

Règlement sur le personnel des Services généraux de l'Eglise (Règlement du personnel)

du 5 décembre 2007

Le Synode,

vu l'art. 168 al. 2 du Règlement ecclésiastique du 11 septembre 1990¹,
arrête:

I. Dispositions générales

Art. 1 Objet et champ d'application

¹ Le présent règlement définit les principes de la politique du personnel et les principales caractéristiques du droit du personnel pour les Eglises réformées Berne-Jura-Soleure.

² Il s'applique à tous les collaboratrices et collaborateurs des Services généraux des Eglises réformées Berne-Jura-Soleure.

³ Il ne s'applique pas aux membres du Conseil synodal.

⁴ Sont réservées les dispositions spécifiques édictées par le Synode concernant les collaboratrices et les collaborateurs qui exercent des fonctions spéciales.

Art. 2 Politique du personnel

¹ La politique du personnel des Eglises réformées Berne-Jura-Soleure crée les bases permettant à l'Eglise d'assumer son mandat avec efficacité et constance en faisant un usage rationnel des moyens à disposition en conformité avec la Constitution de l'Eglise² et le Règlement ecclésiastique.

¹ RLE 11.020.

² RLE 11.010.

² Elle vise à doter les Services généraux de collaboratrices et de collaborateurs compétents, responsables, performants et motivés à tous les postes.

³ Les collaboratrices et les collaborateurs ne doivent pas subir de discriminations, notamment du fait de leur origine, de leur race, de leur âge, de leur langue, de leur rang social, de leur mode de vie, de leurs convictions politiques ni du fait d'une déficience corporelle, mentale ou psychique.

⁴ Le Conseil synodal édicte des principes directeurs relatifs à la gestion du personnel.

Art. 3 Egalité entre femmes et hommes, harcèlement sexuel

¹ Les collaboratrices et les collaborateurs ne doivent pas subir de discrimination du fait de leur sexe.

² Les Eglises réformées Berne-Jura-Soleure appliquent l'égalité de traitement des femmes et des hommes, notamment en ce qui concerne la mise au concours des postes, l'engagement des collaboratrices et des collaborateurs, l'attribution des tâches, la formation de base et la formation continue, la classification salariale, les promotions, les mutations et la fin des rapports d'engagement.

³ Elles encouragent l'égalité entre les sexes en créant et en maintenant à tous les niveaux des postes à temps partiel.

⁴ Elles protègent la dignité de la femme et de l'homme sur le lieu de travail et prennent les mesures nécessaires pour prévenir le harcèlement sexuel. Est considéré comme harcèlement sexuel tout comportement à connotation sexuelle qui va à l'encontre de la volonté d'une personne ou qui la dégrade en raison de son sexe.

Art. 4 Partenariat social

¹ Les Eglises réformées Berne-Jura-Soleure assurent un partenariat social avec leurs collaboratrices et leurs collaborateurs ainsi qu'avec les associations de personnel qui les représentent.

² Les collaboratrices et les collaborateurs, de même que les associations de personnel, sont consultés sur les questions relatives au personnel. Les Eglises réformées Berne-Jura-Soleure leur fournissent en temps voulu les informations sur les projets importants et les consultent avant toute décision relative à l'adoption, à la modification ou à l'abrogation de dispositions de droit du personnel pour autant que des dispositions ne soient pas adoptées d'entente entre les parties (art. 11).

³ L'exercice du droit de consultation conforme aux règles ne doit entraîner aucun désavantage pour les collaboratrices et les collaborateurs.

II. Droits et devoirs des collaboratrices et des collaborateurs

Art. 5 Conditions d'engagement

¹ Sous réserve de l'al. 2, les collaboratrices et les collaborateurs bénéficient d'un rapport d'engagement de droit public, de durée déterminée ou indéterminée.

² A titre exceptionnel, les Eglises Berne-Jura-Soleure peuvent engager une collaboratrice ou un collaborateur par le biais d'un contrat de travail écrit conforme au droit des obligations si l'une des conditions suivantes est remplie:

- a) la durée de l'engagement est limitée dans le temps,
- b) l'horaire de travail est irrégulier et s'élève en moyenne à moins de 50 heures par mois.

³ Un contrat de durée déterminée reconduit tacitement à son échéance est dès cet instant considéré comme un contrat de durée indéterminée.

Art. 6 Période d'essai

¹ La collaboratrice ou le collaborateur engagé pour une durée indéterminée est en règle générale soumis à une période d'essai.

² Pendant la période d'essai, les délais de résiliation sont régis par le droit du personnel cantonal.

Art. 7 Résiliation des rapports de travail

¹ A l'issue de la période probatoire, les Eglises réformées Berne-Jura-Soleure et leurs collaboratrices et collaborateurs peuvent résilier le contrat de travail de durée indéterminée pour la fin du mois, moyennant un préavis de trois mois.

² Après expiration du temps d'essai, une résiliation ne peut être intervenir en temps inopportun. Les Eglises réformées Berne-Jura-Soleure garantissent au minimum les exigences du droit cantonal sur le personnel.

³ Elles peuvent résilier un contrat de travail de durée déterminée ou indéterminée avec effet immédiat pour de justes motifs.

Art. 8 Collaboratrices et collaborateurs au bénéfice d'un rapport d'engagement de droit public

¹ Le service responsable des Eglises réformées Berne-Jura-Soleure notifie par écrit les décisions suivantes aux collaboratrices et aux collaborateurs au bénéfice d'un rapport d'engagement de droit public:

- a) la prolongation de la période d'essai,
- b) la modification de la classification salariale,

- c) la modification du salaire sur la base de l'évaluation de la collaboratrice ou du collaborateur à la demande de la personne concernée,
- d) la résiliation du contrat de travail.

² En cas de litige découlant des rapports de travail, il rend une décision, à la demande de la personne concernée ou d'office, lorsque les parties ne sont pas parvenues à s'entendre.

³ Les Eglises réformées Berne-Jura-Soleure ne peuvent résilier un contrat de travail sans raisons objectives et doivent donc justifier une telle mesure.

Art. 9 Salaire

¹ Le salaire des collaboratrices et des collaborateurs au bénéfice d'un rapport d'engagement de droit public est fixé en fonction des classes de traitement et des éventuels échelons de traitement.

² Le Conseil synodal attribue par voie d'ordonnance chaque poste à une classe de traitement conformément aux dispositions cantonales en matière de personnel. Il n'est pas tenu d'appliquer la classification du canton.

³ Il adapte la classification lorsque le cahier des charges d'un poste subit des modifications substantielles.

Art. 10 Autres droits et devoirs

¹ Le Conseil synodal définit par voie d'ordonnance les droits et les devoirs des collaboratrices et des collaborateurs au bénéfice d'un rapport d'engagement de droit public dans le cadre du présent règlement. Il s'inspire dans la mesure du possible et lorsque cela s'avère opportun des dispositions en vigueur relatives au personnel édictées par le canton de Berne.

² Il règle notamment, lorsque cela s'avère nécessaire:

- a) les modalités de la consultation du personnel,
- b) l'attribution des fonctions aux classes de traitement,
- c) les dispositions détaillées relatives à l'évaluation des collaboratrices et des collaborateurs (évaluation des performances et du comportement) et à ses effets sur la fixation du traitement,
- d) les modalités du versement du traitement en cas d'accident, de maladie, de congé maternité, ainsi que de la poursuite du versement du traitement en cas de décès,
- e) le versement d'allocations familiales, de prestations complémentaires pour l'entretien des enfants et de contributions de soutien particulières pour la garde des enfants,
- f) le versement des primes de fidélité et d'autres primes,

- g) le remboursement des frais découlant de l'exercice de l'activité professionnelle,
- h) l'horaire de travail et la répartition des heures de travail (modèle d'horaire de travail),
- i) les vacances et les jours fériés,
- k) l'octroi de congés payés ou non payés,
- l) les détails relatifs aux conditions d'assurance,
- m) la formation continue.

³ En l'absence de dispositions spécifiques dans le présent règlement et dans l'ordonnance du Conseil synodal, les dispositions en vigueur pour le personnel du canton de Berne s'appliquent aux collaboratrices et aux collaborateurs au bénéfice d'un rapport d'engagement de droit public.

⁴ En l'absence de dispositions spécifiques dans le présent règlement, les dispositions contractuelles et les prescriptions légales relatives au contrat de travail (art. 319 ss. CO³) s'appliquent aux collaboratrices et aux collaborateurs au bénéfice d'un contrat de droit privé.

Art. 11 Convention collective de travail

¹ Au lieu d'édicter une ordonnance d'application du présent règlement, le Conseil synodal peut conclure une convention collective de travail avec les représentants des collaboratrices et des collaborateurs (association du personnel). Outre les points cités à l'art. 10 al. 2, il réglera dans cette convention

- a) la procédure de conciliation lors de conflits entre partenaires sociaux,
- b) d'autres questions relatives au droit des obligations et aux relations entre partenaires sociaux, notamment la durée de validité et la résiliation de la convention collective de travail.

² La convention collective de travail peut prévoir l'obligation, pour les collaboratrices et les collaborateurs qui ne sont pas membres de l'association du personnel, de verser une contribution annuelle de solidarité représentant au maximum 2,5 pour mille du traitement annuel brut de base, au titre de contribution aux frais d'exécution de la convention.

³ L'art. 10 al. 1 phr. 2 ainsi que les al. 3 et 4 s'appliquent par analogie.

³ RSB 220.

III. *Compétences et protection juridique*

Art. 12 Compétences

Dans la mesure où le présent règlement ne contient pas de dispositions spéciales les concernant, les compétences sont régies par les dispositions générales réglant l'organisation des Eglises Berne-Jura-Soleure, en particulier par le Règlement d'organisation des structures et des services généraux de l'Eglise du 5 décembre 2001⁴.

Art. 13 Protection juridique

¹ Les collaboratrices et les collaborateurs au bénéfice d'un rapport d'engagement de droit public peuvent recourir dans les 30 jours auprès du Conseil synodal contre les décisions fondées sur l'art. 8, pour autant que le Conseil synodal n'en soit pas lui-même l'auteur.

² Le recours auprès du Conseil synodal peut contester

- a) l'établissement inexact ou incomplet de l'état de fait,
- b) les autres violations du droit,
- c) l'inopportunité.

³ Les recours contre les décisions et les décisions sur recours du Conseil synodal sont régis par les dispositions relatives à la Commission des recours des Eglises Berne-Jura-Soleure⁵ et par la législation étatique.

⁴ Pour les collaboratrices et les collaborateurs au bénéfice d'un rapport d'engagement de droit privé, la protection juridique est régie par les dispositions du Code des obligations.

Art. 14 Procédure

¹ L'organe compétent entend la personne concernée avant d'arrêter sa décision.

² Les recours déposés auprès du Conseil synodal n'ont pas d'effet suspensif, sauf si le Conseil synodal en décide autrement.

³ Au demeurant, les dispositions de la Loi sur la procédure et la juridiction administrative du 23 mai 1989⁶ s'appliquent à la promulgation, à la forme et au contenu des décisions ainsi qu'à la procédure de recours.

⁴ RLE 34.210.

⁵ RLE 34.310.

⁶ RSB 155.21.

IV. Dispositions finales et transitoires

Art. 15 Modification de règlements

Les règlements suivants sont modifiés:

1. Règlement d'organisation des structures et des services généraux de l'Eglise du 5 décembre 2001⁷:

Art. 4 Organisation et compétences

^{1 et 2} *inchangé*

³ Dans le cadre de l'organisation générale de l'Eglise, le Conseil synodal a notamment les compétences suivantes:

a-d) *inchangé*

e) *abrogé*

f-i) *inchangé*

k) sous réserve des compétences de la Commission de recours et d'autres dispositions contraires, prendre des décisions concernant des conflits qui n'ont pu être réglés au sein du secteur;

l) engager la chancière ou le chancelier, la cheffe ou le chef du service juridique et la cheffe ou le chef du service de la communication;

m) sur proposition ... engager ... (*reste inchangé*)

n) entériner l'engagement et le licenciement ... (*reste inchangé*)

Art. 12 Décisions concernant le droit du personnel

¹ Sous réserve des compétences du Conseil synodal définies à l'art. 4 al. 3 let. l-n, les Services centraux rendent des décisions concernant le droit du personnel basées sur le règlement du personnel.

² Les responsables de Secteur préparent les documents et les soumettent aux Services centraux.

³ La protection juridique concernant les affaires de droit du personnel est régie par le règlement du personnel et par le règlement sur la Commission des recours.

2. Règlement sur la Commission des recours du 28 novembre 1995⁸:

Art. 3 Compétences

¹ La Commission des recours examine les recours déposés contre

- a) des décisions du Conseil synodal dans le domaine de la formation, lorsque les dispositions applicables en prévoient expressément la possibilité,

⁷ RLE 34.210.

⁸ RLE 34.310.

b) des décisions du Conseil synodal dans les affaires concernant le personnel.

²⁻⁴ *inchangé*

Art. 6 Délai et forme du recours

¹ Le recours est à former dans les 30 jours dès la notification de la décision, pour autant que le droit applicable ne le stipule pas autrement.

^{2 et 3} *inchangé*

Art. 7 Effet du recours

¹ Les recours contre les décisions arrêtées conformément à l'art. 3 al. 1 let. a ont un effet suspensif, les recours contre les décisions concernant le droit du personnel conformément à l'art. 3 al. 1 let. b n'ont pas d'effet suspensif.

² La Commission des recours peut ordonner ou retirer l'effet suspensif à un recours si de justes motifs le commandent.

Art. 16 Entrée en vigueur

Le présent règlement entre en vigueur le 1^{er} janvier 2008.

Berne, le 5 décembre 2007

AU NOM DU SYNODE

Le président : *Cédric Némitz*

Le secrétaire: *Jean-Marc Schmid*