suivre dans l'OPers (art. 89 ss).</li> </ul>	
<b>10.7 Prescription</b>		
	<p>Les prétentions pécuniaires découlant des rapports de travail se prescrivent par cinq ans à compter de la date d'exigibilité (art. 97 LPers).</p>	<p>Les prétentions pécuniaires découlant des rapports de travail (traitement, composantes du traitement, allocation pour enfants, etc.) se prescrivent par cinq ans à compter de la date d'exigibilité (art. 128, chiffre 3 CO).</p>
<b>10.8 Diverses indemnités versées au personnel du canton</b>		
	<p>ACE fixant les traitements et les indemnités, <u>ISCB</u> 1/153.01/6.1</p>	

<b>11. Primes d'assurances</b>		
<b>11.1 Caisse de pension</b>		
<i>Cotisations des employeuses ou des employeurs</i>	Depuis le 1 <sup>er</sup> janvier 2015, les cotisations à la caisse de pension dépendent de l'âge (voir le règlement de prévoyance de la CPB).	En principe, la loi fédérale sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité (LPP) s'applique à toutes les travailleuses et les travailleurs dès l'âge de 17 ans dont le traitement dépasse 22 050 francs par an (dès le 1.1.2023). Les primes et les prestations varient en fonction de la caisse de pension à laquelle l'employeuse ou l'employeur est affilié.
<b>11.2 Assurances LAA (personnel du canton, sans le personnel des institutions SUVA), indemnités journalières en cas de maladie</b>		
<i>Contributions de l'employeuse ou de l'employeur à l'assurance obligatoire</i>	Prime pour accidents professionnels: 1,18 ‰ (dès 2020) Prime pour accidents non professionnels: 3,38 ‰ (dès 2025)	La loi fédérale sur l'assurance-accidents est en principe applicable. Elle prévoit que sont assurés à titre obligatoire les travailleuses et les travailleurs occupés en Suisse (art. 1 LAA). L'assurance-accidents est gérée, selon les catégories de personnes assurées, par la Caisse nationale suisse d'assurance en cas d'accidents (SUVA) ou par d'autres assureurs autorisés et par une caisse supplétive gérée par ceux-ci (art. 58 LAA).  Les primes de l'assurance obligatoire contre les accidents et maladies professionnels sont à la charge de l'employeuse ou de l'employeur, tandis que les primes de l'assurance obligatoire contre les accidents non professionnels sont à la charge de la travailleuse ou du travailleur. Les conventions contraires en faveur de la travailleuse ou du travailleur sont réservées (art. 91 LAA). Ce sont les assureurs qui fixent les primes (art. 92 LAA).
<i>Contributions de l'employée ou de l'employé (à l'exception des apprenties et des apprentis) à l'assurance obligatoire</i>	Prime pour accidents professionnels: aucune Prime pour accidents non professionnels: 3,38 ‰ (2025)	

<p><i>Contributions de l'employeuse ou de l'employeur à l'assurance complémentaire LAA</i></p> <p><i>Contributions de l'employée ou de l'employé à l'assurance complémentaire LAA</i></p>	<p>Prime pour assurance complémentaire LAA: 0,12 ‰ (dès 2020)</p> <p>Prime pour assurance complémentaire LAA: 0,11 ‰ (dès 2020)</p>	
<p><b>12. Traitement et poursuite du versement du traitement (y compris en cas de congé non payé et de congé payé de courte durée)</b></p>		
<p><b>12.1 Calcul du traitement</b></p>		
<p><i>Exemple</i></p>	<p>Une employée occupe un poste affecté à la classe de traitement 11, échelon 5 et travaille à 100 %. Son traitement mensuel s'élève à 4659 francs 70. Elle entre en fonction le 12 janvier 2014.</p> <p>Le traitement du mois de janvier est calculé de la manière suivante:</p> <p>Traitement mensuel divisé par 30 (indépendamment du fait que le mois compte 28, 30 ou 31 jours), multiplié par le nombre de jours à prendre en compte</p> <p>4659 fr. 70 : 30 x 20 (12 janvier au 31 janvier inclus) = 3106 fr. 45.</p>	

## 12.2 Poursuite du versement du traitement en cas de maladie et d'accident

*Durée*

Articles 65 LPers et 52 ss OPers:

En cas de maladie ou d'accident, le traitement est versé comme suit:

- traitement à 100 % la première année,
- traitement à 90 % la deuxième année.

L'allocation familiale et l'allocation d'entretien sont exclues de la réduction du traitement durant la deuxième année.

### **Apprenties et apprentis:**

En cas d'empêchement de travailler pour cause de maladie ou d'accident, les personnes en apprentissage ont droit au maximum à six mois complets de traitement (art. 52b OPers).

Article 324a CO en relation avec le barème bernois:

1<sup>ère</sup> année de service, après la période d'essai (3 mois au plus):  
3 semaines

2<sup>e</sup> année de service: 1 mois

3<sup>e</sup> à 4<sup>e</sup> année de service: 2 mois

5<sup>e</sup> à 9<sup>e</sup> année de service: 3 mois

10<sup>e</sup> à 14<sup>e</sup> année de service: 4 mois

15<sup>e</sup> à 19<sup>e</sup> année de service: 5 mois

20<sup>e</sup> à 24<sup>e</sup> année de service: 6 mois

25<sup>e</sup> à 29<sup>e</sup> année de service: 7 mois

30<sup>e</sup> à 34<sup>e</sup> année de service: 8 mois

35<sup>e</sup> à 39<sup>e</sup> année de service: 9 mois

40<sup>e</sup> à 44<sup>e</sup> année de service: 10 mois

Le barème bernois est applicable pour autant que l'entreprise n'offre pas de meilleures conditions dans son règlement du personnel, lequel s'applique en l'occurrence aussi au personnel engagé sous le régime du droit privé. Il faut rappeler que les prestations d'assurance doivent être transmises à l'employée ou à l'employé. L'article 324b CO traite des cas spéciaux où l'employeuse ou l'employeur doit continuer à verser le traitement lorsque les personnes employées sont soumises à un régime d'assurance obligatoire.

<i>Salaire horaire</i>	La base de calcul est le salaire moyen de l'année précédente.	Le calcul du salaire à verser dans ces cas se base sur le salaire moyen des trois à six derniers mois.
<i>Exemple de calcul pour la poursuite du versement du traitement</i>	<p>L'absence est calculée au jour près. (Remarque: un mois entier compte pour 30 jours.)</p> <p>01.07.20 – 14.11.20      134 j. à 100 %      134,00 jours</p> <p>15.11.20 – 13.02.21      89 j. à 75 %      66,75 jours</p> <p>14.02.21 – 10.07.21      145 j. à 50 %      72,50 jours</p> <p><b>Total</b></p> <p>avec poursuite du traitement à 100 %      273,25 j</p> <p>jusqu'à 360 jours, il reste      86,75 jours</p> <p>avec droit au traitement à 100 %, puis droit au traitement à 90 % jusqu'au 30 juin 2023 au maximum.</p> <p>En cas d'incapacité de travail partielle, le droit à la poursuite du versement du traitement s'étend proportionnellement au temps de travail accompli, sans toutefois excéder une année supplémentaire, ce qui signifie que le droit peut s'étendre sur un total de 3 ans (art. 55 OPers).</p>	
<i>Gestion de la réintégration en cas d'absence de longue durée due à une maladie ou à un accident</i>	<p>Article 58 OPers</p> <p>Reconnaître suffisamment tôt une absence de longue durée, engager les clarifications nécessaires et les mesures appropriées pour appuyer la réintégration dans le processus de travail.</p>	

<p><i>Indemnités journalières et cotisations à l'AVS</i></p>	<p><u>Article 56, alinéa 4 OPers</u></p> <p>Si les prestations de tiers versées au canton ne constituent pas un traitement déterminant au sens de la législation sur l'AVS, la cotisation AVS/AI/APG/AC/AA calculée en trop sur celles-ci n'est pas remboursée.</p> <p>Voir le mémento «<u>Les indemnités journalières en cas de maladie ou d'accident ne sont pas soumises à l'AVS</u>» de l'Office du personnel du canton de Berne.</p>	
<p><b>12.3 Poursuite du versement du traitement en cas de décès</b></p>		
<p><i>En règle générale</i></p>	<p><u>Article 67 LPers</u></p> <p>En cas de décès d'une agente ou d'un agent, les membres de sa famille ou d'autres personnes qui étaient à sa charge ont le droit de percevoir son traitement depuis la date du décès jusqu'à la fin du mois courant ainsi que les trois mois suivants.</p> <p>Les allocations d'entretien et familiales continuent également à être versées durant cette période. Aucune déduction pour l'AVS ou pour la caisse de pension n'est prélevée.</p>	<p><u>Article 338 CO</u></p> <p>Les conjoints, les enfants mineures et mineurs ou, à défaut, d'autres personnes envers lesquelles la personne décédée remplissait une obligation d'entretien ont droit à</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• un mois de traitement à partir du jour du décès,</li> <li>• deux mois de traitement à partir du jour du décès si les rapports de travail ont duré plus de cinq ans.</li> </ul>



<p><i>Exemple de poursuite du versement du traitement en cas de décès d'une agente ou d'un agent qui n'a personne à sa charge</i></p>	<p>En cas de décès d'une agente ou d'un agent qui n'avait pas de membres de sa famille ou d'autres personnes à sa charge, le traitement est versé uniquement jusqu'au jour de son décès.</p> <p>Motif: le contrat de travail, de par sa nature, prend fin au décès de la personne. Le traitement n'est pas versé jusqu'à la fin du mois, parce que le jour du décès marque la fin de la prestation à fournir pour avoir droit au traitement (prestation de travail).</p>	<p><u>Article 338 CO</u></p> <p>Même solution que dans le cas du droit public.</p>
<p><b>12.4 Jours fériés ou chômés: droits et indemnités</b></p>		
<p><i>Droits</i></p>	<p><u>L'article 151, alinéa 1 OPers</u> fixe les jours fériés ou chômés.</p> <p>Le Conseil-exécutif peut déclarer d'autres jours chômés et peut en imposer la compensation (art. 151, al. 2 OPers).</p>	<p>Les jours fériés légaux sont payés. S'ils tombent pendant les vacances ou sur un dimanche, l'employée ou l'employé ne peut réclamer aucun dédommagement supplémentaire.</p>
<p><i>Salaire horaire</i></p>	<p>Les personnes <i>rétribuées à l'heure</i> ont également droit aux jours fériés ou chômés (sauf samedis et dimanches). Concernant la rémunération, veuillez prendre connaissance du point 1.6.4 de l'ACE fixant les indemnités et les traitements (ISCB 1/153.01/6.1).</p> <p>Il convient en particulier de noter le choix offert au personnel employé pour toute une année (généralement 3,29 % ou jours effectivement concernés).</p>	<p><u>L'article 329 CO</u> prévoit uniquement une indemnité pour le jour de la Fête nationale. Le contrat individuel de travail peut cependant intégrer d'autres jours fériés. En l'absence d'une convention particulière, les jours fériés (à l'exception du 1<sup>er</sup> août) ne seront pas indemnisés.</p>

12.5 Congé payé de courte durée et congé		
Congé payé de courte durée, règle générale	Article 156 à 156b OPers	Loi fédérale du 20 décembre 2019 sur l'amélioration de la conciliation entre activité professionnelle et prise en charge de proches (regroupe plusieurs modifications de lois, notamment CO, LTr, LAVS, LAI, LAPG), entrée en vigueur le 1 <sup>er</sup> janvier 2021.
Maladie subite ou décès de membres de la famille proche	<ul style="list-style-type: none"> <li>En cas de <i>maladie subite d'un membre de la famille proche</i>, l'employée ou l'employé peut obtenir jusqu'à trois jours ouvrés de congé payé pour chaque cas, dans la limite de dix jours par année civile (art. 156, al. 1, lit. a OPers).</li> <li>En cas de <i>décès d'un membre de la famille proche</i>, l'employée ou l'employé peut obtenir quatre jours ouvrés de congé payé pour chaque cas (art. 156, al. 1, lit. a OPers).</li> </ul> <p>Sont considérés comme <b>membres de la famille proche</b> de l'agente ou l'agent les autres enfants vivant dans le même ménage, son épouse ou son époux, sa partenaire enregistrée ou son partenaire enregistré, sa ou son partenaire vivant en concubinage et faisant ménage commun avec elle ou lui, ses parents, ses beaux-parents, les parents de sa partenaire enregistrée ou de son partenaire enregistré, les parents de la ou du partenaire avec qui elle ou il vit en concubinage et qui font ménage commun avec le couple, ses grands-parents, ses petits-enfants et ses frères et sœurs.</p>	<p>Article 329g CO:</p> <p>«Le travailleur a droit à un congé payé pour la prise en charge d'un membre de la famille ou du partenaire atteint dans sa santé; le congé est limité au temps nécessaire à la prise en charge, mais ne doit pas dépasser <i>trois jours par cas et dix jours par an au total</i>».</p> <p>Article 36, alinéas 3 et 4 LTr:</p> <p>«L'employeur doit, sur présentation d'un certificat médical, accorder aux travailleurs un congé pour la prise en charge d'un membre de la famille ou du partenaire atteint dans sa santé; le congé est limité au temps nécessaire à la prise en charge mais ne doit pas dépasser trois jours par cas. En dehors de la prise en charge des enfants, le congé ne doit pas dépasser dix jours par an».</p>
Congé payé pour prendre en charge son enfant ayant une atteinte grave à	<p>Article 156a OPers</p> <p>L'agente ou l'agent qui a droit à l'allocation de prise en charge prévue aux <u>articles 16n à 16s LAPG</u> du fait que son</p>	<p>Article 329h CO</p> <p>Les parents qui doivent interrompre ou réduire leur activité lucrative pour s'occuper d'une ou d'un enfant mineur gravement atteint dans sa santé ont la possibilité de prendre un congé de</p>

<p><i>sa santé en raison d'une maladie ou d'un accident</i></p>	<p>enfant a une atteinte grave à sa santé en raison d'une maladie ou d'un accident a droit à un congé payé de <i>14 semaines au plus</i> pour s'occuper de son enfant. Son traitement lui est versé intégralement à hauteur de son montant mensuel brut au moment considéré.</p> <p>Le congé pour prise en charge est pris dans un délai-cadre de 18 mois. Ce délai commence à courir le jour où la première indemnité journalière est versée. Le congé peut être pris en plusieurs fois.</p> <p>Si les deux parents travaillent, chacun a droit à un congé pour prise en charge de <i>sept semaines au plus</i>. Ils peuvent choisir de se répartir le congé différemment.</p> <p>Calcul et modalités: <u>article 156a</u>, alinéas 4 à 6 OPers.</p>	<p>14 semaines. Le régime des allocations pour pertes de gain (APG) permet de fournir l'indemnisation à cet égard.</p> <p>L'allocation s'élève à 80 % du revenu moyen réalisé avant le congé de prise en charge, mais au maximum à 220 francs par jour. Ce montant maximal est atteint à partir d'un salaire mensuel de 8250 francs (<math>8250 \times 0,8 : 30 \text{ jours} = 220 \text{ francs/ jour}</math>).</p> <p>Le congé pour la prise en charge peut être pris en bloc ou en jours isolés. L'allocation peut être perçue dans un délai-cadre de 18 mois, qui commence à courir le jour pour lequel la première indemnité est versée. Les parents se partagent librement les 14 semaines.</p>
<p><i>Absences dues à une consultation médicale ou dentaire ou à un traitement thérapeutique prescrit par une ou un médecin</i></p> <p><i>Qu'entend-on par consultation médicale ou dentaire?</i></p>	<p><u>Article 156b</u> OPers</p> <p>Le temps effectivement requis pour une consultation médicale ou dentaire est compté comme temps de travail, quel que soit le degré d'occupation de la personne concernée, <i>dans la limite d'une heure par consultation</i> et par jour ouvré.</p> <p>Pour tout traitement thérapeutique d'une durée plus longue qui a été prescrit par une ou un médecin, le temps effectivement requis peut, avec l'autorisation de la supérieure ou du supérieur hiérarchique, être compté comme temps travail.</p> <p>Dès lors qu'une consultation médicale ou dentaire selon l'alinéa 1 ou un traitement thérapeutique selon l'alinéa 2 est compté comme temps de travail, <i>la durée du travail du jour ouvré concerné ne peut pas excéder le temps de travail réglementaire ou convenu.</i></p>	

	<p>Seules les visites chez des médecins et dentistes sont considérées comme des consultations médicales et dentaires. Les visites (sans prescription d'une ou un médecin) chez d'autres thérapeutes (p. ex. ostéopathe ou chiropraticienne ou chiropraticien) ne donnent pas droit à un congé payé de courte durée.</p> <p>La loi fédérale du 23 juin 2006 sur les professions médicales universitaires (loi sur les professions médicales; RS 811.11) sert de base pour déterminer si la personne concernée est médecin ou dentiste. Le DFI tient un registre dans lequel figurent toutes les personnes exerçant une profession médicale universitaire (registre des professions médicales). Depuis l'entrée en vigueur de la révision de la loi au 1<sup>er</sup> janvier 2018, toutes les personnes exerçant une telle profession en Suisse doivent être inscrites dans ce registre. Pour déterminer si une personne est médecin ou dentiste, il suffit par conséquent de le consulter.</p> <p>Un congé payé de courte durée au sens de l'article 156b, alinéa 1 OPers ne peut donc être comptabilisé qu'en cas de consultation d'une ou un médecin ou dentiste inscrit dans le registre des professions médicales. Dans ce cas, le type de traitement médical dispensé ne joue aucun rôle. Si une ou un médecin reconnu donne des soins sous la forme d'ostéopathie ou d'acupuncture, par exemple, le temps de la consultation peut être compté comme temps de travail conformément à l'article 156b, alinéa 1 OPers.</p> <p>Si une ou un médecin ou dentiste prescrit un traitement auprès d'une autre personne, le temps des consultations ne peut être compté comme temps de travail que dans le cas d'un traitement thérapeutique de longue durée (les interventions d'ordre esthétique, qui ne découlent pas d'une indica-</p>	
--	---	--

	<p>tion médicale mais sont librement choisies, n'en font pas partie, par exemple). En cas de doute, l'avis de la ou du médecin peut être sollicité.</p>	
<p><i>Autres cas de congé payé de courte durée</i></p>	<p><u>Article 156 OPers:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• un jour ouvré par année civile pour son propre mariage ou son propre déménagement (<u>art. 156, al. 1, lit. b OPers</u>)</li> <li>• un jour ouvré par année civile pour la participation, obligatoire ou facultative, à la séance d'information des personnes conscrites ou pour la restitution du matériel personnel lors de la libération des obligations militaires (<u>art. 156, al. 1, lit. c OPers</u>).</li> </ul> <p><u>Article 156, alinéa 2 OPers:</u></p> <p>Le Conseil-exécutif peut, dans des cas spéciaux, en particulier en cas de catastrophe naturelle, accorder de manière générale à un ensemble de personnes bien défini des congés payés de courte durée à concurrence du temps nécessaire. Il peut leur ordonner de réduire préalablement leurs éventuels soldes horaires positifs.</p> <p>Autres possibilités d'octroi de congés payés de courte durée selon l'<u>article 156, alinéa 4, lettres a à f OPers:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• dix jours ouvrés au plus pour la participation à des cours de monitrice ou de moniteur ou de perfectionnement ainsi que pour la prise en charge à titre principal de la direction de cours ou de camps dans le cadre de «Jeunesse et Sport»,</li> <li>• cinq jours ouvrés au plus pour l'engagement social dans l'encadrement de personnes âgées ou handicapées en vacances,</li> </ul>	<p>Il convient d'accorder le temps nécessaire à l'accomplissement de démarches administratives, dans tous les cas lors d'une naissance, d'un mariage, d'un déménagement, du décès de proches, etc. (accomplissement des formalités nécessaires dans les offices et services concernés).</p> <p>Temps minimum requis. Le cas échéant, les congés payés de courte durée doivent être compensés par des heures supplémentaires.</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• cinq jours ouvrés au plus pour les agentes et les agents n'ayant pas encore atteint l'âge de 30 ans qui exercent des activités de cheffe ou de chef de groupe dans des cours ou dans des camps au titre d'activités de jeunesse extrascolaires,</li> <li>• trois jours ouvrés au plus pour les membres de la direction ou du comité directeur d'associations du personnel cantonal,</li> <li>• trois jours ouvrés au plus en cas de participation à l'assemblée des déléguées et des délégués d'associations du personnel de l'administration cantonale ou de ses institutions de prévoyance, ainsi qu'aux assemblées de leurs associations affiliées ou de leurs subdivisions telles que des sections,</li> <li>• l'utilisation du compte épargne-temps.</li> </ul> <p>Article 156, alinéa 5 OPers:</p> <p>Si le rapport de travail a été résilié par l'autorité d'engagement, les congés payés nécessaires pour des entretiens d'engagement peuvent être accordés sans excéder une demi-journée de travail par semaine.</p>	
<p><i>Calcul du temps d'absence</i></p>	<p>Comment calculer le <i>temps</i> pouvant être comptabilisé comme temps de travail (4 jours au maximum)?</p> <p>Les circonstances particulières doivent être prises en compte. Il n'est pas possible d'accumuler des heures dépassant le temps de travail devant normalement être effectué. Si l'on ne peut offrir à l'agente ou à l'agent un congé payé de courte durée, l'absence doit être compensée au moyen du solde des heures de travail.</p>	
<p><i>Congé payé</i></p>	<p>Existe-t-il un droit à des <i>congés payés</i>?</p>	

	L'article 175 OPers régleme les congés payés destinés au perfectionnement professionnel. La commune est libre d'offrir de tels congés à sa convenance.	
<b>12.6 Congé non payé</b>		
<i>Droit, généralités</i>	<p>Il n'existe en principe aucun droit à des congés non payés.</p> <p>Selon l'article 158 OPers, la couverture d'assurance est régie par le règlement de prévoyance de l'institution de prévoyance compétente et par les dispositions légales sur l'assurance-accidents. Au niveau communal, la solution convenue avec la CPB, en tant qu'institution compétente, est avant tout déterminante. Au niveau cantonal, c'est l'article 63 du règlement de prévoyance de la CPB qui est applicable. Cela signifie:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Congé non payé d'un mois ou moins: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Les cotisations de l'employée ou de l'employé restent les mêmes.</li> <li>○ Les cotisations de l'employeuse ou l'employeur restent les mêmes.</li> </ul> </li> <li>• Congé non payé d'une durée supérieure à un mois: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Concernant les cotisations de risque de l'employée ou de l'employé et de l'employeuse ou l'employeur, elles sont moindres par rapport aux cotisations d'épargne et se montent à seulement 1,2 % pour l'employée ou l'employé et à 1,45 % pour l'employeuse ou l'employeur, soit à 2,65 % au total. L'avoir d'épargne est rémunéré pendant la durée du congé non payé. Il n'est pas crédité de bonifications d'épargne à l'avoir d'épargne (lors du premier mois non plus). Le versement volontaire de cotisations d'épargne est impossible. La personne a seulement</li> </ul> </li> </ul>	Il n'existe en principe aucun droit à des congés non payés.

<p><i>Droit en cas de naissance de son propre enfant et d'adoption</i></p>	<p>la possibilité de procéder à un rachat après que son congé non payé a pris fin.</p> <p><u>Article 60b OPers</u></p> <p>En cas de naissance de leur propre enfant ou d'adoption, les agentes et les agents ont droit à un congé non payé de six mois au maximum, pour autant que le service ordinaire soit assuré.</p> <p>En ce qui concerne les cotisations de l'employeuse ou de l'employeur à la caisse de pension et à l'assurance-accidents, la question se pose de la même manière que ci-dessus.</p>	
<p><b>12.7 Congé de maternité, congé de l'autre parent et congé d'adoption / Allaitement</b></p>		
<p><i>Droit au congé de maternité</i></p>	<p><u>Articles 60 et 215 OPers</u></p> <p>Les agentes qui mettent au monde un enfant ont droit à un congé de 16 semaines, indépendamment de la durée des rapports de service. Le traitement est versé à 100 % du degré d'occupation moyen des cinq mois précédant le début du droit au congé.</p> <p>Le congé débute au plus tard le jour de l'accouchement et au plus tôt deux semaines avant la date prévue pour l'accouchement. Une maladie, un accident et un congé non payé n'interrompent pas le congé de maternité.</p> <p>Le droit à l'allocation de maternité est prolongé de huit semaines au plus en cas d'hospitalisation du nouveau-né d'au moins deux semaines consécutives si toutes les conditions prévues à cet égard par la loi fédérale sur les allocations pour perte de gain (LAPG) sont réunies (art. 60, al. 1a OPers).</p>	<p>Conformément à la loi fédérale sur les allocations pour perte de gain, les dispositions minimales suivantes sont applicables:</p> <p>Les femmes salariées ou exerçant une activité lucrative indépendante touchent durant 14 semaines 80 % du revenu moyen de l'activité lucrative exercée avant l'accouchement, mais au plus 196 francs par jour. Les indemnités journalières sont perçues par l'employeuse ou l'employeur aussi longtemps qu'elle ou il verse le traitement durant la période déterminante. La réglementation susmentionnée pose les exigences minimales. Il va de soi qu'il est loisible aux parties de convenir de la poursuite du versement du traitement selon des modalités plus généreuses.</p>



	<p>Le droit à 16 semaines de congé est aussi accordé si l'enfant ne naît pas viable mais que la grossesse a duré au moins 23 semaines (art. 60, al. 2 OPers).</p> <p>En cas de reprise du travail pendant la période de congé, le congé de maternité est considéré comme perdu, pour autant qu'il n'ait pas été entièrement pris (art. 60, al. 5 OPers).</p> <p>Les communes doivent observer les dispositions minimales suivantes de la loi fédérale sur les allocations pour perte de gain:</p> <p>Les femmes salariées ou exerçant une activité lucrative indépendante touchent durant 14 semaines 80 % du revenu moyen de l'activité lucrative exercée avant l'accouchement, mais au plus 196 francs par jour. Les indemnités journalières sont perçues par l'employeuse ou l'employeur aussi longtemps qu'elle ou il verse le traitement durant la période déterminante.</p> <p>Si l'autre parent décède dans les six mois qui suivent la naissance de l'enfant, l'agente a droit à dix jours de congé payé supplémentaires. Elle peut les prendre d'un bloc ou en plusieurs fois dans les six mois à compter du lendemain du décès. Passé ce délai, le congé non pris est perdu sans indemnisation (art. 60, al.1b OPers).</p>	
<i>Allaitement</i>	<p><u>Article 131, alinéas 5 et 6 OPers</u></p> <p>Les alinéas 5 et 6 OPers réglementent le temps de travail payé auxquelles les mères ont droit pour allaiter leur enfant ou tirer leur lait.</p>	<p>Le droit au temps de travail payé pour allaiter ou pour tirer son lait est fixé dans l'ordonnance 1 du 10 mai 2002 relative à la loi sur le travail (<u>OLT 1; RS 822.111</u>).</p>
<i>Droit au congé de l'autre parent et au congé d'adoption (y compris congé de paternité)</i>	<p><u>Article 60a OPers</u></p> <p>Un congé payé de dix jours ouvrés est accordé lors de la naissance d'un enfant à la personne qui en est le père légal à cette date ou l'autre parent légal à cette date.</p>	<p><u>Article 329g CO</u></p> <p>Il existe un droit à un congé de paternité de 14 jours (10 jours de travail), conformément aux articles 16i ss de la loi fédérale sur</p>

	<p>Le congé de l'autre parent doit être pris en un seul bloc ou de manière échelonnée dans les six mois suivant la naissance. Le droit s'éteint sans dédommagement si le congé n'est pas pris.</p> <p>Le congé d'adoption est pris d'un bloc ou en plusieurs fois dans un délai d'un an après délivrance de l'autorisation d'accueillir une ou un enfant en vue de son adoption. À l'échéance de ce délai, l'éventuel solde du congé est perdu sans indemnisation.</p> <p>Article 60a1 OPers</p> <p>Congé de l'autre parent en cas de décès de la mère</p> <p>En cas de décès de la mère à la naissance ou dans les 14 semaines qui suivent, l'autre parent a droit à 14 semaines de congé payé, à prendre d'un bloc à partir du lendemain du décès.</p> <p>En cas d'hospitalisation de l'enfant nouveau-né au sens de l'article 60, alinéa 1a, le congé prévu à l'alinéa 1 se prolonge d'autant.</p> <p>En cas de reprise du travail avant la fin du congé, le solde éventuel est perdu.</p>	<p>les allocations pour perte de gain en cas de service, de maternité et de paternité (<u>loi sur les allocations pour perte de gain, LAPG; RS 834.1</u>).</p>
<p><i>Exemple 1</i></p>	<p>Est-ce que l'employeur est tenu, <i>dans tous les cas</i>, d'accorder un congé de maternité, même si l'agente ne travaille plus qu'à temps partiel après la naissance?</p> <p>L'article 60 OPers est applicable; la femme a droit à un congé de maternité payé même après avoir donné sa démission, pour autant que le rapport de service dure toujours. Si l'enfant naît prématurément, la mère devrait en principe travailler</p>	

	jusqu'à la fin du rapport de service; en réalité, l'employeuse ou l'employeur accorde en général un congé non payé.	
<i>Exemple 2</i>	<p>Une agente a droit à 16 semaines de congé de maternité; or, le 20 novembre, un certificat médical la déclare inapte au travail en raison de sa grossesse. La naissance a lieu le 8 janvier. Est-ce que ce <i>congé pour cause de maladie</i> est imputé sur le <i>congé de maternité</i>?</p> <p>Il découle des articles 65 et 66 LPers que la maladie, l'accident et la maternité représentent des cas distincts. Le congé de maternité a un but bien particulier. Dans le cas présent, la réponse est: congé de maladie avant la naissance, puis congé de maternité.</p>	Si elle doit interrompre son travail avant une naissance, une femme a droit, moyennant un certificat médical, à un congé de maladie (cf. paragraphe correspondant); son congé de maternité ne débute qu'après la naissance.
<b>12.8 Exercice d'une charge publique</b>		
<i>En règle générale</i>	Article 52 LPers, articles 199 ss OPers	Cette question est traitée à l'article 324a, alinéa 1 CO.
<i>Droit</i>	L'exercice d'une charge publique donne droit à un congé payé d'une durée limitée au <i>strict nécessaire</i> , n'excédant cependant pas 15 jours de travail de 8,4 heures par année civile (art. 52, al. 2 LPers et 201, al. 1 OPers).	Selon le CO, l'employée ou l'employé a droit à une poursuite limitée du versement de son traitement en cas d'empêchement de travailler sans faute de sa part, pour des causes telles que la maladie, l'accident ou l'accomplissement d'une fonction publique. Ce droit donne lieu à une réglementation globale pour l'ensemble d'une année (p. ex. trois semaines lors de la première année de service). Il n'est pas divisé en un certain nombre de jours pour la maladie, un certain nombre de jours pour l'exercice d'une charge publique, etc.
<i>Obligation d'aviser</i>	Avant d'accepter l'exercice d'une charge publique, l'agente ou l'agent doit en aviser son employeuse ou son employeur (art. 200, al. 2 OPers).	

	L'exercice d'une charge publique peut être interdite si celle-ci est de nature à entraver l'accomplissement des tâches inhérentes à la fonction de l'agente ou de l'agent ou est incompatible avec elle (art. 200, al. 1 OPers).	
<b>13. Travail à temps partiel</b>		
<i>Saisie du temps de travail</i>	<p>Articles 137 ss OPers pour les bases générales</p> <p>Le personnel cantonal se réfère à l'<u>Instruction sur le temps de travail annualisé</u> du 1<sup>er</sup> janvier 2023 (les communes doivent vérifier si l'instruction est applicable à leur personnel!).</p> <p>Chiffre 6: les personnes employées à temps partiel peuvent travailler selon un modèle à jours fixes ou un modèle à horaires variables. Avec le premier, les jours devant être travaillés sont fixes (la durée réglementaire du travail, comme pour un engagement à plein temps, s'applique ces jours-là). Ces jours ne changent en règle générale pas en cours d'année. Avec le second modèle, la personne organise son temps de travail en fonction des besoins et contraintes du service et de ses obligations personnelles, sachant que son taux d'occupation, et donc la durée quotidienne réglementaire du travail, sont constants. Les personnes travaillant à temps partiel conviennent avec leur responsable hiérarchique du modèle qui leur est appliqué. Cet accord doit être passé par écrit (ou sur support numérique). Des précisions sur les modèles d'aménagement du temps travail et sur le travail à temps partiel figurent dans le <u>mémento Travail à temps partiel</u>.</p> <p>Exemple: Réduction de la durée quotidienne (p. ex. emploi à 80 % =</p>	

	6 h 43 de travail par jour) ou de la durée hebdomadaire du travail (p. ex. emploi à 60 % = 3 jours par semaine).	
<i>Calcul des jours de vacances ou de maladie</i>	<p><u>Article 145 OPers</u></p> <p>Les agentes et les agents publics qui travaillent à temps partiel ont droit à des vacances d'une durée identique à celles du reste du personnel à raison de leur degré d'occupation.</p> <p>Les vacances ou les congés de maladie sont calculés en conséquence (voir, ci-dessus, Saisie du temps de travail) (soit 25, 28 ou 33 j. x 6 h 43 ou 25, 28 ou 33 j. x 0,6). Il en va de même pour le calcul des congés payés de courte durée.</p>	<p>Si l'horaire accuse des variations, on se fonde, en cas de maladie, sur la durée moyenne de la journée de travail des trois à six derniers mois.</p> <p><u>L'article 329c CO</u> spécifie que les vacances comprennent au moins deux semaines consécutives.</p>
<i>Réduction du degré d'occupation après une naissance ou une adoption</i>	<p><u>Article 60c OPers</u></p> <p>En cas de naissance ou d'adoption, les agentes et les agents ont droit, sur requête, à une réduction de 20 % au maximum du degré d'occupation dans leur fonction, pour autant qu'aucun motif considérable inhérent au service ou à l'organisation ne s'y oppose. Le degré d'occupation ne doit pas être abaissé en dessous de 60 %.</p> <p>Une réduction plus importante (de plus de 20 % et pour un degré d'occupation inférieur à 60 %) est bien entendu possible si la personne hiérarchiquement supérieure y consent.</p>	L'employée ou l'employé n'a pas de tel droit.
<i>Partage de poste et direction en binôme</i>	<p>Articles 140 à 142a OPers</p> <p>Le partage de poste consiste à répartir une fonction ou une charge de travail entre deux personnes ou plus. Les personnes qui partagent un poste sont responsables conjointement de la bonne exécution des tâches.</p>	

	<p>L'autorité d'engagement décide si une fonction ou une charge de travail peut faire l'objet d'un partage de poste. Cette décision se fonde sur les critères suivants: type de fonction en termes de processus et de contenus de travail, besoins en flux d'informations entre les personnes impliquées, possibilité d'assumer ensemble les responsabilités et les compétences, aptitude des postulantes et postulants.</p> <p>Des rapports de travail indépendants sont établis avec les personnes qui se partagent un poste. Au plan du droit régissant le personnel, ils équivalent à des rapports de travail à temps partiel. Il convient de réglementer dans une convention complémentaire en particulier les aspects suivants: horaires de travail, lieu de travail, répartition des tâches et exercice conjoint ou séparé des responsabilités, suppléance et conditions dans lesquelles le partage du poste prend fin.</p> <p>Direction en binôme (art. 142a, à compter du 1.1.2024): si une fonction de direction est confiée à deux personnes, cette fonction peut être occupée jusqu'à concurrence de 120 pour cent.</p>	
<p><b>14. Vacances, vacances réduites et jours fériés ou chômés</b></p>		
<p><b>14.1 Vacances</b></p>		
<p><i>En règle générale</i></p>	<p>Articles 143 ss OPers</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 25 jours ouvrés jusqu'à la fin de l'année civile au cours de laquelle la personne atteint l'âge de 44 ans,</li> <li>• 28 jours ouvrés à partir du début de l'année civile au cours de laquelle la personne atteint l'âge de 45 ans ou</li> </ul>	<p>L'article 329a CO fixe les vacances comme suit:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 5 semaines jusqu'à 20 ans révolus</li> <li>• 4 semaines entre la 21<sup>e</sup> et la 65<sup>e</sup> année</li> </ul> <p>Pour les employées et les employés rémunérés à l'heure, l'indemnité pour les vacances est comprise dans le salaire horaire,</p>

	<p>jusqu'à la fin de l'année civile au cours de laquelle elle atteint l'âge de 20 ans,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 33 jours ouvrés à partir du début de l'année civile au cours de laquelle la personne atteint l'âge de 55 ans</li> </ul> <p>Les collaboratrices et les collaborateurs doivent prendre au moins deux semaines consécutives de jours de congé (vacances, solde horaire annuel, jours fériés, congé payé de courte durée) (art. 149, al. 2 OPers).</p>	<p>dans une rubrique distincte identifiée comme telle. En conséquence, aucun salaire n'est versé pendant les vacances.</p>
<i>Personnel en apprentissage</i>	<p>Le <i>personnel en apprentissage</i> a droit à 32 jours de vacances.</p>	
<i>Maladie pendant les vacances</i>	<p>Si, en cas de maladie ou d'accident survenant pendant les vacances, la collaboratrice ou le collaborateur est inapte à jouir de ses vacances (fournir un certificat médical), elle ou il peut les prendre à une date ultérieure d'entente avec la ou le responsable du service (art. 148 OPers).</p> <p>Une inaptitude à prendre ses vacances ne correspond pas à une incapacité de travail mais signifie que l'objectif des vacances (à savoir l'effet de repos) n'est plus rempli. La détérioration de l'état de santé doit donc être d'une certaine importance s'agissant de la durée de l'indisposition et de son intensité.</p>	
<i>Exemple 1</i>	<p>Une collaboratrice travaille cinq jours par semaine, le matin. Elle prend deux jours de vacances, lundi et mardi. Ces deux jours lui sont comptabilisés comme vacances à raison de 4 heures et 12 minutes par jour, soit 8 heures et 24 minutes en tout. Le reste de la semaine, elle vient travailler normalement et termine ainsi sa semaine de 21 heures.</p>	

<p><i>Exemple 2</i></p>	<p>Une collaboratrice a travaillé à 70 % jusqu'au 31 juillet 2007 puis à 40 % à partir du 1<sup>er</sup> août 2007. Elle a droit à 27 jours de vacances et a reçu en mars 2007 une prime de fidélité (15 ans). Jusqu'au 31 juillet 2007, la collaboratrice a pris 7 jours de vacances.</p> <p>Calcul du solde des jours de vacances: 7 mois à 27 jours = 15,75 jours, dont l'on déduit les 7 jours déjà pris. Il reste 8,75 jours à 70 % x 5,88 heures = 51 heures 45.</p> <p>5 mois à 27 jours = 11,25 jours à 40 % x 3,36 heures = 37 heures 80. Total de 89 heures 25 : 3,36 = 26,56 jours à 40 % de vacances ordinaires à prendre.</p> <p>Prime de fidélité: 11 jours à 5 heures 88 (70 %) = 64 heures 68 ou 19 heures 25 pour un degré d'occupation de 40 %.</p>	
<p><i>Employées et employés à temps partiel</i></p>	<p>Voir le chapitre 13, traitant des contrats de travail à temps partiel.</p>	
<p><i>Nombre minimal de jours de repos à prendre</i></p>	<p><u>Article 149 OPers</u></p> <p>Les collaboratrices et les collaborateurs prennent en une année civile au moins 20 jours de repos, dont dix au minimum doivent être prélevés sur le solde de vacances.</p> <p>Elles et ils doivent prendre au moins deux semaines consécutives de jours de congé.</p>	
<p><i>Perte des jours de repos non pris</i></p>	<p><u>Article 149a, alinéa 2 OPers</u></p> <p>Les personnes qui, au cours de l'année civile, n'ont pas pris le minimum de 20 jours de repos prescrit ne peuvent pas reporter ces jours sur le compte épargne-temps (CET) ou ne peuvent le faire que partiellement. Si, par exemple, les jours</p>	



	<p>de repos pris ont été au nombre de 18 au lieu des 20 exigés, deux jours de vacances sont perdus à la fin de l'année civile. Le solde des jours de vacances est transféré sur le CET.</p> <p>Si, au cours de l'année civile, un minimum de dix jours de repos n'a pas été pris sur le solde de vacances, les jours de vacances non pris sont supprimés à la fin de l'année civile. Ainsi, il n'est désormais plus admissible de transférer sur le CET la totalité des jours de vacances auxquels les collaboratrices et les collaborateurs ont droit.</p>							
<i>Indemnité pour vacances non prises</i>	<p><u>Article 150 OPers</u></p> <p>Une prestation financière est possible si des raisons de service, une maladie ou un accident ont empêché la personne concernée de prendre ses vacances jusqu'à la cessation des rapports de travail.</p> <p>Calcul:</p> <p>1) De manière générale</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Traitement annuel divisé par 12 = traitement mensuel (13<sup>e</sup> traitement inclus)</li> <li>b) Traitement mensuel divisé par 22 (moyenne des jours de travail par mois), multiplié par le nombre de jours de vacances non pris = indemnité</li> </ol> <p>2) Lors d'un engagement à 90 %, sur la base d'un salaire horaire:</p> <p>Solde de vacances accumulé</p> <table> <tr> <td>sur le compte épargne-temps</td> <td style="text-align: right;">20 jours</td> </tr> <tr> <td>Solde de vacances pour l'année en cours</td> <td style="text-align: right;">7,5 jours</td> </tr> <tr> <td>Solde résultant de l'horaire de travail mobile</td> <td style="text-align: right;">75 heures</td> </tr> </table> <p>1. 5241 fr. 95 : 22 jours <span style="float: right;">238 fr. 27 / jour</span></p>	sur le compte épargne-temps	20 jours	Solde de vacances pour l'année en cours	7,5 jours	Solde résultant de l'horaire de travail mobile	75 heures	<p><u>Art. 329d OR</u></p> <p>Par analogie avec le droit public.</p>
sur le compte épargne-temps	20 jours							
Solde de vacances pour l'année en cours	7,5 jours							
Solde résultant de l'horaire de travail mobile	75 heures							

	<p>2. 5241 fr. 95 : 163,8 (90 % de 182)                      32 fr. / heure</p> <p>27,5 jours à 238 fr. 27    5552 fr. 43</p> <p>75 heures à 32 fr.    2400 fr.</p> <p>Total:    8952 fr. 43</p> <p>Les cotisations à l'AVS et à l'AI ainsi qu'aux assurances d'indemnités journalières, accidents professionnels et accidents non professionnels sont déduites lors du versement.</p>	
<b>14.2 Vacances réduites</b>		
<i>En règle générale</i>	<p>L'article 146 OPers prévoit que l'agente ou l'agent qui interrompt son travail pendant plus de deux mois au cours de l'année civile voit ses vacances proportionnellement réduites (absence complète ou partielle). L'article 146, alinéa 3 OPers régit les absences qui ne sont pas prises en compte pour la réduction des vacances.</p> <p>Voir à ce sujet, et pour les exemples de calcul, le mémento <u>Réduction des vacances</u>.</p>	<p>Selon l'article 329b CO, le droit aux vacances est réduit de 1/12<sup>e</sup> par mois complet d'absence au cours d'une année civile en cas d'empêchement de plus d'un mois au total en raison d'une maladie, d'un accident ou autre, ou de plus de deux mois en raison d'une grossesse.</p> <p>Une réduction du droit aux vacances pendant le congé de maternité ou de paternité n'est pas autorisée.</p>
<i>Personnel rétribué à l'heure</i>	<p>Un tableau Excel permettant de calculer la réduction des vacances est accessible à partir du lien suivant:</p> <p><u>Réduction des vacances à la suite d'une maladie ou d'un accident</u></p> <p>Explications concernant le tableau:</p> <p><i>Traitement mensuel à 100 %, 13<sup>e</sup> traitement inclus:</i>  <b>CHF 4647.95. Ce montant est divisé par le nombre d'heures travaillées par mois (182) = CHF 25.54.</b></p>	

	<p>Le rapport entre le montant de <b>CHF 25.54</b> et le taux de l'indemnité de vacances de <b>14,54 %</b> = indemnité horaire de vacances, 13<sup>e</sup> traitement inclus, de <b>CHF 3.71</b>.</p> <p>La multiplication de l'indemnité horaire de vacances, 13<sup>e</sup> traitement inclus, de <b>CHF 3.71</b>, par le nombre d'heures (<b>90.82</b>), permet d'obtenir le montant de la réduction des vacances, 13<sup>e</sup> traitement inclus, qui est ici de <b>CHF 336.95</b>.</p>	
<i>Exemple 1</i>	<p>Faut-il réduire le droit aux vacances d'une personne qui, après avoir été en <i>congé de maladie</i>, est <i>accidentée</i> et dont l'absence dure plus de deux mois au total?</p> <p>La réponse est donnée à l'article 146, alinéa 1 OPers: réduction proportionnelle au-delà de deux mois d'absence.</p> <p>Une incapacité de travailler due à un accident subi dans le cadre du travail ou à une maladie professionnelle n'est pas prise en compte pour la réduction des vacances.</p>	Même calcul que sous le régime du droit public.
<i>Exemple 2</i>	<p>Est-il licite d'introduire une règle selon laquelle un <i>congé payé de maternité</i> entraîne une réduction du droit aux vacances?</p> <p>Les communes sont libres de fixer les conditions d'engagement de leur personnel. Si rien n'est spécifié sur cette question, l'article 146, alinéa 3 OPers s'applique; il n'y a pas de réduction. Il convient en outre d'observer qu'aucune réduction ne peut avoir lieu pendant la période où une agente touche des allocations de maternité conformément à la loi sur les allocations pour perte de gain.</p>	L'employeuse ou l'employeur ne peut procéder à aucune réduction du droit aux vacances d'une travailleuse si elle est empêchée de travailler pendant deux mois au plus en raison d'une grossesse ou pendant la période où elle touche des allocations de maternité conformément à la loi sur les allocations pour perte de gain (art. 329b, al. 3 CO).
<i>Exemple 3</i>	Droit aux vacances: 33 jours de travail, quel que soit le taux d'occupation	

	<p>Calcul de la réduction en cas de maladie</p> <p>Absence: du 18.4 au 22.10 à 100 % = 185 j. maladie  du 23.10 au 13.11 à 50 % = 11 j. maladie  Total 196 j. maladie  (Base = 30 jours civils par mois)</p> <p>Douze mois à 30 jours: 360 jours  ./ absence 196 jours  restent 164 jours  soit 45,55 %</p> <p>Droit aux vacances:  45,55 % de 33 j. de vacances = 15,03 j. de travail</p> <p>Droits minimaux intangibles  (art. 146, al. 1, lit. a OPers): 15,03 jours.</p>	
<b>14.3 Jours fériés ou chômés</b>		
<p><i>En règle générale</i></p>	<p><u>Article 151, alinéa 1 OPers</u></p> <p>Le travail cesse le samedi et le dimanche. Les jours fériés sont le 1<sup>er</sup> et le 2 janvier, Vendredi saint, le lundi de Pâques, le jeudi de l'Ascension, le lundi de Pentecôte, le 1<sup>er</sup> août, Noël et le 26 décembre. Les après-midi des 24 et 31 décembre sont chômés.</p>	<p>Le 1<sup>er</sup> août (jour de la Fête nationale) est le seul jour férié fédéral. Du point de vue du droit du travail, il est assimilé au dimanche. Selon l'article 20a LTr, les cantons peuvent assimiler au dimanche huit autres jours fériés par an au plus. Par conséquent, les jours considérés comme fériés au sens légal diffèrent d'un canton à l'autre.</p>

		Cela s'applique uniquement aux entreprises communales qui sont énumérées dans l'ordonnance 1 relative à la loi sur le travail (voir ch. 1.2).
<i>Calcul</i>	<p>Un jour férié ou chômé qui tombe pendant un congé ou pendant une période de service militaire ou dans la protection civile est-il compensé?</p> <p>Selon l'article 151, alinéa 5 OPers, la réponse est non.</p>	
<b>14.4 Interruption du travail pour raisons de service</b>		
<i>En règle générale</i>	<p>Article 154 OPers</p> <p>Si des locaux doivent être fermés pendant les heures de travail ou qu'il ne soit pas possible de travailler pour d'autres raisons, notamment techniques, les heures non travaillées correspondantes sont enregistrées comme temps de travail. L'attribution de travaux de remplacement par les supérieures et les supérieurs hiérarchiques est réservée.</p>	
<i>En cas de crise</i>	<p>Dans des cas particuliers, le Conseil-exécutif peut ordonner, par voie d'arrêté, que le solde positif d'heures de travail soit préalablement ramené à zéro.</p>	
<b>15. Compte épargne-temps</b>		
	<p>Article 160a ss OPers</p> <p>Le compte épargne-temps (CET) est un compte individuel qui peut être crédité de jours de vacances non pris ainsi que, le cas échéant, de primes de fidélité. L'obligation prescrite à</p>	

l'article 149, alinéas 2 et 3 OPers concernant le nombre minimal de jours de repos à prendre chaque année est réservée.

Le solde maximal autorisé est de 50 jours. S'il est dépassé à la fin d'une année civile, l'avoir excédentaire est supprimé sans indemnisation.

Si une personne diminue son degré d'occupation en cours d'année civile, le solde maximal autorisé de 50 jours peut, à titre exceptionnel, être dépassé au cours de cette année civile (art. 160b, al. 1a OPers).

D'entente avec la ou le responsable ou le service habilité et à condition de le prévoir de manière anticipée, le temps accumulé sur le CET peut être utilisé sous forme

- de congés payés,
- d'une réduction temporaire du degré d'occupation, le traitement restant par ailleurs inchangé,
- de congés de préretraite.

Les personnes hiérarchiquement supérieures peuvent exiger de leurs collaboratrices ou leurs collaborateurs, pour des raisons inhérentes au service, qu'elles ou ils réduisent le temps accumulé sur leur CET de manière adéquate.

Au 1<sup>er</sup> janvier 2016, le solde maximal autorisé sur le CET a été réduit de 125 à 50 jours. Les dispositions transitoires de l'ordonnance sur le personnel prévoient que les avoirs excédentaires du CET doivent être réduits ou indemnisés financièrement d'ici le 31 décembre 2019. Dans le même délai, avec l'accord de la cheffe ou du chef d'office, les CET comprenant jusqu'à 50 jours peuvent, une seule fois et à la demande de la personne concernée, faire l'objet d'un paiement dans le même délai jusqu'à atteindre un solde minimal de 20 jours.

	<p>Le paiement des soldes disponibles sur les CET peut être échelonné d'entente avec la personne concernée.</p> <p>Dans des cas particuliers (crise, pandémie, etc.), le Conseil-exécutif peut temporairement relever le plafond du CET d'un ensemble de personnes défini, par voie d'arrêté.</p>					
<i>Exemple de calcul</i>	Jours à 8,4 heures	Vacances	Heures mobiles	Total	CET	
	Avoir au 1.1.2012	26	10	36		
	Accumulées en 2012		15	15		
	Retrait en 2012	12	15	-27		
	Solde	14	10	24		
	Transfert au CET	14			14	
	Vacances 2013	25	10	35	14	
	<p>Au moins 20 jours de repos doivent être pris par année civile, dont dix au minimum sur des jours de vacances (article 149 OPers).</p>					
<b>16. Remboursement des frais de perfectionnement</b>						
<i>Bases</i>	Il existe dans certains cas seulement une obligation de rembourser.					

Articles 175 ss OPers

Si le canton contribue aux frais de perfectionnement à hauteur de plus de 3000 francs ou accorde un congé payé totalisant plus de dix jours ouvrés, l'agente ou l'agent concerné s'engage par écrit, avant le début du cours de perfectionnement, à rembourser ces dépenses au canton. La contribution peut être versée et le congé payé peut être pris dès que l'engagement de rembourser est pris par écrit. Cet engagement n'est pas nécessaire lorsque la fréquentation du cours est expressément ordonnée par écrit.

L'obligation de rembourser doit être conclue avant le début du perfectionnement et s'accompagner d'indications concrètes sur les montants accordés ou devant, le cas échéant, être remboursés (frais des cours et/ou congé payé, convertis en jours de travail ou en heures).

Modèle d'obligation de remboursement (modèles, sous droit du personnel):

Autorisation d'un perfectionnement avec obligation de rembourser

L'obligation de rembourser naît lorsque la personne concernée interrompt sa formation pour des raisons personnelles ou quitte l'administration cantonale au cours de sa formation ou dans un délai déterminé après celle-ci.

Le montant de 3000 francs non remboursable et les dix jours de travail qui ne doivent pas être pris en compte sont considérés au même titre qu'une franchise lors du calcul du montant à rembourser: seuls le montant excédant 3000 francs et la contre-valeur des jours de congé pris pour le perfectionnement, pour autant qu'ils ne dépassent pas dix jours, doivent être remboursés.



	<p>L'obligation de rembourser se réfère à un cours de perfectionnement particulier, ce qui signifie que chaque perfectionnement doit faire l'objet d'une déclaration de garantie distincte. Si un perfectionnement comporte plusieurs modules, il est considéré comme un tout et ne nécessite qu'une seule déclaration de garantie.</p> <p>Il n'y a aucune obligation de rembourser si le perfectionnement a été ordonné par écrit par l'employeur.</p> <p>Voir exemple en annexe ainsi que le <u>Mémento sur les contributions à la formation</u>.</p>																			
<p><b>17. Compensation du renchérissement</b></p>																				
<p><i>Bases</i></p>	<p><u>Article 74ss LPers</u></p> <p>Le Conseil-exécutif fixe chaque année la part de la masse salariale qui peut être affectée à la progression des traitements générale (adaptation tenant compte des conditions du marché de l'emploi, de l'évolution du renchérissement et de la situation financière du canton) et à la progression individuelle (fondée sur l'évaluation des performances et du comportement).</p> <p>Renchérissement des années passées:</p> <table data-bbox="495 1137 672 1425"> <tr><td>1998</td><td>0 %</td></tr> <tr><td>1999</td><td>0 %</td></tr> <tr><td>2000</td><td>0 %</td></tr> <tr><td>2001</td><td>1,2 %</td></tr> <tr><td>2002</td><td>1 %</td></tr> <tr><td>2003</td><td>0,5 %</td></tr> <tr><td>2004</td><td>0,5 %</td></tr> <tr><td>2005</td><td>0,5 %</td></tr> <tr><td>2006</td><td>0,5 %</td></tr> </table>	1998	0 %	1999	0 %	2000	0 %	2001	1,2 %	2002	1 %	2003	0,5 %	2004	0,5 %	2005	0,5 %	2006	0,5 %	<p>Le CO ne fournit aucune base légale sur cette question, qui doit être traitée au sein des entreprises ou dans les conventions collectives.</p>
1998	0 %																			
1999	0 %																			
2000	0 %																			
2001	1,2 %																			
2002	1 %																			
2003	0,5 %																			
2004	0,5 %																			
2005	0,5 %																			
2006	0,5 %																			

	2007 1 % 2008 1 % ainsi que 0,5 % dès le 1.07.2008 2009 2,3 % (augmentation générale) 2010 0,3 % (augmentation générale) 2011 0,7 % (augmentation générale) 2012 0,4 % (augmentation générale) 2013 0 % 2014 0 % 2015 0,1 % 2016 0 % 2017 0 % 2018 0 % 2019 0 % 2020 0,2 % 2021 0 % 2022 0 % 2023 0,5 % 2024 2,0 % 2025 1,0 %	
<b>18. Progression des traitements</b>		
<i>Base</i>	Articles 72 LPers et 44ss OPers  La progression est fondée sur l'évaluation des performances et du comportement. Elle n'est possible que dans le cadre des ressources financières disponibles. Il n'existe pas de droit à la progression du traitement. Pour les nouvelles collaboratrices et les nouveaux collaborateurs, une évaluation n'a lieu (et, partant, une progression n'est possible) que si l'entrée en fonction était fixée, dans le contrat, au 1 <sup>er</sup> juillet ou avant.	Le <u>CO</u> ne fournit aucune base légale sur cette question. Les entreprises privées ont cependant introduit depuis longtemps l'évaluation des performances. Selon les entreprises, cette évaluation est menée de manière standardisée.
<i>Progression dégressive</i>	Article 33, alinéas 2 et 3 OPers	

	<p>Afin de favoriser une progression salariale plus rapide en début de carrière, les échelons de traitement ne correspondent plus uniformément à 0,75 % du traitement de base à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2017. La valeur des échelons de traitement (ET) est fixée comme suit:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 20 ET de 1,00 % (traitement de base: de l'ET 0 au 20<sup>e</sup> ET)</li> <li>• 40 ET de 0,75 % (du 21<sup>e</sup> au 60<sup>e</sup> ET)</li> <li>• 20 ET de 0,50 % (du 61<sup>e</sup> au 80<sup>e</sup> ET).</li> </ul> <p>Le traitement de base est précédé de six échelons de départ qui représentent chacun 1,5 % de ce dernier.</p> <p>Articles T5-1 et T5-2 OPers</p> <p>Le passage de l'ancien au nouvel ET du nouveau tableau des classes de traitement consiste à transférer les agentes et les agents concernés à l'échelon correspondant au montant brut de leur ancien traitement ou à l'échelon juste au-dessus. À partir de l'échelon 53, des réglementations spéciales s'appliquent à titre supplémentaire.</p> <p>Le passage au nouvel ET a eu lieu le 1<sup>er</sup> juillet 2017.</p>	
<i>Personnel de nettoyage</i>	<p>Les traitements à progression automatique concernant le personnel de nettoyage peuvent s'élever au maximum au 45<sup>e</sup> échelon de traitement (art. 49, al. 2 OPers).</p>	
<i>Décision</i>	<p>Est-il nécessaire que le conseil communal statue par voie de décision sur les conséquences qu'aura l'évaluation des performances sur le traitement?</p> <p>Une décision est la manifestation unilatérale de la volonté d'une autorité compétente d'appliquer la loi à une personne déterminée dans un cas déterminé, et qui a des effets obligatoires pour le particulier. Dans le cas de la décision sur la modification du traitement (traitement moins élevé, égal ou plus</p>	

	<p>élevé qu'auparavant), ces conditions sont remplies; l'agente ou l'agent peut donc exiger qu'une décision la ou le concernant soit rendue (cf. également le règlement type sur le statut du personnel).</p>	
<p><i>Progression du traitement</i></p>	<p>Pour le personnel du canton, la part de la masse salariale réservée à la progression des traitements a été la suivante:</p> <p>1997 0,7 %  1998 0,25 %  1999 1,4 %  2000 1,0 %  2001 1,1 %  2002 1,5 %  2003 0,5 %  2004 0,5 %  2005 0,5 %  2006 0,5 %  2007 1 %  2008 1 %  2009 0 %  2010 0,7 %  2011 1 % plus 0,1 % pour la tranche d'âge de 30 à 45 ans  2012 0,9 % + 0,2 % pour la tranche d'âge de 30 à 45 ans  2013 0,4 %  2014 1,5 %  2015 0,9 %  2016 1,5 %  2017 0,9 %  2018 1,5 % plus 0,3 % pour les collaboratrices et les collaborateurs accusant un retard salarial marqué et ayant obtenu une appréciation A ou plus élevée  2019 1,5 %  2020 1,5 %</p>	<p>Le traitement est fixé dans le contrat de travail. Selon le CO, l'employée ou l'employé n'a droit à aucune progression salariale. La gestion et l'augmentation éventuelle du traitement est laissée à l'appréciation des entreprises, dans le cadre de leur politique du personnel. Suivant la marche des affaires pendant l'année écoulée, les entreprises privées versent un bonus – en général une certaine somme d'argent – à leurs employées et employés en fin d'année. Dans les rapports de travail régis par le droit privé, on connaît aussi, en plus des versements en espèces, d'autres systèmes d'incitation tels que les compléments de traitement «en nature» (fringe benefits) que représentent un appartement ou une voiture de fonction, des rabais sur des produits, etc.</p>

	2021 1,2 % 2022 1,2 % 2023 1,5 % 2024 1,5 % (dont 0,2% consacré à des mesures de rattrapage partiel des retards salariaux du personnel âgé de 35 ans ou moins) 2025 1,3 %									
<i>Progression individuelle du traitement</i>	Article 72 LPers et articles 44 ss OPers <table border="1"> <thead> <tr> <th>Évaluation</th> <th>Nombre d'échelons pouvant être accordés</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>A++</td> <td>Jusqu'à dix échelons</td> </tr> <tr> <td>A+</td> <td>Jusqu'à sept échelons</td> </tr> <tr> <td>A</td> <td>Jusqu'à quatre échelons</td> </tr> </tbody> </table> <p>Aucun échelon ne peut être accordé lorsque le résultat de l'évaluation est B ou C.</p> <p>Le niveau d'appréciation est motivé brièvement sur la fiche de qualification.</p>	Évaluation	Nombre d'échelons pouvant être accordés	A++	Jusqu'à dix échelons	A+	Jusqu'à sept échelons	A	Jusqu'à quatre échelons	
Évaluation	Nombre d'échelons pouvant être accordés									
A++	Jusqu'à dix échelons									
A+	Jusqu'à sept échelons									
A	Jusqu'à quatre échelons									
<b>19. Prime de fidélité</b>										
<i>Bases</i>	Articles 91 LPers, 95 et 214 OPers	Le CO ne prévoit pas de primes de fidélité.								
<i>Délais</i>	Selon l'article 95 OPers, une prime de fidélité est versée au personnel cantonal une première fois après dix ans de service, puis après chaque période de cinq années.									

<i>Mode de calcul</i>	<p>L'article 97 OPers régleme le temps de service déterminant.</p> <p>La prime de fidélité correspond à un congé payé de onze jours ouvrés (art. 95, al. 2 OPers). Elle peut être convertie totalement ou partiellement en rémunération.</p> <p>Le congé payé peut être reporté, intégralement ou non, aux cinq années qui suivent l'année déterminante pour l'attribution de la prime. Le degré d'occupation moyen des cinq dernières années est déterminant pour le calcul de la prime de fidélité.</p> <p>L'article 214 OPers prévoit des dispositions transitoires pour les personnes comptant entre 16 et 20 ou entre 21 et 25 années de service à la date de l'entrée en vigueur de l'ordonnance sur le personnel.</p>	
<i>Salaire horaire</i>	<p>Pour estimer le montant de la prime de fidélité, on prend en compte la moyenne des traitements perçus pendant les cinq dernières années, 13<sup>e</sup> mois de traitement inclus, sans les indemnités de vacances ni les allocations éventuelles (art. 95 OPers).</p>	
<p><b>20. Fin des rapports de travail</b></p>		
<p><b>20.1 Résiliation de l'engagement</b></p>		
<i>Pour les employées et les employés</i>	Articles 24ss LPers et 16 OPers	Articles 335ss CO

<p><i>Préavis, délai de congé</i></p>	<p>Un engagement à durée déterminée prend fin sans préavis à la fin de la période convenue (<u>art. 27 LPers et 18, al. 2 OPers</u>).</p> <p>L'engagement de durée déterminée peut en outre être résilié en présence de motifs (objectifs) importants.</p> <p>Lors d'engagements à durée non déterminée, il est possible, pour les deux parties, de résilier leurs rapports de travail pour la fin d'un mois moyennant un préavis de trois mois (<u>art. 24 et 25 LPers</u>).</p>	<p><u>L'article 334 CO</u> spécifie qu'un contrat de travail de durée déterminée prend fin à l'expiration de la période convenue sans qu'il soit nécessaire de donner congé.</p> <p>Tout contrat de travail de durée indéterminée peut être résilié pour la fin d'un mois, en vertu du barème bernois, moyennant un délai de congé de</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• un mois pendant la première année de service,</li> <li>• deux mois de la 2<sup>e</sup> à la 9<sup>e</sup> année de service,</li> <li>• trois mois, ultérieurement (<u>art. 335c, al. 1 CO</u>).</li> </ul> <p>Des conditions plus favorables pour la travailleuse ou le travailleur sont envisageables (<u>art. 335c, al. 2 CO</u>).</p>
<p><i>Motifs</i></p>	<p>L'employeuse ou l'employeur doit invoquer des motifs (objectifs) pertinents (<u>art. 25, al. 2 LPers</u>).</p>	<p>La partie qui donne le congé doit motiver sa décision par écrit si l'autre partie le demande (<u>art. 335, al. 2 CO</u>).</p> <p>Les communes doivent toujours motiver objectivement la résiliation dans le cas d'engagements de droit privé.</p>
<p><i>Pour les membres d'autorité à titre principal (fonctionnaire)</i></p>	<p><u>Articles 39 LPers et 22ss OPers</u></p> <p>Le rapport de service des membres d'autorité à titre principal s'achève à la fin de la période de fonctions. La reconduction de la nomination est réservée. Une décision de non-reconduction de la nomination doit être rendue six mois avant la fin de la période de fonctions.</p> <p>Le membre d'autorité à titre principal qui désire résilier son engagement pendant la période de fonctions fera parvenir sa démission à l'autorité de surveillance avec un préavis d'au moins trois mois. L'autorité de surveillance doit accepter sa démission à moins que d'impérieux motifs d'intérêt public ne s'y opposent.</p>	

	L'autorité d'engagement doit déposer une demande de révocation auprès de l'autorité de surveillance si elle veut résilier le rapport de travail pendant la période de fonction.	
<i>Libération des fonctions</i>	<p><u>Articles 25, alinéa 3 LPers, 29 et 30 OPers</u></p> <p>Il ne faut pas confondre la libération des fonctions après la résiliation ou après la conclusion d'une convention de départ avec le congé avec effet immédiat. La libération des fonctions d'une agente ou d'un agent ne peut être effective qu'au moment de la remise ou de la réception de la décision de résiliation et non dès la notification à la personne du droit d'être entendue (<u>art. 29, al. 1, lit. a OPers</u>).</p> <p>Il s'agit d'une procédure de congé normale lors de laquelle l'employeuse ou l'employeur renonce effectivement au travail de l'employée ou de l'employé pendant le délai de résiliation tout en continuant de lui verser son traitement.</p> <p>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 libération des fonctions (<u>art. 29, al. 2 OPers</u>).</p>	La libération des fonctions pendant la période de résiliation ne doit pas être confondue avec le congé avec effet immédiat. Il s'agit d'une procédure de congé normale lors de laquelle l'employeuse ou l'employeur renonce effectivement au travail de l'employée ou de l'employé pendant le délai de résiliation. Il convient alors de régler la question des vacances et des soldes horaires.
<b>20.2 Licenciement pendant la période probatoire</b>		
<i>Préavis</i>	<p><u>Articles 22, alinéa 2 LPers et 18, alinéa 2a OPers</u></p> <p>Durant le premier mois de la période probatoire, le rapport de service peut en tout temps être résilié par chacune des parties moyennant un préavis de sept jours; durant le reste de la période probatoire, la résiliation peut intervenir pour la fin d'un mois, moyennant un préavis d'un mois. L'employeuse ou l'employeur doit également motiver le congé dans de tels cas.</p>	Pendant le temps d'essai, chacune des parties peut résilier le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée à tout moment moyennant un délai de congé de sept jours ( <u>art. 335b CO</u> ).



### 20.3 Cessation en temps inopportun

#### *En règle générale*

#### Article 28 LPers

Après l'échéance de la période probatoire, l'employeuse ou l'employeur ne peut résilier le rapport de travail

- pendant le service militaire, le service dans la protection civile ou autre, 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 totale ou partielle résultant d'une maladie ou d'un accident non imputable à la faute de l'employée ou de l'employé, 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 l'employée ou l'employé participe, avec l'accord de l'autorité, à un service d'aide à l'étranger ordonné par une autorité fédérale;
- durant la procédure de conciliation et durant la procédure de plainte ou de recours (cas de violation du principe de l'égalité entre femmes et hommes), de même que pendant le semestre qui suit;
- pendant la grossesse et au cours des 16 semaines qui suivent l'accouchement;
- pendant la durée d'une grève ou d'un lock-out licites, pour autant que la personne en question prenne part à la grève ou soit concernée par le lock-out.

#### Article 336c CO

Après le temps d'essai, l'employeuse ou l'employeur ne peut pas résilier le contrat

- pendant le service militaire, le service dans la protection civile ou autre, pour autant que le service ait duré plus de onze jours, ainsi que pendant les quatre semaines qui précèdent et qui suivent;
- pendant une incapacité de travail totale ou partielle résultant d'une maladie ou d'un accident non imputable à la faute de la travailleuse ou du travailleur, et cela, durant 30 jours au cours de la première année de service, durant 90 jours de la deuxième à la cinquième et durant 180 jours à partir de la sixième année de service;
- pendant la grossesse et au cours des 16 semaines qui suivent l'accouchement;
- pendant que la travailleuse ou le travailleur participe, avec l'accord de l'employeuse ou de l'employeur, à un service d'aide à l'étranger ordonné par l'autorité fédérale.

	<p>Ces délais de protection ne s'appliquent pas en cas de résiliation immédiate du rapport de travail pour des motifs importants.</p>	
<p><i>Effet d'un licenciement ordonné avant ou pendant un délai de protection</i></p>	<p><u>Article 28, alinéa 2 LPers</u></p> <p>Toute résiliation prononcée pendant l'une des périodes de protection 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.</p> <p>Si le terme de résiliation des rapports de travail ne coïncide pas avec la fin d'un mois parce que le délai de résiliation a été suspendu, les rapports de travail se poursuivent jusqu'à la fin du mois suivant.</p>	<p><u>L'article 336c, alinéa 2 CO</u> énonce une règle importante et souvent mal comprise: si le congé est donné pendant l'une des périodes prévues ci-dessus, il est nul. Si le congé a été donné avant l'une de ces périodes et que le délai de congé n'a pas expiré avant le début de cette période, ce délai est suspendu et ne recommence à courir qu'après la fin de la période. L'occurrence d'un accident pendant le laps de temps supplémentaire ne donne pas lieu à une nouvelle suspension du délai de congé (ATF 124 III 474).</p>
<p><i>Exemple</i></p>		<p>Un contrat de travail est résilié; le délai de congé est de deux mois. Pendant la troisième semaine du délai de congé, le travailleur tombe malade pendant huit jours de travail. Le premier jour de sa maladie, un délai de protection commence à courir. Le délai de congé se rallonge de la durée de l'absence pour cause de maladie. Si la maladie dure plus longtemps, c'est <u>l'article 336c, alinéa 1, lettre b</u> qui s'applique pour calculer la durée maximale de la suspension du délai de congé (cf. ci-dessus).</p>
<p><i>Conséquences d'une résiliation non motivée ou abusive</i></p>	<p>Conséquences d'une résiliation non motivée, <u>article 29 LPers</u>:</p> <p>Si les rapports de travail sont résiliés par voie de décision sans motifs pertinents ou sans justes motifs, la personne concernée continue d'être employée.</p> <p>Si l'autorité d'engagement constate qu'il est impossible de continuer d'employer la personne concernée pour des raisons dont celle-ci n'est pas responsable, la personne bénéficie</p>	<p>Conséquences d'une résiliation abusive, <u>articles 336a et 336b CO</u>:</p> <p>La résiliation est effectuée, les rapports de travail prennent fin. Le tribunal compétent peut accorder à la personne dont le contrat a été résilié abusivement une indemnité financière qui correspond au maximum à six mois de salaire (<u>art. 335a CO</u>). La partie qui entend demander l'indemnité doit faire opposition au congé par écrit auprès de l'autre partie au plus tard jusqu'à la fin</p>

	d'un droit à une indemnité de départ ou à une rente particulière (art. 32 et 33 LPers).	du délai de congé. Si les parties ne parviennent pas à s'entendre pour maintenir le rapport de travail, la partie qui a reçu le congé peut agir par voie d'action en justice dans les 180 jours à compter de la fin du contrat (art. 336b CO).
<b>20.4 Licenciement pour très longue maladie</b>		
	<p>Dans des conditions particulières, le Tribunal administratif a admis une maladie comme un motif pertinent de cessation des rapports de travail (voir le JTA du 20 février 2015 [100.2014.258] et le JTA du 21 novembre 2019 [100.2018.344]; Jurisprudence [be.ch]).</p> <p>Dans de tels cas, le canton licencie la personne concernée après avoir recherché avec la Caisse de pension une solution qui soit acceptable par toutes les parties. Ce mode de faire présuppose toutefois que la personne employée soit assurée selon la LPP.</p>	Il s'agit d'un cas d'application de l'article 336c, alinéa 1, lettre b CO qui implique le respect du délai suspensif maximal.
Exemple		<p>La commune a engagé ses policières et ses policiers sous le régime du droit privé. Depuis plus d'une année, le chef de poste est souvent malade, et une demande de rente est pendante auprès de l'AI. Le conseil communal a engagé un nouveau chef de poste. L'ancien titulaire en a simplement été informé oralement. La commune se demande si cela pose un quelconque problème d'avoir deux chefs de poste, l'ancien titulaire n'ayant pas été licencié pour des raisons actuarielles.</p> <p>La situation est celle d'une double occupation du poste de chef puisque les deux titulaires disposent d'un contrat valable. Pour résoudre le problème, il est nécessaire de modifier le contrat de</p>

		travail de la personne malade; comme elle s'est déclarée d'accord avec le fait d'être remplacée, on régularise la situation par écrit en la déchargeant de ses responsabilités effectives.
<b>20.5 Congé avec effet immédiat</b>		
<i>En règle générale</i>	Les articles 26 LPers et 18, alinéa 2 OPers prévoient qu'il peut être mis fin aux rapports de travail avec effet immédiat à la demande de l'une ou l'autre des parties s'il existe des raisons graves, aussi bien pour les engagements à durée non déterminée que pour ceux à durée déterminée. Tel est en particulier le cas lorsque les circonstances font que l'une des parties ne peut plus envisager de poursuivre les rapports de travail.	Selon l'article 337 CO, l'employeuse ou l'employeur et la travailleuse ou le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs. C'est le tribunal qui devra apprécier s'il existe de justes motifs de résiliation, c'est-à-dire des circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail. La plupart du temps, la résiliation immédiate doit être précédée d'un avertissement.
<i>Exemple</i>		Un travailleur est souvent absent le lundi. L'employeur ne peut pas le licencier avec effet immédiat sans l'avoir préalablement averti qu'il risquait la résiliation immédiate de son contrat à sa prochaine absence non justifiée un lundi.
<b>20.6 Départ à la retraite anticipée</b>		
	Le canton n'accorde pas de montant de transition. Cependant, la caisse de pension verse une rente de raccordement. Des dispositions spéciales règlent la résiliation du rapport de service suite à la suppression du poste (cf. art. 32 et 33 LPers et 51 ss du Règlement de prévoyance de la Caisse de pension bernoise [CPB]).	Application des articles 339b et 339c CO relatifs à l'indemnité de départ: si les rapports de travail d'une travailleuse ou d'un travailleur d'au moins 50 ans prennent fin après 20 ans ou plus, l'employeuse ou l'employeur verse à la personne une indemnité de départ.  La mise à la retraite anticipée d'une travailleuse ou d'un travailleur qui est aussi – ou surtout – dans l'intérêt de l'employeuse ou de l'employeur se négocie souvent de cas en cas et donne

		<p>lieu au versement d'une rente de transition ou d'une indemnité de départ.</p> <p>Les mises à la retraite pour raison de santé sont en général réglées par le biais d'une rente de l'assurance-invalidité.</p>
<b>20.7 Départ à la retraite</b>		
<i>En règle générale</i>	<p>Articles <u>14 LPers</u> et <u>17 OPers</u></p> <p>Le départ à la retraite a lieu au plus tard à la fin du mois au cours duquel les collaboratrices et les collaborateurs atteignent l'âge de 65 ans.</p>	Le <u>CO</u> ne prévoit aucune limite d'âge.
<b>20.8 Engagement de personnes à la retraite</b>		
<i>Possibilité</i>	L'autorité peut reconduire la nomination d'une personne de plus de 65 ans d'année en année, au plus tard jusqu'à ce que cette dernière atteigne l'âge de 70 ans (art. 14, al. 2 LPers).	La liberté contractuelle est garantie par le <u>CO</u> .
<i>Traitement</i>	Le traitement correspond à la classification concrète. La règle selon laquelle la rémunération touchée avant l'âge de la retraite était réduite de 20 % n'est plus appliquée.	
<i>Prestations sociales</i>	À partir d'un traitement mensuel de 1400 francs, la cotisation à l'AVS (sans l'assurance-chômage), la prime de l'assurance accidents non professionnels et, le cas échéant, la contribution à la Caisse de pension doivent être perçues.	

<b>21. Voies de recours</b>		
<i>Employées et employés</i>	<p>Il est possible de saisir la préfecture d'un recours contre une décision (licenciement, modification du traitement, etc.) prise par un organe communal (<u>art. 63 de la loi sur la procédure et la juridiction administratives [LPJA]</u>). Un recours de droit administratif auprès du Tribunal administratif peut ensuite être formé (<u>art. 74 LPJA</u>).</p> <p>Il va de soi qu'il convient d'abord d'épuiser les possibilités de recours internes à la commune, le cas échéant.</p>	Si la travailleuse ou le travailleur et l'employeuse ou l'employeur ne réussissent pas à s'entendre, le litige est tranché par le tribunal régional (juge civil·e compétent·e) sur la base d'une action.
<i>Membres d'autorité à titre principal</i>	<p>Mêmes principes que ci-dessus.</p> <p>En cas de procédure de révocation, c'est <u>l'article 81 de la loi sur les communes</u> qui s'applique.</p>	---

## Annexe: calcul du remboursement des frais de perfectionnement et des jours de congé non payés accordés

Jours de congé pris dans l'année	2010	2011	TOTAL
Degré d'occupation	90 %	90 %	
Traitement mensuel	5'741.20	5'836.45	
Part 13e mois de traitement	478.45	486.35	
Autres éléments de rémunération (allocations, etc.)	0.00	0.00	
<b>Traitement mensuel brut</b> (en moyenne 22 jours de travail par mois)	<b>6'219.65</b>	<b>6'322.80</b>	
J. Cotisation AVS	5.050 % -314.10	5.150 % -325.60	
J. Cotisation AC	1.000 % -62.20	1.100 % -69.55	
J. Contribution de solidarité	0.000 % 0.00	0.500 % 0.00	
J. Cotisation ANP	0.374 % -23.25	0.374 % -23.65	
J. Cotisation LAA assurance complémentaire	0.017 % -1.05	0.017 % -1.05	
J. Cotisation AU	0.180 % -11.20	0.180 % -11.40	
<b>Traitement mensuel net</b> (en moyenne 22 jours de travail par mois)	<b>5'807.85</b>	<b>5'891.55</b>	
Nombre de jours	14.00	12.50	26.50
<b>Traitement net pour les jours de congé pris</b>	<b>3'695.90</b>	<b>3'347.45</b>	<b>7'043.35</b>
J. 10 jours de congés payés en vertu de l'art. 179 Opers	-2'639.95	0.00	-2'639.95
<b>Montant total du traitement net à rembourser</b>	<b>1'055.95</b>	<b>3'347.45</b>	<b>4'403.40</b>

Contributions au perfectionnement	TOTAL	
Ecolages, taxes de cours et de séminaire	7'900.00	
Taxes d'examens	0.00	
Coût du matériel d'enseignement	0.00	
Frais de repas, de logement et de transport	0.00	
<b>Montant total des contributions au perfectionnement</b>	<b>7'900.00</b>	
J. Franchise conformément à l'article 179 OPers	-3'000.00	
<b>Montant total des contributions au perfectionnement à rembourser</b>	<b>4'900.00</b>	<b>4'900.00</b>
<b>Montant total des frais de perfectionnement</b>		<b>9'303.40</b>
<b>Montant total à rembourser en vertu de l'article 180 OPers</b>	<b>100 %</b>	<b>9'303.40</b>