

# Convention collective de travail entre les Eglises réformées Berne-Jura- Soleure et le Syndicat suisse des services publics ssp (CCT)

du 20 décembre 2007

*L'Union synodale Berne-Jura, désignée ci-après par Eglises réformées Berne-Jura-Soleure, représentées par le Conseil synodal,  
et  
le Syndicat suisse des services publics (ssp)  
ont convenu de ce qui suit:*

## *I. Dispositions générales*

### **Art. 1 Objet et but**

<sup>1</sup> La présente convention collective de travail (CCT) régit les rapports de travail entre les Eglises réformées Berne-Jura-Soleure et leurs collaboratrices et collaborateurs dans le cadre du règlement sur le personnel des Eglises réformées Berne-Jura-Soleure du 5 décembre 2007<sup>1</sup>.

<sup>2</sup> Elle vise à régler de manière claire les rapports de travail et à garantir la paix du travail au sens de l'art. 357a du Code des obligations suisse<sup>2</sup>.

### **Art. 2 Champ d'application**

<sup>1</sup> La présente convention collective de travail s'applique à tous les collaboratrices et collaborateurs des Services généraux des Eglises réformées Berne-Jura-Soleure, à l'exception des professeurs de l'Ecole préparatoire de théologie de Berne assumant une charge d'enseignement partielle.

<sup>2</sup> Elle ne s'applique pas aux membres du Conseil synodal.

---

<sup>1</sup> RLE 48.010.

<sup>2</sup> RS 220.

<sup>3</sup> Les dispositions dérogatoires à la présente convention collective de travail contenues dans des ordonnances du Synode et concernant des collaboratrices et collaborateurs qui exercent des fonctions particulières restent réservées.

### **Art. 3 Principes de politique du personnel**

<sup>1</sup> La politique du personnel des Eglises réformées Berne-Jura-Soleure pose les fondements permettant à l'Eglise d'assumer son mandat en conformité avec la Constitution de l'Eglise<sup>3</sup> et le Règlement ecclésiastique<sup>4</sup> avec efficacité et constance en faisant un usage rationnel des moyens à disposition.

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

<sup>3</sup> Les collaboratrices et collaborateurs ne doivent pas faire l'objet 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 ou du fait d'une déficience corporelle, mentale ou psychique.

### **Art. 4 Partenariat social**

<sup>1</sup> Les Eglises réformées Berne-Jura-Soleure assurent un partenariat social avec leurs collaboratrices et collaborateurs ainsi qu'avec le Syndicat du personnel des services publics et les éventuelles autres associations de personnel auxquelles le personnel est rattaché.

<sup>2</sup> L'exercice du droit de consultation conforme aux règles ne doit entraîner aucun désavantage pour les collaboratrices et collaborateurs.

<sup>3</sup> Ils s'engagent à respecter le devoir de respect de la paix du travail et de négociation prévu à l'art. 72.

### **Art. 5 Egalité entre hommes et femmes: harcèlement sexuel**

<sup>1</sup> Les collaboratrices et collaborateurs ne doivent pas faire l'objet de discriminations en raison de leur sexe.

<sup>2</sup> Les Eglises réformées Berne-Jura-Soleure traitent sur un pied d'égalité les femmes et les hommes, notamment en ce qui concerne la mise au concours de postes, l'engagement, la répartition des tâches, la formation, les promotions, les mutations et la fin des rapports de travail.

<sup>3</sup> Les femmes et les hommes reçoivent pour un travail semblable ou de

---

<sup>3</sup> RLE 11.010.

<sup>4</sup> RLE 11.020.

même valeur le même traitement.

<sup>4</sup> Les Eglises réformées Berne-Jura-Soleure protègent la dignité des femmes et des hommes sur leur lieu de travail et prennent les mesures qui s'imposent contre 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 vertu de son sexe.

<sup>5</sup> Les Eglises réformées Berne-Jura-Soleure nomment une déléguée ou un délégué qui prodigue conseil et assistance aux victimes de harcèlement sexuel.

## **Art. 6 Postes à plein temps et à temps partiel**

<sup>1</sup> Les Eglises réformées Berne-Jura-Soleure encouragent l'égalité entre hommes et femmes en créant des postes à temps partiel à tous les niveaux et en assurant leur maintien.

<sup>2</sup> Elles tiennent compte du désir des collaboratrices et collaborateurs de réduire leur degré d'occupation pour autant que les exigences du service et celles du poste de travail considéré le permettent.

<sup>3</sup> Les postes à temps partiel sont traités sur un pied d'égalité avec les postes à plein temps, pour autant qu'il n'en résulte pas autrement de la présente convention collective de travail, du règlement sur le personnel ou de la nature des rapports de travail.

## **Art. 7 Droit supplétif**

<sup>1</sup> Dans la mesure où la présente convention collective de travail et le règlement sur le personnel ne règlent pas un point, sont applicables

- a) pour les collaboratrices et collaborateurs au bénéfice d'un contrat de droit public, les dispositions applicables au personnel du canton de Berne par analogie,
- b) pour les collaboratrices et collaborateurs au bénéfice d'un contrat de droit privé, les dispositions contractuelles et les prescriptions légales sur le contrat de travail (art. 319 ss. CO).

<sup>2</sup> De leur côté, les compétences des Eglises réformées Berne-Jura-Soleure sont régies par les dispositions organisationnelles générales, notamment par le règlement d'organisation des structures et des Services généraux de l'Eglise du 5 décembre 2001<sup>5</sup>.

---

<sup>5</sup> RLE 34.210.

## II. *Création, modification et fin des rapports de travail*

### **Art. 8 Mise au concours des postes**

Les Eglises réformées Berne-Jura-Soleure publient sur leur site internet chaque poste mis au concours pendant une période d'au moins 14 jours avant de le pourvoir.

### **Art. 9 Conditions d'engagement**

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

<sup>2</sup> A titre exceptionnel, les Eglises Berne-Jura-Soleure peuvent engager des collaboratrices et collaborateurs conformément au droit privé lorsque

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

<sup>3</sup> Un contrat de durée déterminée reconduit tacitement à son échéance est dès lors considéré comme un contrat de durée indéterminée.

### **Art. 10 Forme de l'engagement**

<sup>1</sup> Les conditions d'engagement de droit public se fondent sur un contrat de droit public, les conditions d'engagement de droit privé sur un contrat de travail écrit conforme au droit des obligations (art. 319 ss. CO).

<sup>2</sup> Le contrat d'engagement règle au minimum

- a) les parties soumis au contrat,
- b) la fonction et le lieu de travail,
- c) le début et l'éventuel terme de l'engagement,
- d) le degré d'occupation,
- e) la classification salariale initiale et le traitement qui en découle,
- f) la période probatoire dans la mesure où elle est convenue.

### **Art. 11 Période probatoire**

<sup>1</sup> Les collaboratrices et collaborateurs sont soumis à une période probatoire, sous réserve de dérogation dans un cas particulier.

<sup>2</sup> La période probatoire dure trois mois. Dans des cas motivés, elle peut être prolongée au maximum de trois mois supplémentaires pour les contrats d'engagement de droit public.

<sup>3</sup> Pendant la période probatoire, le contrat d'engagement peut être résilié par les deux parties pour la fin d'un mois. Au cours du premier mois, le

délai de résiliation est de sept jours, pour le reste de la période probatoire il est d'un mois.

<sup>4</sup> Si le contrat d'engagement n'est pas résilié au cours de la période probatoire, le contrat d'engagement devient définitif.

<sup>5</sup> Si la période d'évaluation est raccourcie en raison de maladie ou d'accident ou d'une obligation légale que la personne n'a pas délibérément acceptée, la période probatoire peut être prolongée en conséquence. Elle ne saurait toutefois se prolonger au-delà de six mois.

## **Art. 12 Modifications du contrat de travail**

<sup>1</sup> Lorsque l'accomplissement des tâches ou l'engagement approprié et efficace des ressources en personnel l'exigent, les Eglises réformées Berne-Jura-Soleure peuvent attribuer provisoirement ou définitivement un autre travail acceptable aux collaboratrices et collaborateurs en leur garantissant le même traitement.

<sup>2</sup> Dans les mêmes conditions, elles peuvent muter des collaboratrices et collaborateurs sur un autre lieu de travail pour autant que celui-ci soit acceptable pour la personne concernée.

<sup>3</sup> Pour les rapports de travail de droit public, l'affectation à un autre travail ou la mutation de lieu de travail pour une durée de plus de six mois revêt la forme d'une décision susceptible de recours.

## **Art. 13 Fin du contrat de travail**

<sup>1</sup> Le contrat de travail prend fin

- a) par l'écoulement du délai fixé pour les contrats d'engagement à durée déterminée,
- b) à la fin du mois au cours duquel la collaboratrice ou le collaborateur a atteint l'âge ordinaire de la retraite, ou par l'effet d'une retraite anticipée,
- c) à concurrence du degré d'invalidité dès que l'institution de prévoyance compétente commence à verser une rente d'invalidité,
- d) par le décès,
- e) par la résiliation ou
- f) par consentement réciproque.

<sup>2</sup> Il est possible d'engager une collaboratrice ou un collaborateur sur la base du droit privé pour une période déterminée après qu'il a atteint l'âge ordinaire de la retraite.

## **Art. 14 Résiliation**

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

<sup>2</sup> Les Eglises réformées Berne-Jura-Soleure ne peuvent résilier un contrat de travail que pour des raisons objectives telles qu'elles se présentent lorsque la collaboratrice ou le collaborateur

- a) fournit des performances insuffisantes,
- b) n'a, à plusieurs reprises, pas respecté les instructions de sa supérieure ou de son supérieur hiérarchique,
- c) perturbe durablement l'ambiance de travail dans son service par son comportement durant les heures de travail ou
- d) exerce un harcèlement sexuel à l'encontre de collègues ou d'une personne assistée ou se trouvant dans une relation de dépendance.

<sup>3</sup> Les parties peuvent résilier un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée en tout temps avec effet immédiat pour de justes motifs. Sont considérées comme de justes motifs, toutes les 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.

<sup>4</sup> Les collaboratrices et collaborateurs résilient le contrat par écrit.

<sup>5</sup> Les Eglises réformées Berne-Jura-Soleure résilient les contrats de travail de droit public sous forme de décision. Elles entendent au préalable la personne concernée (droit d'être entendu).

## **Art. 15 Résiliation en temps inopportun**

<sup>1</sup> Les Eglises réformées Berne-Jura-Soleure ne peuvent pas résilier les rapports de travail

- a) pendant que la collaboratrice ou le collaborateur accomplit un service militaire suisse, un service civil, un service de protection civile ou un service de la Croix-Rouge, ainsi que pendant les quatre semaines qui précèdent ou qui suivent ce service, pour autant qu'il ait duré plus de onze jours,
- b) pendant une incapacité de travail partielle ou totale résultant d'une maladie ou d'un accident non imputables à la faute de la collaboratrice ou du collaborateur, et cela durant 30 jours au cours de la première année de service, durant 90 jours de la deuxième à la cinquième année de service et durant 180 jours à compter de la sixième année de service, à partir du début de l'incapacité de travail,

- c) pendant que la collaboratrice ou le collaborateur participe, avec l'accord de l'autorité, à un service d'aide à l'étranger ordonné par l'autorité fédérale compétente,
- d) pendant la grossesse des collaboratrices et durant les 16 semaines qui suivent l'accouchement,
- e) pendant les 16 semaines suivant l'accueil d'un enfant jusqu'à douze ans en vue de l'adopter,
- f) pendant la durée d'un congé parental pris par la collaboratrice ou le collaborateur (art. 52) ou
- g) pendant la durée d'une procédure de conciliation ou de recours pour cause de violation de l'interdiction de discrimination conformément à la loi fédérale du 24 mars 1995 sur l'égalité entre femmes et hommes (loi sur l'égalité, LEg)<sup>6</sup> et pendant les six mois qui suivent.

<sup>2</sup> Toute résiliation prononcée pendant l'une des périodes prévues à l'al. 1 est nulle.

<sup>3</sup> 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. Si le terme de résiliation ainsi prolongé ne coïncide pas avec la fin d'un mois, les rapports de travail se poursuivent jusqu'à la fin du mois suivant.

<sup>4</sup> Si les rapports de travail sont résiliés pendant un congé non payé qui ne tombe pas dans une catégorie de l'al. 1, le délai de résiliation commence à courir à compter du jour suivant la fin du congé.

### **Art. 16 Libération des fonctions**

<sup>1</sup> Lorsqu'elles ont résilié le contrat de travail d'une collaboratrice ou d'un collaborateur, les Eglises réformées Berne-Jura-Soleure peuvent la/le libérer de ses fonctions pendant le délai de résiliation lorsque cette mesure apparaît justifiée en raison de motifs objectifs.

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> La suspension provisoire prévue à l'art. 15 de la loi sur le personnel du 16 septembre 2004<sup>7</sup> reste réservée.

### **Art. 17 Licenciement non fautif**

<sup>1</sup> Les Eglises réformées Berne-Jura-Soleure font tout leur possible pour

---

<sup>6</sup> RS 151.1.

<sup>7</sup> RSB 153.01.

éviter les licenciements fondés sur la suppression ou la restructuration de postes de travail.

<sup>2</sup> Lorsque de tels motifs les contraignent malgré tout à résilier le contrat de travail d'une collaboratrice ou d'un collaborateur, elles apportent leur soutien aux démarches qu'il ou elle entreprend pour retrouver un emploi.

<sup>3</sup> Au demeurant, les dispositions de la législation cantonale sur le personnel sont applicables au licenciement non fautif. Sont notamment applicables les dispositions sur les indemnités de départ.

### *III. Droits et obligations généraux des collaboratrices et collaborateurs*

#### **Art. 18 Données personnelles**

<sup>1</sup> Les collaboratrices et collaborateurs ont le droit de consulter leurs données personnelles.

<sup>2</sup> Ils sont autorisés à demander le blocage de leurs données conformément aux prescriptions de la loi sur la protection des données du 19 février 1986<sup>8</sup>.

<sup>3</sup> Les Eglises réformées Berne-Jura-Soleure assurent la protection des données personnelles contre la consultation par des personnes non autorisées et contre la communication non autorisée à des tiers. Elles détruisent les données cinq ans après la fin des rapports de travail. Elles peuvent conserver les données personnelles qui ne sont pas spécialement dignes de protection dans l'intérêt des intéressés.

#### **Art. 19 Participation, information**

<sup>1</sup> Les collaboratrices et collaborateurs ont le droit de participer en ce qui concerne les affaires touchant le personnel des Eglises réformées Berne-Jura-Soleure dans le cadre prévu aux art. 67 ss.

<sup>2</sup> Ils ont le droit d'adhérer à un syndicat, à une association ou à toute autre organisation professionnelle de leur choix.

<sup>3</sup> La supérieure ou le supérieur hiérarchique informe le plus tôt possible les collaboratrices et collaborateurs des faits et projets qui sont importants pour leur activité, tout en veillant aux intérêts personnels ou internes du service.

---

<sup>8</sup> RSB 152.04.

## **Art. 20 Entretien d'évaluation périodique**

<sup>1</sup> La supérieure ou le supérieur hiérarchique mène périodiquement mais au moins une fois par an, avec chaque collaboratrice et collaborateur, un entretien au cours duquel est dressé un bilan axé sur l'avenir. Cet entretien porte essentiellement sur l'appréciation des performances et du comportement de la personne concernée, la détermination des objectifs à atteindre, les conditions et l'ambiance de travail, la formation continue ainsi que l'évolution et les perspectives professionnelles.

<sup>2</sup> L'entretien d'évaluation s'en tient aux faits et se déroule sans préjugés; il lui est accordé la durée nécessaire sans restriction.

<sup>3</sup> Les collaboratrices et collaborateurs peuvent à tout moment solliciter un entretien portant sur un ou plusieurs des points essentiels cités à l'al. 1.

## **Art. 21 Certificat de travail**

<sup>1</sup> Les collaboratrices et collaborateurs peuvent demander en tout temps un certificat portant sur la nature et la durée des rapports de travail, ainsi que sur leurs performances et leur conduite.

<sup>2</sup> A leur demande expresse, le certificat ne porte que sur la nature et la durée des rapports de travail.

## **Art. 22 Exercice d'une charge publique**

<sup>1</sup> Les collaboratrices et collaborateurs ont le droit d'exercer une charge publique pour autant qu'elle soit compatible avec leur fonction.

<sup>2</sup> Selon l'importance de la charge publique et son degré d'occupation, la collaboratrice ou le collaborateur peut lui consacrer au maximum 15 jours de travail par an sans réduction de traitement ni contribution. L'art. 51 n'est pas applicable.

<sup>3</sup> Si l'exercice de la charge exige une absence plus conséquente, le Conseil synodal est habilité à statuer de cas en cas de manière dérogatoire. Il peut alors fixer une réduction appropriée du traitement ou une obligation de verser une contribution sur l'indemnité perçue pour l'exercice de la charge publique.

## **Art. 23 Consultation sociale**

En cas de besoin, les collaboratrices et collaborateurs peuvent solliciter un conseil social.

#### IV. *Traitement et autres prestations financières*

##### **Art. 24 Principes**

<sup>1</sup> Les collaboratrices et collaborateurs ont droit à un traitement.

<sup>2</sup> Le montant du traitement correspond à la fonction, à l'expérience et aux performances de la collaboratrice ou du collaborateur.

##### **Art. 25 Classes de traitement**

<sup>1</sup> Le Conseil synodal attribue par voie d'ordonnance chaque poste à une classe de traitement.

<sup>2</sup> Chaque classe de traitement comporte 80 échelons.

##### **Art. 26 Traitement de départ**

<sup>1</sup> Le traitement de départ se compose du traitement de base de la classe de traitement et de deux échelons par année d'âge à prendre en compte.

<sup>2</sup> Comptent comme années d'âge la différence entre l'âge effectif de la collaboratrice ou du collaborateur et l'âge de base considéré. L'âge de base se monte à

- a) 20 ans pour les fonctions qui requièrent une formation professionnelle achevée,
- b) 25 ans pour les fonctions qui requièrent une formation achevée de type universitaire ou auprès d'une haute école,
- c) 30 ans pour les collaboratrices et collaborateurs exerçant des fonctions dirigeantes.

<sup>3</sup> Le service du personnel peut fixer le traitement de départ jusqu'à huit échelons de traitement inférieurs ou supérieurs que le traitement calculé conformément aux al. 1 et 2 si la situation du marché du travail apparaît le justifier. Le Conseil synodal statue sur des dérogations plus étendues au traitement de départ.

##### **Art. 27 Progression du traitement**

<sup>1</sup> A l'intérieur de la classe de traitement, le traitement progresse par l'octroi d'échelons de traitement supplémentaires fondés sur l'entretien périodique d'évaluation (art. 20) et en fonction de la situation financière des Eglises réformées Berne-Jura-Soleure.

<sup>2</sup> Dans la limite des crédits disponibles, la progression du traitement s'élève à

- a) 0 échelon de traitement lorsque les performances sont satisfaisantes ou insuffisantes,

- b) 1 à 2 échelons de traitement lorsque les performances sont bonnes,
- c) 1 à 4 échelons de traitement lorsque les performances sont excellentes.

<sup>3</sup> Si les performances sont insuffisantes, le traitement peut être revu jusqu'à 2 échelons de traitement inférieurs lorsque les performances étaient déjà insuffisantes l'année précédente. Une telle réduction de traitement doit être communiquée par écrit à la personne concernée au minimum trois mois à l'avance.

<sup>4</sup> Dans le cadre du budget annuel, le Conseil synodal fixe les quotas et modalités déterminants pour l'octroi des échelons de traitement.

### **Art. 28 Renchérissement**

<sup>1</sup> Sous réserve de l'al. 3, le Conseil synodal décide si et dans quelle mesure il y a lieu d'accorder une éventuelle compensation du renchérissement.

<sup>2</sup> Il tient compte de la situation financière des Eglises réformées Berne-Jura-Soleure, de la conjoncture et de la progression des salaires des collectivités publiques et de l'économie privée. Il consulte le Syndicat des services publics.

<sup>3</sup> La compensation du renchérissement est garantie dans la mesure où les crédits nécessaires sont approuvés dans le cadre du budget.

### **Art. 29 Maladie et accident**

<sup>1</sup> En cas d'incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident, le salaire complet est versé à la collaboratrice ou au collaborateur pendant la durée de l'incapacité:

- a) la première année à 100 pour cent,
- b) la deuxième année à 90 pour cent.

<sup>2</sup> La poursuite du versement du traitement est en tout cas liée à l'existence des rapports de travail. Le droit de bénéficier d'indemnités journalières plus élevées en cas de maladie ou d'accident est réservé (art. 60).

<sup>3</sup> L'allocation pour enfants et l'allocation d'entretien prévues à l'art. 34 sont exclues de la réduction du traitement durant la deuxième année.

<sup>4</sup> Les allocations de fonction cessent d'être versées lorsque l'incapacité de travail s'est prolongée plus d'un mois.

<sup>5</sup> En cas de maladie, les collaboratrices et collaborateurs sont tenus de faire parvenir un certificat médical à l'instance compétente des Services centraux compétent pour les questions de personnel au plus tard le cinquième jour de l'incapacité de travail. Lorsqu'une collaboratrice ou un collaborateur est fréquemment absent moins de 5 jours pour des raisons

de santé, l'employeur peut exiger un certificat médical dans un délai plus court.

### **Art. 30 Maternité**

<sup>1</sup> Un congé de 16 semaines est accordé aux collaboratrices qui mettent au monde un enfant. Le traitement est versé à 100 pour cent du degré d'occupation moyen des cinq mois précédant le début du droit au congé.

<sup>2</sup> Le droit prévu à l'al. 1 est aussi accordé si l'enfant ne naît pas viable mais que la grossesse a duré au moins 23 semaines.

<sup>3</sup> Le congé de maternité débute au plus tard le jour de la naissance et au plus tôt deux semaines avant le terme prévu.

<sup>4</sup> Dans des cas particuliers, par exemple après un accouchement prématuré, le congé peut être interrompu. Il ne peut toutefois pas être interrompu pour cause de maladie ou d'accident.

<sup>5</sup> L'allocation de maternité prévue par la législation fédérale échoit aux Eglises réformées Berne-Jura-Soleure. En cas d'omission de la remise du formulaire correspondant, le traitement est réduit de l'allocation de maternité non remboursée à l'employeur.

### **Art. 31 Adoption**

<sup>1</sup> Les collaboratrices et collaborateurs qui accueillent un enfant jusqu'à douze ans en vue d'adoption ont droit à un congé de 16 semaines. Le traitement est versé à 100 pour cent du degré d'occupation moyen des cinq mois précédant le début du droit au congé.

<sup>2</sup> Le congé débute le jour de la prise en charge de l'enfant.

### **Art. 32 Accomplissement d'obligations légales**

Le versement du traitement pendant l'accomplissement d'obligations légales telles que le service militaire, le service de protection civile et le service civil est régi par les dispositions applicables de la législation cantonale sur le personnel.

### **Art. 33 Poursuite du versement du traitement en cas de décès**

<sup>1</sup> En cas de décès d'une collaboratrice ou d'un collaborateur, 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.

<sup>2</sup> Le cas échéant, le traitement est partagé entre plusieurs ayants droit.

<sup>3</sup> Si les ayants droit ont perçu des prestations d'entretien fondées sur un contrat ou sur un jugement, lesdites prestations continuent d'être versées

au maximum à concurrence du montant versé jusque-là et au plus pendant la durée prévue à l'al. 1.

### **Art. 34 Allocations pour enfants, allocations d'entretien**

<sup>1</sup> Les collaboratrices et collaborateurs ont droit à des allocations familiales (allocations pour enfants et de formation) en vertu de la loi fédérale du 24 mars 2006 sur les allocations familiales (loi sur les allocations familiales LAFam)<sup>9</sup> et de la législation cantonale sur les allocations familiales.

<sup>2</sup> Les collaboratrices et collaborateurs ayant droit aux allocations familiales prévues à l'al. 1 reçoivent en plus une allocation d'entretien conformément à la législation cantonale sur le personnel.

<sup>3</sup> Les allocations familiales et d'entretien sont adaptées au renchérissement conformément aux dispositions de la législation cantonale sur le personnel.

### **Art. 35 Caisse de compensation pour allocations familiales**

Les Eglises réformées Berne-Jura-Soleure adhèrent à l'une des caisses de compensation pour allocations existantes ou s'associent à la création d'une nouvelle caisse.

### **Art. 36 Contributions aux frais de garde d'enfants externe à la famille**

<sup>1</sup> Sur demande, les Eglises réformées Berne-Jura-Soleure versent des contributions aux coûts de la garde d'enfants externe à la famille.

<sup>2</sup> Ont droit à ces contributions les collaboratrices et collaborateurs qui placent leurs enfants ou les enfants qu'ils ont recueillis âgés de moins de 16 ans révolus au moins une fois par mois dans des foyers de jour, des écoles de jour, une cantine de midi, auprès de parents de jour ou sous forme d'accueil pour écoliers après les classes (garderie).

<sup>3</sup> Le droit défini à l'al. 2 est maintenu même si le collaborateur ou la collaboratrice est absent/e pour cause de maladie, accident, formation continue, congé maternité ou pour une autre raison du même ordre.

<sup>4</sup> La contribution s'élève à 200 francs par enfant et par mois, mais au maximum à concurrence du montant effectif déboursé au cours du mois concerné pour le placement prévu à l'al. 2.

<sup>5</sup> Elle est versée une fois par an. Sur demande, elle peut être versée en mensualités.

---

<sup>9</sup> RS 836.10

### **Art. 37 Primes de fidélité**

<sup>1</sup> Les collaboratrices et collaborateurs ont droit à une prime de fidélité pour la première fois après dix ans de service, puis après chaque période de cinq années supplémentaires. Elle est calculée selon le degré d'occupation moyen des cinq dernières années.

<sup>2</sup> Elle correspond à un congé payé de onze jours ouvrés.

<sup>3</sup> A titre exceptionnel, elle peut être convertie en rémunération dans le cadre prévu à l'art. 48.

### **Art. 38 Frais**

<sup>1</sup> Les Eglises réformées Berne-Jura-Soleure remboursent les frais occasionnés aux collaboratrices et collaborateurs dans le cadre de l'accomplissement de leurs obligations de service.

<sup>2</sup> Le Conseil synodal règle les détails.

### **Art. 39 Postes de travail à domicile**

<sup>1</sup> Les Eglises réformées Berne-Jura-Soleure peuvent participer aux coûts occasionnés par un poste de travail à domicile lorsqu'elles n'ont pas pu mettre à disposition de leur collaboratrice ou collaborateur un poste de travail adéquat ou lorsque d'autres motifs objectifs plaident en faveur de cette solution.

<sup>2</sup> Le Conseil synodal décide de l'autorisation d'accorder un poste de travail à domicile et de l'étendue de la participation aux coûts. Il règle, dans le cadre d'une convention écrite établie avec le collaborateur, les conditions de remboursement en cas de résiliation du contrat de travail.

## *V. Horaire de travail, vacances, congés*

### **Art. 40 Horaire de travail en général**

<sup>1</sup> L'horaire hebdomadaire de travail est de 42 heures par semaine pour un degré d'occupation de 100 pour cent.

<sup>2</sup> Le travail est accompli sous forme d'horaire de travail annualisé, permettant d'assouplir l'horaire de travail et de l'adapter au volume de travail au cours de l'année ainsi qu'aux besoins des collaboratrices et collaborateurs.

<sup>3</sup> Les collaboratrices et collaborateurs décident eux-mêmes de la manière dont ils accomplissent leur temps de travail dans le cadre des dispositions contenues dans cette partie de la convention.

## **Art. 41 Cadre de l'horaire de travail, pauses**

<sup>1</sup> Le travail est accompli du lundi au vendredi entre 06h00 et 20h00.

<sup>2</sup> Exceptionnellement, il est aussi possible de travailler en dehors de ces heures ainsi que les samedis et dimanches d'un commun accord entre la supérieure ou le supérieur hiérarchique et les collaboratrices et collaborateurs concernés.

<sup>3</sup> Il y a lieu de veiller à ce que la durée du travail quotidien n'excède pas dix heures et la durée hebdomadaire de travail 50 heures. Dans des cas exceptionnels, la durée du travail quotidien peut, d'un commun accord entre la supérieure ou le supérieur hiérarchique et les collaboratrices et collaborateurs concernés, excéder douze heures.

<sup>4</sup> Les collaboratrices et collaborateurs dont la durée du travail quotidien excède sept heures doivent prendre une pause non rémunérée d'au moins 30 minutes.

<sup>5</sup> Les collaboratrices et collaborateurs ont droit à une pause rémunérée de 15 minutes pendant la matinée et pendant l'après-midi.

## **Art. 42 Exigences du service**

<sup>1</sup> Les collaboratrices et collaborateurs accomplissent leur travail dans le cadre de l'art. 41 pour assurer le bon fonctionnement du service.

<sup>2</sup> Les instances compétentes déterminent les heures d'ouverture et de consultation nécessaires pour assurer un service sans faille.

<sup>3</sup> Pendant les heures d'ouverture et de consultation, chaque service doit être accessible. La supérieure ou le supérieur hiérarchique en garanti l'accessibilité après avoir consulté ses subordonnées et subordonnés et fixant en conséquence les heures de présence nécessaires pour chaque collaboratrice ou collaborateur.

<sup>4</sup> D'entente avec les collaboratrices et collaborateurs, la supérieure ou le supérieur hiérarchique établit une planification annuelle.

## **Art. 43 Absences**

<sup>1</sup> Les activités d'ordre privé ne sont en principe pas considérées comme temps de travail.

<sup>2</sup> Pour les visites médicales et dentaires ainsi que pour les traitements il est compté comme temps de travail, indépendamment du degré d'occupation, une heure par visite et par jour ouvré. Pour les traitements médicaux et thérapeutiques prescrits par un médecin de longue durée, il est pris en compte le temps effectivement nécessité par les visites en fonction du degré d'occupation.

<sup>3</sup> Sont réputés temps de travail les vacances, les congés payés, les absences pour cause de maladie ou d'accident, le service militaire ainsi que la protection civile et d'établissement. Pour ces absences, le temps de travail est saisi sur la base de la durée de travail journalier réglementaire.

<sup>4</sup> Les voyages de service, les séances se déroulant à l'extérieur, la fréquentation de manifestations et de cours ainsi que les autres activités destinées à l'accomplissement d'obligations de service sont saisis selon le temps de travail effectivement fourni. La durée du trajet menant du lieu de travail au lieu d'exécution de la prestation est considéré comme temps de travail.

<sup>5</sup> L'art. 22 reste réservé.

#### **Art. 44 Saisie du temps de travail**

<sup>1</sup> Les collaboratrices et collaborateurs relèvent le début et la fin de leur temps de travail ainsi que les interruptions de travail par le biais d'un système de saisie du temps électronique selon le principe de la déclaration spontanée.

<sup>2</sup> La décision de saisir les absences de service au sein du secteur (activités de service et retraites d'équipe ordonnées hors du lieu de travail, excursions d'équipe, visites et autres activités semblables) incombe à la direction de secteur. Le Conseil synodal peut édicter des directives de portée générale sur la saisie des absences de service.

<sup>3</sup> Il est tenu pour chaque collaboratrice et collaborateur un compte des heures de travail individuel. Les Eglises réformées Berne-Jura-Soleure veillent à ce que les collaboratrices et collaborateurs connaissent leur solde actuel d'heures de travail.

<sup>4</sup> Les Eglises réformées Berne-Jura-Soleure prennent les mesures adéquates pour garantir la protection des données. Le Conseil synodal désigne les personnes qui ont un droit de regard sur les comptes des heures de travail individuels.

#### **Art. 45 Solde d'heures de travail pendant la période de décompte**

<sup>1</sup> Si, au cours de la période annuelle de décompte, le solde des heures de travail (différence entre la durée de travail réglementaire et les heures de travail effectuées) atteint plus de 60 heures en plus ou en moins, un surplus éventuel d'heures positives venant s'ajouter à un solde positif ou d'heures négatives venant s'ajouter au solde négatif ne sont admissibles qu'avec l'accord de la supérieure ou du supérieur hiérarchique.

<sup>2</sup> Si la différence s'élève à plus de 100 heures, la supérieure ou le supérieur hiérarchique prend, d'entente avec la personne concernée, des me-

sures concrètes pour réduire les heures en plus ou en moins.

#### **Art. 46 Solde annuel d'heures de travail**

<sup>1</sup> A la fin de la période annuelle de décompte, un solde maximal de 100 heures en plus ou en moins peut être reporté sur la nouvelle période de décompte. Pour des raisons organisationnelles inhérentes aux secteurs, ce solde peut être relevé ou abaissé.

<sup>2</sup> La partie du solde positif qui, à la fin de la période de décompte, dépasse le nombre maximum d'heures autorisé est supprimée. Un solde négatif qui, à la fin de la période de décompte, dépasse le nombre maximum d'heures autorisé peut, d'entente entre la collaboratrice ou le collaborateur et sa supérieure ou son supérieur hiérarchique, être compensé sous forme de déduction de salaire.

<sup>3</sup> Les art. 48 et 49 al. 4 restent réservés.

#### **Art. 47 Solde d'heures de travail lors d'un changement de poste ou d'un départ**

<sup>1</sup> Tout solde d'heures de travail positif ou négatif doit, dans la mesure du possible, être compensé avant que la collaboratrice ou le collaborateur concerné/e entre en fonction dans une autre unité organisationnelle ou quitte le service des Eglises réformées Berne-Jura-Soleure.

<sup>2</sup> Un solde positif fait l'objet d'une indemnisation sur la base du traitement mensuel brut, sans la part au 13<sup>e</sup> mois de traitement ni les allocations éventuelles, si la collaboratrice ou le collaborateur n'a pas pu, pour des raisons de service ou pour cause de maladie ou d'accident, compenser les heures en plus avant d'entrer en fonction dans une autre unité organisationnelle ou de quitter le service des Eglises réformées Berne-Jura-Soleure.

<sup>3</sup> En cas de solde négatif au moment où la collaboratrice ou le collaborateur entre en fonction dans une autre unité organisationnelle ou quitte le service des Eglises réformées Berne-Jura-Soleure, le dernier traitement est réduit ou les montants versés en trop doivent être remboursés, et ce sur la base du traitement mensuel brut additionné de la part au 13<sup>e</sup> mois de traitement et des allocations éventuelles.

#### **Art. 48 Indemnisation exceptionnelle des soldes vacances et des soldes horaires par une prestation financière**

<sup>1</sup> Les soldes de vacances et autres soldes horaires peuvent être exceptionnellement indemnisés par une prestation financière s'il est constaté un excédent généralisé de soldes positifs ou qu'il est impossible de le liquider d'une autre manière.

<sup>2</sup> Le Conseil synodal en règle les conditions et les détails par voie d'arrê-tés.

### **Art. 49 Vacances**

<sup>1</sup> Les collaboratrices et collaborateurs ont droit à des vacances.

<sup>2</sup> Pour les collaboratrices et collaborateurs qui exercent une activité pen-dant toute l'année, la durée des vacances se monte, par année civile, à

- a) 25 jours ouvrés jusqu'à la fin de l'année civile au cours de laquelle ils ou elles atteignent l'âge de 44 ans,
- b) 27 jours ouvrés à partir du début de l'année civile au cours de laquel-le ils ou elles atteignent l'âge de 45 ans ainsi que jusqu'à la fin de l'année civile au cours de laquelle ils atteignent l'âge de 19 ans,
- c) 32 jours ouvrés à partir du début de l'année civile au cours de laquel-le ils ou elles atteignent l'âge de 55 ans, de même que le personnel en apprentissage.

<sup>3</sup> La direction de secteur est compétente pour approuver les dates des vacances. Elle tient compte dans la mesure du possible des désirs des collaboratrices et collaborateurs.

<sup>4</sup> Au demeurant les détails, notamment les vacances des collaboratrices et collaborateurs employés à temps partiel, la réduction, le renvoi des vacances ou leur report à l'année suivante ainsi que l'indemnisation pour vacances non prises, sont régis par la législation cantonale sur le per-sonnel, en particulier conformément aux dispositions relatives au compte épargne-temps.

### **Art. 50 Jours fériés**

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> Une demi-journée de congé est accordée aux collaboratrices et collabo-rateurs qui prennent part à la manifestation du 1<sup>er</sup> mai.

### **Art. 51 Congé payé de courte durée**

<sup>1</sup> Les cheffes ou chefs de secteur ou les instances par eux habilitées peu-vent, de cas en cas, accorder les congés payés de courte durée suivants:

- a) quatre jours ouvrés au plus en cas de maladie ou de décès d'un proche ou pour la naissance de son propre enfant,
- b) deux jours ouvrés au plus en cas de mariage ou de déménagement.

<sup>2</sup> Le Conseil synodal peut, dans des cas spéciaux, en particulier en cas

de catastrophe naturelle, accorder de manière générale à un ensemble de personnes bien défini un congé payé de courte durée à concurrence du temps nécessaire.

<sup>3</sup> Des congés payés de courte durée ne peuvent être accordés au total que jusqu'à concurrence de six jours au plus par année civile en fonction du degré d'occupation.

<sup>4</sup> Les cheffes ou chefs de secteur ou les instances par eux habilitées peuvent accorder, sans les imputer sur le maximum fixé à l'al. 3 et par année civile, les congés payés suivants en fonction du degré d'occupation:

- a) cinq jours ouvrés au plus pour la collaboration bénévole dans le cadre de la catéchèse ainsi que pour la prise en charge de tâches de direction dans le cadre d'activités proposées par l'Eglise telles que les camps de catéchumènes, les vacances pour seniors et les vacances de la paroisse,
- b) cinq jours ouvrés au plus pour l'exercice des fonctions de cheffe ou chef de groupe dans des cours ou des camps ainsi que pour l'engagement social dans l'encadrement de personnes âgées ou handicapées en vacances,
- c) trois jours ouvrés au plus pour les membres de la direction ou du comité de section d'associations du personnel,
- d) deux jours ouvrés au plus en cas de participation à l'assemblée des délégués d'associations du personnel ou de leurs institutions de prévoyance.

<sup>5</sup> Les dispositions particulières concernant le congé de formation continue payé restent réservées (art. 53 ss.).

## **Art. 52 Congé non payé, congé parental**

<sup>1</sup> Les Eglises réformées Berne-Jura-Soleure peuvent accorder des congés non payés à leurs collaboratrices et collaborateurs lorsque les exigences du service le permettent.

<sup>2</sup> A la naissance de leur propre enfant ou lorsqu'ils accueillent un enfant jusqu'à douze ans en vue d'adoption, les collaboratrices et collaborateurs ont droit à un congé non payé d'une année au maximum.

<sup>3</sup> Les collaboratrices et collaborateurs conviennent en temps utile avec la supérieure ou le supérieur hiérarchique de la durée et des modalités d'un congé non payé avant le début de celui-ci.

<sup>4</sup> Les Eglises réformées Berne-Jura-Soleure assurent leurs collaboratrices et collaborateurs pendant la durée d'un congé non payé en fonction des dispositions de la législation cantonale sur le personnel.

## VI. *Formation continue*

### **Art. 53 Principes**

<sup>1</sup> Les collaboratrices et collaborateurs ont le droit et l'obligation de suivre des cours de formation continue.

<sup>2</sup> La formation continue sert les intérêts du service. Elle a pour but

- a) de stimuler la motivation et d'améliorer les qualifications professionnelles générales des collaboratrices et collaborateurs,
- b) de permettre aux collaboratrices et collaborateurs d'accomplir leurs tâches plus rapidement, de manière plus approfondie et avec une qualité accrue,
- c) de conférer aux collaboratrices et collaborateurs, le cas échéant, les compétences nécessaires en prévision de la prise en charge de nouvelles tâches au service des Eglises réformées Berne-Jura-Soleure.

<sup>3</sup> Les Eglises réformées Berne-Jura-Soleure encouragent et soutiennent la formation continue par le biais de

- a) l'octroi de congé pour des cours de perfectionnement externes (art. 56 et 57),
- b) l'octroi d'un congé d'études (art. 58),
- c) la prise en charge des coûts de la formation continue (art. 56 al. 2; art. 57 al. 1; art. 58 al. 4).

### **Art. 54 Prise en compte dans le temps de travail**

<sup>1</sup> Les cours de formation continue et les congés d'études accordés sont considérés, en fonction du degré d'occupation, comme temps de travail.

<sup>2</sup> La présidente ou le président du Conseil synodal décide, sur proposition de la direction de département compétente, si les voyages de service sont pris en compte complètement ou en partie au titre de formation continue.

### **Art. 55 Planification, obligation**

<sup>1</sup> Les collaboratrices et collaborateurs sollicitent auprès de la direction de secteur compétente l'autorisation de participer à des cours de perfectionnement. S'ils ou elles requièrent un congé d'études, ils ou elles joignent à leur demande le programme de leur congé.

<sup>2</sup> Ils ou elles discutent en temps utile de leur requête avec leur supérieur hiérarchique. Ce dernier tient compte des désirs de la collaboratrice ou du collaborateur dans le cadre de la planification du travail et dans la mesure où le fonctionnement du service le permet.

<sup>3</sup> Fondé sur les conclusions du rapport périodique d'évaluation (art. 20), la supérieure ou le supérieur hiérarchique peut imposer des cours de perfectionnement. Les cours de perfectionnement professionnel imposés sont imputés sur le droit prévu à l'art. 56 al. 1.

### **Art. 56 Formation continue de courte durée**

<sup>1</sup> Les collaboratrices et collaborateurs bénéficient de sept jours de congé payé par année civile à des fins de formation continue.

<sup>2</sup> Les Eglises réformées Berne-Jura-Soleure prennent en charge, indépendamment du degré d'occupation de la collaboratrice ou du collaborateur et dans le cadre des crédits dégagés par le budget, la totalité des coûts inhérents aux cours de formation continue (coûts des cours, frais de matériel) ainsi que les coûts de voyage, de logement et de repas conformément aux dispositions sur l'indemnisation des frais (art. 38).

<sup>3</sup> Le droit prévu à l'al. 1 peut être reporté en tout ou partie à l'année civile suivante mais non aux années ultérieures. Seuls des cas exceptionnels et motivés peuvent donner lieu à une jouissance anticipée de ce droit.

### **Art. 57 Formation continue de longue durée**

<sup>1</sup> Sur proposition de la direction de département compétente, la présidente ou le président du Conseil synodal décide de cas en cas de l'octroi d'un congé et du financement de cours de formation continue d'une durée excédent sept jours. Il ou elle en règle les modalités par écrit avec la collaboratrice ou le collaborateur concerné, notamment le remboursement éventuel des contributions aux frais prévues aux al. 2 et 3.

<sup>2</sup> Les Eglises réformées Berne-Jura-Soleure peuvent astreindre les collaboratrices et collaborateurs qui résilient leur contrat de travail dans un délai de moins de trois ans après avoir achevé leurs cours de formation continue au sens de l'al. 1 à rembourser les contributions aux frais à raison de:

- a) 80 pour cent la première année,
- b) 50 pour cent la deuxième année,
- c) 25 pour cent la troisième année.

<sup>3</sup> En cas d'interruption anticipée de la formation continue, la collaboratrice ou le collaborateur doit au préalable en référer à sa supérieure ou son supérieur hiérarchique. Le Conseil synodal peut exiger le remboursement des contributions aux frais en tout ou en partie lorsque l'interruption de formation n'est pas fondée sur un motif objectif.

## **Art. 58 Congé d'études**

<sup>1</sup> Les collaboratrices et collaborateurs bénéficient d'un congé d'études payé de quatre semaines tous les 10 ans.

<sup>2</sup> Les collaboratrices et collaborateurs ne peuvent bénéficier du congé d'études au sens de l'al. 1 que, au plus tôt, après trois années de service. Un congé d'études non sollicité est réputé caduc cinq ans après l'écoulement des dix années de service en vertu desquelles la collaboratrice ou le collaborateur y avait droit.

<sup>3</sup> En lieu et place d'un congé d'études au sens de l'al. 1, le Conseil synodal peut accorder aux collaboratrices et collaborateurs exerçant des fonctions dirigeantes suivants un congé d'études élargi allant jusqu'à quatre mois une fois pendant la durée des rapports de service, pour autant qu'un remplacement soit assuré:

- a) à la chancelière ou au chancelier,
- b) aux directrices ou directeurs de secteur,
- c) aux cheffes ou chefs de services,
- d) à la rectrice ou au recteur de l'Ecole préparatoire de théologie de Berne,
- e) aux responsables de la formation pratique préparant au ministère pastoral rémunérés par les Eglises réformées Berne-Jura-Soleure.

<sup>4</sup> Les collaboratrices et collaborateurs supportent les coûts de formation pendant la durée du congé d'études. Sur demande et à titre exceptionnel, le Conseil synodal décide de la prise en charge d'une partie des coûts par les Eglises réformées Berne-Jura-Soleure.

<sup>5</sup> Les collaboratrices et collaborateurs dressent sous une forme appropriée à l'intention de la supérieure ou du supérieur hiérarchique un compte-rendu sur leur congé d'études et l'aboutissement des buts fixés conformément au programme remis (art. 55 al. 1).

## *VII. Assurances*

### **Art. 59 Assurance accidents**

<sup>1</sup> Les Eglises réformées Berne-Jura-Soleure assurent leurs collaboratrices et collaborateurs conformément aux prescriptions de la loi fédérale du 20 mars 1981 sur l'assurance-accidents<sup>10</sup> (LAA) contre les suites d'accidents professionnels et non professionnels ainsi que contre les maladies professionnelles.

---

<sup>10</sup> RS 832.20.

<sup>2</sup> Elles concluent une assurance complémentaire d'indemnités journalières pour la part du traitement qui excède le maximum prévu par la LAA.

<sup>3</sup> Elles prennent en charge les primes de l'assurance contre les suites d'accidents et de maladies professionnels ainsi que 70 pour cent des primes de l'assurance-accidents non professionnels.

#### **Art. 60 Assurance d'indemnités journalières en cas de maladie**

<sup>1</sup> Les Eglises réformées Berne-Jura-Soleure concluent une assurance d'indemnités journalières en cas de maladie qui garantit aux collaboratrices et collaborateurs la poursuite du versement du traitement selon les termes de l'art. 29, y compris après une éventuelle résiliation des rapports de travail sans admission au sein d'une assurance individuelle.

<sup>2</sup> Les Eglises réformées Berne-Jura-Soleure prennent les primes en charge.

#### **Art. 61 Prévoyance professionnelle**

<sup>1</sup> Les Eglises réformées Berne-Jura-Soleure assurent leurs collaboratrices et collaborateurs en vertu des prescriptions de la loi fédérale du 25 juin 1982 sur la prévoyance professionnelle, vieillesse, survivants et invalidité<sup>11</sup> (LPP) contre les conséquences économiques de l'âge, de l'invalidité et du décès auprès de la Caisse de pension du canton de Berne CPB (convention d'affiliation n° 2400<sup>12</sup>).

<sup>2</sup> Sont régies par la convention d'affiliation et par les dispositions propres à la caisse les cotisations ordinaires des Eglises réformées Berne-Jura-Soleure et celles des assurés, la somme d'entrée lors de l'entrée en service, la somme de rachat pour le rachat d'années supplémentaires d'assurance et pour le relèvement du traitement assuré, les montants extraordinaires en cas d'augmentations de traitement individuelles ou générales du traitement ainsi que les prestations de la caisse.

### *VIII. Responsabilité*

#### **Art. 62 Généralités**

<sup>1</sup> Les Eglises réformées Berne-Jura-Soleure répondent des dommages qu'elles ont occasionnés à leurs collaboratrices et collaborateurs illicitement, intentionnellement ou par négligence.

<sup>2</sup> Sur demande, elles versent des dommages-intérêts lorsqu'une collabo-

---

<sup>11</sup> RS 831.40.

<sup>12</sup> RLE 92.020.

ratrice ou un collaborateur subit, dans l'accomplissement de ses devoirs de service, un dommage non assuré sans faute de sa part.

<sup>3</sup> Les collaboratrices et collaborateurs répondent des dommages qu'ils ou elles ont occasionnés aux Eglises réformées Berne-Jura-Soleure illicitement, intentionnellement ou par négligence. L'art. 63 al. 2 et 3 s'applique par analogie.

### **Art. 63 Préjudice causé à des tiers**

<sup>1</sup> Les Eglises réformées Berne-Jura-Soleure sont civilement responsables envers les tiers des dommages causés illicitement par des collaboratrices et collaborateurs dans l'accomplissement de leurs devoirs de service. Elles peuvent exercer un droit de recours à l'encontre de la personne responsable dans la mesure où le dommage a été causé illicitement, intentionnellement ou par négligence grave.

<sup>2</sup> Plusieurs personnes responsables répondent du dommage, lorsqu'il a été causé par une activité commune, en proportion de leur degré de faute.

<sup>3</sup> Les Eglises réformées Berne-Jura-Soleure peuvent renoncer en tout ou en partie à leurs prétentions vis-à-vis des personnes responsables lorsque les circonstances le justifient. Il y a lieu à cet égard de tenir compte en particulier des circonstances du dommage, du comportement préalable de la personne concernée et de la situation de détresse financière dans laquelle elle pourrait se trouver.

## *IX. Protection juridique*

### **Art. 64 Décisions**

<sup>1</sup> Le service du personnel ou, dans la mesure où il est compétent, le Conseil synodal notifie par écrit les décisions suivantes aux collaboratrices et collaborateurs au bénéfice d'un contrat de droit public concernés:

- a) la prolongation de la période probatoire,
- b) les modifications de rapports de travail selon l'art. 12 al. 3,
- c) la modification de la classification salariale,
- d) la modification du traitement en fonction de l'entretien périodique d'évaluation de la collaboratrice ou du collaborateur lorsqu'il ou elle en fait la demande,
- e) la résiliation du contrat de travail,
- f) une éventuelle suspension provisoire de fonction.

<sup>2</sup> Lorsque les parties ne sont pas parvenues à s'entendre pour régler un

litige concernant un contrat de droit public, l'organe compétent rend une décision sur demande de la collaboratrice ou du collaborateur concerné ou d'office.

<sup>3</sup> De simples instructions de service ne sont pas des décisions au sens du présent article.

### **Art. 65     Contestation de décisions**

<sup>1</sup> La collaboratrice ou le collaborateur concerné peut recourir contre les décisions prévues à l'art. 64 dans un délai de 30 jours auprès du Conseil synodal pour autant que ce dernier n'en soit pas lui-même l'auteur.

<sup>2</sup> Le recours au Conseil synodal peut contester

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

<sup>3</sup> 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 réformées Berne-Jura-Soleure et par la législation étatique.

<sup>4</sup> Pour les collaboratrices et collaborateurs au bénéfice d'un contrat de droit privé, la protection juridique est régie par les dispositions du Code des obligations.

### **Art. 66     Procédure**

<sup>1</sup> L'instance compétente entend la personne concernée avant d'arrêter sa décision.

<sup>2</sup> Les recours adressés au Conseil synodal n'ont pas d'effet suspensif, sauf s'il en décide autrement.

<sup>3</sup> Au demeurant, les dispositions de la loi sur la procédure et la juridiction administrative du 23 mai 1989<sup>13</sup> s'appliquent par analogie à la promulgation, à la forme et au contenu des décisions ainsi qu'à la procédure de recours.

## *X.        Participation du personnel*

### **Art. 67     Droit de s'affilier à une organisation d'entreprise ou syndicale**

<sup>1</sup> Les collaboratrices et collaborateurs ont le droit de s'organiser au niveau

---

<sup>13</sup> RSB 155.21.

de l'entreprise ou d'adhérer à un syndicat ainsi que de participer lorsque des questions relatives au personnel des Eglises réformées Berne-Jura-Soleure sont débattues.

<sup>2</sup> Ils ont le droit de prendre quatre heures au plus par année sur le temps de travail pour participer à des assemblées du personnel sans imputation sur le maximum prévu à l'art. 51.

<sup>3</sup> Les membres du comité du personnel peuvent en outre tenir leurs séances pendant leur temps de travail à concurrence de douze heures par an au plus.

## **Art. 68 Organisation du personnel et droit de participation en général**

<sup>1</sup> Dans les affaires et pour les mesures importantes qui touchent le personnel, ce dernier a en principe le droit de donner son avis et de faire des propositions à l'instance de décision (Conseil synodal, direction de département, direction de secteur, direction de service), notamment sur les questions de conception du poste de travail, de système salarial et de classification des postes, de formation continue ainsi que sur les questions de principe en relation avec les assurances.

<sup>2</sup> Dans les affaires qui concernent individuellement les collaboratrices et collaborateurs à leur poste de travail, ces derniers doivent être entendus.

## **Art. 69 Assemblée du personnel**

<sup>1</sup> L'assemblée du personnel est la réunion de tous les collaboratrices et collaborateurs qui sont soumis à la présente convention collective de travail, y compris les stagiaires et les personnes au bénéfice d'un contrat de droit privé. Elle a pour but de garantir la participation de l'ensemble des collaboratrices et collaborateurs.

<sup>2</sup> Elle se réunit généralement deux fois par an. L'assemblée du personnel est en outre convoquée

- a) conformément à une décision de l'assemblée du personnel,
- b) conformément à une décision du comité du personnel,
- c) dans les trois semaines lorsqu'un tiers des collaboratrices et collaborateurs en fait la demande écrite.

<sup>3</sup> L'assemblée du personnel permet l'échange d'informations et d'opinions concernant les questions relatives au personnel, d'ordre individuel ou relevant de la législation sur le personnel ou de l'organisation du travail. Elle élit les représentants du personnel au sein de la commission paritaire, les membres de la commission du personnel ainsi que le représentant du personnel au sein de l'institution de prévoyance du personnel.

<sup>4</sup> L'assemblée du personnel est dirigée par un membre de la commission du personnel.

### **Art. 70 Commission du personnel**

<sup>1</sup> La commission du personnel est composée de trois à cinq collaboratrices et collaborateurs. Elle doit comprendre une représentation équitable

des personnes des deux sexes ainsi que des services généraux de l'Eglise.

<sup>2</sup> Elle défend les intérêts des collaboratrices et collaborateurs vis-à-vis des Eglises réformées Berne-Jura-Soleure pour autant que ce ne soit pas le cas dans le cadre de l'assemblée du personnel.

<sup>3</sup> Elle se constitue elle-même. La commission du personnel élit une déléguée ou un délégué qui assure le contact avec le Conseil synodal et les autres instances des Eglises réformées Berne-Jura-Soleure.

<sup>4</sup> La commission du personnel se réunit en fonction des besoins. Chaque membre peut demander la convocation d'une séance. Elle peut demander qu'une représentation du syndicat assiste à ses séances.

<sup>5</sup> La commission du personnel peut faire des propositions

- a) à l'assemblée du personnel,
- b) à la commission paritaire,
- c) au Conseil synodal.

<sup>6</sup> La commission du personnel

- a) traite, en dehors des assemblées du personnel, de toutes les affaires et mesures qui concernent les collaboratrices et collaborateurs dans leur ensemble,
- b) convoque l'assemblée du personnel, la prépare et exécute ses décisions,
- c) reçoit les questions, suggestions, plaintes, etc. des collaboratrices et collaborateurs et assiste ces derniers dans leurs démarches devant l'instance compétente,
- d) soumet au Conseil synodal ou à toute autre instance compétente, ses propres propositions concernant des questions relatives au personnel,
- e) établit en collaboration avec le Syndicat suisse des services publics un plan d'action prévoyant l'utilisation des fonds provenant du Fonds de solidarité et en établit les comptes annuels,
- f) prend position sur les projets des Eglises réformées Berne-Jura-Soleure conformément aux art. 68 al. 1 et 74 al. 3, pour autant que l'assemblée du personnel ne l'ait pas fait,

- g) rencontre une fois par année une délégation du Conseil synodal dans le cadre d'un échange de vues et d'informations,
- h) informe l'assemblée du personnel périodiquement mais au minimum une fois par an de ses activités.

## *XI. Autres obligations*

### **Art. 71 Liberté syndicale**

La liberté syndicale est garantie aux deux parties. Les collaboratrices et collaborateurs ne doivent pas subir de préjudices en raison de leur appartenance ou non appartenance à un syndicat ni de la part des Eglises réformées Berne-Jura-Soleure ni de celle du Syndicat suisse des services publics.

### **Art. 72 Paix du travail**

<sup>1</sup> Les parties à la convention reconnaissent l'importance de la paix du travail. Elles s'engagent à respecter la paix du travail pendant la durée de la convention collective de travail, pour autant qu'il s'agisse d'objets qui sont réglés dans la convention collective de travail ou dans ses dispositions d'application (paix du travail relative).

<sup>2</sup> Les divergences de vues et les litiges doivent être réglés conformément aux dispositions de la présente convention collective de travail.

### **Art. 73 Contributions de solidarité et Fonds de solidarité**

<sup>1</sup> Pour couvrir les coûts d'exécution de la présente convention collective de travail, les collaboratrices et collaborateurs qui ne font pas partie du Syndicat suisse des services publics sont tenus de verser une contribution de solidarité d'un montant maximal de 2,5 pour mille de leur traitement annuel brut. La commission paritaire en détermine le montant. Elle peut aussi prévoir une contribution réduite pour les membres d'autres syndicats.

<sup>2</sup> Cette contribution est prélevée sur leur traitement par les Eglises réformées Berne-Jura-Soleure et créditée sur un compte de solidarité. Celui-ci peut aussi être alimenté par des contributions affectées versées par les Eglises réformées Berne-Jura-Soleure.

<sup>3</sup> Les montants versés dans le Fonds de solidarité doivent servir en première ligne à couvrir les frais d'impression, d'application et de surveillance de la présente convention collective de travail ainsi que les coûts de la commission paritaire. En collaboration avec le Syndicat suisse des services publics, la commission du personnel dresse chaque année un plan

d'action qui définit l'affectation des montants du Fonds de solidarité à disposition. Elle informe le Conseil synodal.

<sup>4</sup> La commission du personnel soumet chaque année à la commission paritaire, une fois vérifiés, les comptes annuels se rapportant à l'utilisation des contributions de solidarité.

#### **Art. 74 Exécution de la présente convention collective de travail**

<sup>1</sup> Les parties à la convention s'engagent à entretenir une collaboration basée sur la bonne foi. Elles s'engagent en particulier à veiller au respect de la présente convention collective de travail (art. 357b CO).

<sup>2</sup> Les parties à la convention sont compétentes en particulier pour

- a) les négociations relatives à la présente convention collective de travail et à son renouvellement,
- b) la négociation et la conclusion d'éventuelles dispositions d'exécution et d'un éventuel plan social,
- c) les consultations annuelles ou prises de position relatives à la compensation du renchérissement (art. 28) et les négociations relatives à l'évolution des traitements,
- d) la représentation d'intérêts individuels.

<sup>3</sup> Les Eglises réformées Berne-Jura-Soleure informent le Syndicat suisse des services publics et la commission du personnel dès que possible de leurs décisions stratégiques qui déploient des effets sur les rapports de travail ainsi que des changements prévus au niveau de la politique du personnel.

<sup>4</sup> Les parties à la convention se réunissent en fonction des besoins de manière à pouvoir accomplir leurs tâches.

<sup>5</sup> Chaque partie à la convention peut en tout temps demander à l'autre des éclaircissements sur des questions déterminées. Celles-ci doivent être adressées par écrit et font l'objet d'une réponse écrite ou sont éclaircies au cours d'un entretien.

#### **Art. 75 Commission paritaire**

<sup>1</sup> Pour assurer le respect de la présente convention collective de travail et de ses dispositions d'exécution ainsi que la collaboration entre les parties à la convention, il est institué une commission paritaire.

<sup>2</sup> Elle se compose de quatre membres. Le Conseil synodal et l'assemblée du personnel désignent chacun deux membres et un membre remplaçant. L'un des membres désignés par l'assemblée du personnel doit être une représentante ou un représentant du Syndicat suisse des services publics. Chaque année en alternance la présidence est assumée par un

membre de la partie employeur ou employée.

<sup>3</sup> La commission paritaire

- a) veille au respect de la présente convention collective de travail et de ses éventuelles dispositions d'exécution,
- b) essaie de régler à l'amiable les divergences d'opinion survenant entre les parties à la convention sur l'application de la présente convention collective de travail et de ses éventuelles dispositions d'exécution,
- c) soumet des propositions aux parties signataires de la convention lorsqu'elles n'ont pas pu régler un litige,
- d) adopte les comptes annuels du fonds de solidarité et fixe le montant des contributions de solidarité dans le cadre de l'art. 73 al. 1,
- e) joue le rôle d'arbitre sur demande d'une partie prenante dans les litiges relevant du droit du travail opposant les Eglises réformées Berne-Jura-Soleure à l'un de leurs collaborateurs ou l'une de leurs collaboratrices.

<sup>4</sup> La commission paritaire se réunit au moins une fois par an pour assumer ses tâches conformément à l'al. 3 let. a et d. Elle peut tenir d'autres séances sur demande de l'une des parties signataires à la convention.

<sup>5</sup> La présence de tous les membres de la commission paritaire est requise pour qu'elle puisse statuer valablement. Si l'un d'entre eux a un empêchement, il y a lieu de faire appel au membre remplaçant.

<sup>6</sup> La commission paritaire peut se doter d'un règlement qui définit plus précisément son organisation et les modalités de la collaboration.

## **Art. 76 Tribunal arbitral**

<sup>1</sup> Les litiges qui ne peuvent être réglés conformément à l'art. 75 doivent être soumis, à l'exclusion de la voie de droit ordinaire, à un tribunal arbitral pour décision conformément aux dispositions du concordat du 27 mars 1969 sur l'arbitrage<sup>14</sup>.

<sup>2</sup> Le tribunal arbitral statue conformément aux règles du droit applicable et en particulier de la présente convention collective de travail. Il peut également statuer selon l'équité (art. 31 al. 3 du concordat sur l'arbitrage).

<sup>3</sup> Les principes suivants sont applicables à la formation du tribunal arbitral et à la procédure:

- a) Si l'une des parties veut saisir le tribunal arbitral, elle doit en informer la partie adverse par lettre recommandée et en désignant simultanément nommément un arbitre. Dans les 20 jours dès réception de

---

<sup>14</sup> RSB 279.2.

cette communication, la partie adverse doit également désigner un arbitre. Dans les 20 jours suivants, les deux parties doivent d'un commun accord désigner la présidente ou le président du tribunal arbitral. Si la partie adverse tarde à désigner l'arbitre ou que les parties ne parviennent pas à se mettre d'accord sur la présidence, la présidente ou le président du tribunal suprême du canton de Berne sera prié/e de procéder à la désignation requise.

- b) Le tribunal arbitral siège à Berne. Il fixe lui-même les règles de la procédure à suivre. Pour autant que des dérogations n'aient pas été convenues, le concordat sur l'arbitrage est applicable de même que, subsidiairement, les dispositions de la loi du 7 juillet 1918 sur la procédure civile du canton de Berne<sup>15</sup>.
- c) La procédure doit être aussi simple que possible; toutefois les parties ont dans chaque cas droit à un jugement motivé sous forme écrite.
- d) La décision du tribunal arbitral est définitive pour les parties, sous réserve des voies de droit prévues par le concordat sur l'arbitrage.

<sup>4</sup> Pendant la procédure d'arbitrage, il convient de s'abstenir de porter l'affaire sur la scène publique.

<sup>5</sup> Au cas où une des parties a enfreint les obligations inhérentes à la présente convention collective de travail, la partie contrevenante doit s'acquitter envers l'autre partie d'une peine conventionnelle allant jusqu'à 5000 francs. Le tribunal arbitral fixe le montant de la peine conventionnelle.

<sup>6</sup> Pour les litiges opposant les Eglises réformées Berne-Jura-Soleure à l'une de leur collaboratrices ou de leurs collaborateurs, les art. 64 ss. sont applicables.

## *XII. Dispositions finales*

### **Art. 77 Adaptation des actes législatifs**

<sup>1</sup> Dans le cadre de ses compétences, le Conseil synodal adapte la législation ecclésiastique à la présente convention collective de travail.

<sup>2</sup> Il abroge les ordonnances devenues inutiles.

### **Art. 78 Durée de validité, modifications**

<sup>1</sup> La présente convention collective de travail est applicable pour une durée indéterminée, toutefois au minimum pendant deux ans.

---

<sup>15</sup> RSB 271.1.

<sup>2</sup> Elle peut être résiliée par une des parties signataires pour la fin d'une année civile moyennant un délai de résiliation de six mois, la première fois au 31 décembre 2009.

<sup>3</sup> D'un commun accord, les parties signataires peuvent en tout temps apporter des modifications à la convention.

<sup>4</sup> Au cas où la législation cantonale sur le personnel serait modifiée dans le futur, les partenaires à la convention s'engagent à examiner s'il serait alors indiqué de procéder à une adaptation de la présente convention collective de travail.

### **Art. 79 Dispositions transitoires**

<sup>1</sup> L'art. 34 entre en vigueur au moment de l'entrée en vigueur des dispositions de la législation cantonale sur le personnel relatives aux allocations familiales et aux prestations complémentaires.

<sup>2</sup> Jusqu'à cette date, l'art. 30 de la convention collective de travail entre l'Union synodale réformée évangélique Berne-Jura et le Syndicat suisse des services publics du 9 décembre 1997 reste applicable.

### **Art. 80 Entrée en vigueur**

<sup>1</sup> La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2008.

<sup>2</sup> Avec l'entrée en vigueur de cette convention, la convention collective de travail entre l'Union synodale réformée évangélique Berne-Jura et le Syndicat suisse des services publics du 9 décembre 1997 est abrogée.

<sup>3</sup> L'art. 79 reste réservé.

Berne, le 20 décembre 2007

Eglises réformées Berne-Jura-Soleure

AU NOM DU CONSEIL SYNODAL

Le président: *Andreas Zeller*

Le chancelier: *Anton Genna*

SYNDICAT SUISSE DES SERVICES

PUBLICS SSP

Présidente SSP: *Christine Goll*

Secrétaire générale SSP: *Doris Schüepp*

Secrétaire SSP Berne canton: *Blaise Kropf*