



**Kanton Bern**  
**Canton de Berne**

---

Direction des finances  
Office du personnel

Münstergasse 45  
3011 Berne  
+41 31 633 43 36  
info.pa@be.ch  
www.be.ch/personal

Mémento du 4 juillet 2020 **Version du 1<sup>er</sup> avril 2022**

# Coronavirus: informations sur le droit du personnel cantonal

**Important :** Le Conseil fédéral a mis fin le 31 mars 2022 à la situation particulière (art. 6 de loi sur les épidémies [LEp ; RS 818.101]). **Depuis le 1<sup>er</sup> avril 2022, la situation est donc redevenue normale.**

- Les agents et agentes cantonaux doivent à nouveau **effectuer leur travail sur leur lieu de travail**. Il incombe aux cheffes et chefs d'office compétents de faire appliquer les consignes en conséquence dans leurs unités administratives. La recommandation de télétravail qui résultait de la pandémie est elle aussi abrogée.
- En ce qui concerne le **télétravail**, la « **Stratégie de promotion du travail à domicile et du travail mobile dans l'administration cantonale** » adoptée par le Conseil-exécutif (voir ACE 699/2021 du 9 juin 2021) et l'instruction de l'Office du personnel « **Travail à domicile et travail mobile dans l'administration cantonale** » du 1<sup>er</sup> janvier 2013 (version du 1<sup>er</sup> décembre 2021) s'appliquent : le travail à domicile peut en principe être autorisé pour au maximum 50 pour cent du degré d'occupation. **Le supérieur ou la supérieure hiérarchique décide de la possibilité d'effectuer du télétravail et en définit l'étendue selon des critères standard et en tenant compte de la fonction, des tâches et du degré d'occupation.** Des réglementations plus détaillées peuvent être arrêtées d'entente entre le supérieur ou la supérieure et l'agent ou l'agente concernée. Il n'existe toutefois aucun droit au travail à domicile ou au travail mobile.
- L'**obligation de porter un masque** au poste de travail est **supprimée**.
- Les réglementations applicables aux agents et agentes de l'administration du canton de Berne sont énoncées dans les arrêtés du Conseil-exécutif suivants : ACE 41/2021 du 15 janvier 2021, ACE 752/2020 du 1<sup>er</sup> juillet 2020 (chiffre 2 concernant le plan de protection), ACE 1040/2020 du 16 septembre 2020 (sur le congé payé de courte durée en cas de quarantaine ordonnée ou d'interdiction de travailler liée à la grossesse), ACE 386/2021 du 31 mars 2021 (bonus-temps pour la vaccination anti-COVID), ACE 796/2021 du 24 juin 2021 (recommandation du télétravail), ACE 1084/2021 du 15 septembre 2021 (certificat COVID-19), ACE 1398/2021 du 26 novembre 2021 (obligation de porter le masque dans les espaces clos), ACE 1524/2021 du 22 décembre 2021 (obligation de télétravailler), ACE 92/2022 du 3 février 2022 (recommandation du télétravail), ACE 154/2022 du 16 février 2022 (assouplissement des mesures), et ACE 314/2022 du 30 mars 2022 (assouplissement des mesures).

## A. Remarque préalable

Le présent mémento **répond à des questions centrales (FAQ) en matière de législation sur le personnel du canton de Berne** à propos de **la situation actuelle et la propagation du coronavirus (COVID-19)**. Il s'adresse à tous les **collaborateurs et collaboratrices de l'administration cantonale, de la Direction de la magistrature et des hautes écoles cantonales**. Les informations données dans le présent mémento peuvent être complétées en fonction de la situation et des mesures de la Confédération. Il faut donc toujours veiller à la date indiquée sous « état » en tête du présent mémento. Vous retrouvez en outre le contenu du présent mémento sous forme de FAQ sur le [site internet de l'Office du personnel du canton de Berne](#).

**Attention!** Si vous toussiez ou si vous avez de la fièvre, rentrez chez vous et n'allez pas au travail. Informez le plus vite possible votre hiérarchie de votre absence.

Que pouvez-vous faire d'autre? Vous trouverez des **recommandations et renseignements médicaux régulièrement mis à jour** sur le [site internet de l'Office fédéral de la santé publique \(OFSP\)](#).

## **B. Foire aux questions en matière de droit du personnel (FAQ)**

### **1. Qui détermine l'affectation des ressources dans des situations (particulières) extraordinaires, en particulier en cas d'épidémie ?**

Il incombe en premier lieu à l'autorité d'engagement (p.ex. au chef ou à la cheffe d'office) de planifier l'affectation des ressources et d'ordonner les mesures nécessaires en droit du personnel. Mais elle doit pour ce faire s'en tenir au cadre fixé par le contrat de travail (pour le contenu du contrat de travail, voir art. 15 de l'ordonnance sur le personnel, OPers; RSB 153.011.1). Dans les limites de ce cadre, l'autorité d'engagement bénéficie du droit de l'employeur d'émettre des directives.

Le Conseil-exécutif peut par ailleurs - en sa qualité d'autorité d'engagement suprême de l'administration - en cas de propagation épidémique d'une maladie, prendre des dispositions qui s'appliquent à l'ensemble de l'administration cantonale, et par exemple fermer certaines parties d'entreprise (guichets publics, etc.).

### **2. Les agents et agentes de l'administration cantonale peuvent-ils s'absenter de leur propre initiative du travail par peur du coronavirus ?**

Conformément à l'ordonnance sur le personnel (OPers; RSB 153.011.1), les agents et agentes travaillent en principe sur le lieu de travail fixé dans le contrat de travail (art. 8, al. 1 et art. 15 OPers). Toutefois, si le coronavirus met en danger la santé des agents et agentes sur le lieu de travail (ou durant le trajet pour s'y rendre), l'autorité d'engagement peut ordonner des mesures en droit du personnel plus étendues, consistant par exemple en l'obligation temporaire de travailler depuis chez soi (télétravail). Pour évaluer le danger, l'autorité d'engagement doit toujours se fonder sur l'évaluation de la situation par le Conseil fédéral ainsi que sur les mesures et les recommandations de l'Office fédéral de la santé publique (OFSP).

### **3. L'autorité d'engagement (p.ex. le chef ou la cheffe d'office) peut-elle renvoyer des agents et agentes chez eux s'ils présentent des signes de maladie ou qu'il existe un doute à ce sujet ?**

Oui. L'obligation de l'employeur de protéger l'intégrité personnelle des agents et des agentes (voir à ce sujet art. 4, al. 1, lit. g de la loi sur le personnel, LPers; RSB 153.01) impose de protéger la santé des autres agents et agentes et de minimiser le risque de contagion. L'autorité d'engagement peut ainsi ordonner à des agents et agentes chez qui la maladie se déclare, ou simplement qu'elle soupçonne fortement de l'avoir contractée, de se tenir loin de leur lieu de travail et de rester à la maison.

Le temps de travail réglementaire non travaillé de ce fait peut, au sens de l'article 154 OPers (situation dite de « demeure du créancier ») être enregistré comme temps de travail. L'attribution, par les supérieur·e·s hiérarchiques, de travail de remplacement demeure toujours réservée. Si l'agent ou l'agente concernée a effectivement contracté la maladie, il ou elle a droit à percevoir son traitement conformément à l'article 52 OPers (versement du traitement en cas de maladie).

#### **4. Quand dois-je fournir un certificat médical ?**

Si vous n'êtes pas en mesure, parce que vous êtes malade, d'accomplir en totalité ou en partie votre travail pour le canton de Berne (que ce soit à votre poste de travail cantonal ou en télétravail), vous devez en informer immédiatement vos supérieur-e-s hiérarchiques.

En cas de maladie, un certificat médical doit être fourni au service désigné par votre office (en règle générale le service du personnel de votre office) au plus tard après une absence de cinq jours ouvrés, conformément au droit cantonal.

#### **5. Que se passe-t-il si je ne peux pas fournir le certificat médical en temps voulu ?**

Si, du fait de la surcharge des institutions médicales, vous ne pouvez pas fournir le certificat médical dans les délais requis, vous devez en informer immédiatement le service désigné par votre office (en règle générale le service du personnel de votre office).

#### **6. Mon salaire m'est-il versé si je dois m'occuper de proches (p. ex. parents âgés ou propres enfants) touchés par la COVID-19 ?**

Oui. Mais vous devez informer immédiatement votre hiérarchie que vous ne pourrez pas être présent-e au travail. Le chef ou la cheffe d'office peut, conformément à l'article 156, alinéa 1, lettre a OPers, accorder en cas de maladie subite d'un proche un maximum de 6 jours de congé payé de courte durée au total par année civile (en fonction du degré d'occupation).

Au regard de l'obligation de réduire le dommage, les agents et agentes concernés sont tenus d'examiner le plus rapidement possible d'autres solutions de prise en charge de ce membre de leur famille, et au cas où ils en trouvent une, de mettre immédiatement leur capacité de travail à la disposition de leur autorité d'engagement.

Vous trouverez la définition des personnes considérées comme «proches» dans la Base de connaissances – Droit du personnel, sous le [commentaire de l'article 156 OPers](#).

#### **7. Comment mettre en place le télétravail ?**

En ce qui concerne le télétravail, la « Stratégie de promotion du travail à domicile et du travail mobile dans l'administration cantonale » adoptée par le Conseil-exécutif (voir [ACE 699/2021 du 9 juin 2021](#)) ainsi que l'instruction de l'Office du personnel « Travail à domicile et travail mobile dans l'administration cantonale » (du 1<sup>er</sup> janvier 2013 [version du 1<sup>er</sup> décembre 2021]) s'appliquent : Le travail à domicile peut en principe être autorisé pour au maximum 50 pour cent du degré d'occupation. Le supérieur ou la supérieure hiérarchique décide de la possibilité d'effectuer du télétravail et en définit l'étendue selon des critères standard et en tenant compte de la fonction, des tâches et du degré d'occupation. Des réglementations plus détaillées peuvent être arrêtées d'entente entre le supérieur ou la supérieure et l'agent ou l'agente concernée. Il n'existe toutefois aucun droit au travail à domicile ou au travail mobile.

### **8. Comment enregistrer mon temps de travail si je travaille à la maison (télétravail) ?**

Vous enregistrez comme d'habitude votre temps de travail quotidien dans TIME en cochant la case « Travail à domicile/Travail mobile » créée à cet effet à côté du champ où vous entrez vos heures de travail.

### **9. Que dois-je faire si je travaille depuis chez moi et que j'en sois empêché-e à cause d'un problème technique ou parce que le télétravail ne fonctionne pas ?**

Les agents et agentes doivent sans tarder informer leur hiérarchie (p. ex. par téléphone) des problèmes techniques qu'ils rencontrent. Les supérieur-e-s hiérarchiques décident soit de leur attribuer un autre travail, soit de les faire venir sur leur lieu de travail. L'instruction de l'Office du personnel «Travail à domicile et travail mobile dans l'administration cantonale» (du 1<sup>er</sup> janvier 2013 [version du 1<sup>er</sup> décembre 2021]) s'applique.

### **10. Ai-je droit à une indemnité si, en raison des risques d'infection, je me rends au travail avec mon véhicule privé au lieu de prendre les transports publics ou si je dois supporter des frais supplémentaires ?**

Non. Le temps de trajet entre votre domicile et votre lieu de travail n'est pas considéré comme temps de travail. L'employeur n'a donc pas à indemniser les coûts correspondants (p. ex. utilisation du véhicule privé).

### **11. Si l'épidémie se prolonge, l'autorité d'engagement peut-elle ordonner de prendre des jours sur le solde de vacances, le solde horaire de travail annualisé ou le compte épargne-temps ?**

Oui, cela est en principe possible. Il n'existe pas de droit garanti par la loi à « thésauriser » son solde horaire de travail annualisé. L'employeur fixe en outre les dates des vacances en fonction des intérêts de l'entreprise et en tenant compte des intérêts des employés et employées. Ainsi, dans le droit du personnel bernois, l'article 143 OPers spécifie-t-il que le chef ou la cheffe d'office est compétente pour approuver les dates des vacances (pour autant que cette compétence n'ait pas été déléguée par voie d'ordonnance de Direction). Si nécessaire – et à titre d'ultime recours – les agents et agentes peuvent même être sommés de réduire le temps accumulé sur leur compte épargne-temps (art. 160f OPers).

Dans des situations (de pandémie) extraordinaires de ce genre, le Conseil-exécutif peut, pour des impératifs d'exploitation, ordonner pour l'ensemble du canton la prise de congés individuels (principalement les soldes positifs du compte annuel d'heures de travail). Il faut dans ce cas prendre d'abord des jours sur ces avoirs avant de bénéficier d'un congé payé de courte durée ou d'enregistrer des heures non travaillées comme temps de travail (en fonction du degré d'occupation) du fait de l'interruption du travail pour raisons de service (p. ex. parce qu'il n'y a plus assez de travail).

### **12. La prise de vacances peut-elle être limitée partiellement ou totalement ?**

Oui. Dans le domaine de la sécurité publique (Police cantonale, établissements de l'exécution judiciaire ou analogues) par exemple, la bonne marche du service peut ainsi justifier de limiter partiellement ou totalement la prise de vacances. En cas d'urgence, et en l'absence d'autre possibilité, il est possible de révoquer des vacances déjà accordées, voire d'exiger le retour d'agents et d'agentes depuis leur lieu de

vacances. Il revient à l'Office du personnel de décider si les coûts générés sont le cas échéant remboursés.

**13. L'autorité d'engagement peut-elle imposer aux agents et agentes des interdictions de se rendre dans des régions ou des pays déterminés ?**

Non, cela n'est pas possible. Toutefois les principes généraux en matière de droit du travail s'appliquent ici aussi comme pour un voyage effectué malgré les mises en gardes générales (par exemple vers des zones de conflit). Par conséquent, il incombe en premier lieu aux agents et agentes de supporter eux-mêmes les éventuelles conséquences en droit du personnel résultant de ce genre de voyage privé.

**14. J'ai dû interrompre – ou je n'ai pas pu prendre - mes vacances prévues (ou mon congé non payé) à cause des conséquences du coronavirus. Dois-je tout de même les prendre ou puis-je reprendre le travail ?**

L'employeur détermine en principe à quel moment ses employés peuvent prendre leurs congés. Dans la législation bernoise, ce principe est réglé comme suit à l'article 143 OPers : le chef ou la cheffe d'office est compétente pour approuver les dates des vacances. Les chefs et cheffes d'office tiennent compte des souhaits de leurs collaborateurs et collaboratrices pour autant cela soit compatible avec l'intérêt du service. Les vacances autorisées doivent en principe être prises, indépendamment des éventuels projets de vacances des collaborateurs et collaboratrices (cas spéciaux: « maladie survenant à la veille des vacances », voir art. 147 OPers et « maladie survenant pendant les vacances », voir art. 148 OPers). Pour savoir si vous pouvez tout de même reprendre le travail – par exemple en télétravail –, concertez-vous avec votre chef ou cheffe d'office.

**15. Je travaille depuis mon domicile. Puis-je demander à mon autorité d'engagement de m'indemniser pour les frais d'utilisation de mon équipement personnel (p. ex. mobilier de bureau, connexion internet, papier) ?**

Selon l'instruction de l'Office du personnel « Travail à domicile et travail mobile dans l'administration cantonale » (du 1<sup>er</sup> janvier 2013 [version du 1<sup>er</sup> décembre 2021]), les frais d'utilisation (et l'usure) des équipements personnels utilisés pour travailler à domicile ne sont pas indemnisés. Le canton fournit l'équipement nécessaire au télétravail en fonction des besoins (p. ex. un ordinateur de bureau ou portable). L'utilisation de la connexion internet personnelle (ou l'accès VDI d'un ordinateur personnel) pendant le temps de travail à domicile est faible. Les formalités administratives afférentes à une note de frais seraient sans commune mesure. Inversement, le canton ne facture pas non plus les frais d'utilisation du poste de travail cantonal aux personnes qui l'utilisent pour des besoins personnels, dans une moindre mesure, durant les pauses quotidiennes par exemple. En outre, chaque équipe est en général en mesure de s'organiser de telle sorte qu'au moins l'un de ses membres assume sur place (p. ex. dans les locaux de l'office) les autres travaux administratifs (travaux d'impression, envoi du courrier, etc.). Toute personne ayant acheté du matériel (p. ex. informatique) aux frais et sur ordre de son autorité d'engagement doit le restituer une fois qu'elle ne travaille plus depuis chez elle ou au plus tard lorsqu'elle quitte le service du canton.

**16. La période probatoire convenue est-elle prolongée parce que j'ai fait/je fais du télétravail à cause des mesures de protection contre la pandémie ?**

Conformément à l'article 22, alinéa 4 LPers, la prolongation de la période probatoire est uniquement possible si la durée de la période d'évaluation est raccourcie à cause d'une absence du poste de travail. Tant que l'employé ou l'employée s'acquiesce de son obligation de travailler, toute prolongation de la période probatoire est exclue. La teneur de l'article 22, alinéa 4 LPers est claire : le télétravail, la diminution des contacts personnels, la nécessité d'attribuer un autre travail, le manque de contact avec la clientèle etc. ne justifient pas de prolonger la période probatoire. Cette interprétation correspond à l'esprit et à l'objectif de la période probatoire, à savoir permettre aux parties au contrat de travail de faire connaissance en bénéficiant de conditions de résiliation facilitées. La seule et unique exception concernerait le cas où une personne a dû rester à la maison en raison de mesures pandémiques mais où, pour des raisons d'exploitation, il lui a été impossible de télétravailler (en vertu du droit supérieur, elle n'a donc fourni donc aucun travail). Mais cela constitue une exception absolue. Soulignons aussi que dans ce cas, l'autorité d'engagement pourrait certes prolonger la période probatoire, mais de deux mois au maximum (art 13, al. 4 OPers).

**17. Je dois me mettre en quarantaine dans un pays étranger suite aux consignes officielles. Percevrai-je mon traitement pendant la durée de cette quarantaine ?**

Non, vous n'y avez pas droit. Le temps réglementaire non travaillé du fait de la quarantaine doit être imputé sur le solde annuel d'heures de travail, les vacances ou le compte épargne-temps, voire pris sous forme de congé non payé.

**18. Je ne présente pas de symptôme de maladie et me mets en quarantaine volontaire. Ai-je droit à mon traitement durant cette période ?**

Non. Le temps de travail réglementaire non travaillé de ce fait doit être pris sur le solde annuel d'heures de travail, les vacances ou le compte épargne-temps, voire sous forme de congé non payé.

**19. Dois-je me présenter sur mon lieu de travail si je suis enceinte ?**

L'ACE 314/2022 du 30 mars 2022 a supprimé au 31 mars 2022 le **congé payé de courte durée pour les collaboratrices faisant l'objet d'une interdiction de travailler durant leur grossesse**. L'article 35, alinéa 3 de la loi sur le travail [LTr ; RS 822.11] reste cependant applicable : les femmes enceintes et les mères qui allaitent qui ne peuvent être occupées à certains travaux en raison d'une interdiction de travailler ont droit à 80 % de leur salaire, y compris une indemnité équitable pour la perte du salaire en nature, lorsqu'aucun travail équivalent ne peut leur être proposé.

**20. Dois-je informer l'employeur de ma grossesse ?**

Il n'existe en principe aucune obligation en ce sens. Mais dans l'intérêt de votre santé et de celle de l'enfant à naître, nous vous recommandons d'informer votre employeur le plus tôt possible.

**21. Puis-je me présenter sur mon lieu de travail si des personnes de mon entourage proche attendent le résultat du test COVID ?**

Il s'agit d'une question d'ordre médical. C'est à votre médecin traitant qu'il revient de décider si vous devez vous abstenir de vous rendre au travail. Informez immédiatement votre supérieur·e hiérarchique si vous devez rester chez vous pour ce motif.

**22. Mon autorité d'engagement peut-elle m'obliger à me faire vacciner contre la COVID-19 ?**

Non, personne ne peut être vacciné contre son gré. D'un point de vue juridique, une vaccination constitue une atteinte aux droits de la personnalité des collaborateurs et collaboratrices. Une telle atteinte ne peut se justifier que par le consentement de la personne concernée, par un intérêt public prépondérant (p. ex. pour les personnes qui travaillent dans le domaine de la santé) ou par la loi.

**23. Ai-je le droit d'aller me faire vacciner contre le coronavirus sur mon temps de travail ?**

Non, le **bonus temps** accordé pour la vaccination a été **supprimé** le 17 février 2022 par l'ACE 154/2022 du 16 février 2022.

**24. Je fais partie d'un groupe à risque. Mon employeur peut-il m'ordonner de revenir travailler sur site ?**

Oui. Les dispositions visant la protection des personnes vulnérables (art. 27a et annexe 7 de l'ordonnance 3 COVID-19 [RS 818.101.24]) ont été abrogées par le Conseil fédéral le 31 mars 2022, après quoi le Conseil-exécutif a supprimé au 31 mars 2022 le **congé payé de courte durée prévu pour les agents et agentes cantonaux vulnérables**, par l' ACE 314/2022 du 30 mars 2022. Votre employeur peut donc vous ordonner de revenir travailler sur site. En ce qui concerne la protection des collaboratrices enceintes faisant l'objet d'une interdiction de travailler, nous renvoyons au chiffre 19 ci-avant.

**25. Je souhaiterais changer de poste au sein de l'administration cantonale. Peut-on m'interroger sur ma situation vaccinale lors de l'entretien de présentation ?**

Le principe est le suivant : les employés et employées ne sont tenus de communiquer leur situation vaccinale COVID-19 à l'employeur que s'il est autorisé à exiger leur vaccination en raison de la situation concrète. Comme le vaccin n'est pas obligatoire jusqu'ici pour les agents et agentes du canton de Berne, l'employeur n'a pas le droit de les interroger (et ils ne sont pas tenus de le renseigner) à ce sujet.

**26. Il me faut un certificat COVID-19 à l'étranger pour des raisons de service, mais je ne suis ni vacciné·e ni guéri·e de la COVID. Le coût du test est-il pris en charge par l'autorité d'engagement ?**

Si, dans le cadre de votre travail, vous avez besoin d'un certificat COVID-19 à l'étranger, l'employeur vous rembourse le cas échéant le coût d'un test. Toutefois, le certificat doit être nécessaire dans le cadre de votre mandat de service, par exemple parce qu'il est exigé sur votre lieu d'intervention, lors d'une visite dans une entreprise externe. Le temps passé pour réaliser le test est enregistré comme temps de travail dans TIME, puisque dans ce cas le test est impérativement nécessaire pour accomplir votre mandat.

Par contre, si le test ne répond pas à des besoins du service, l'employeur ne le prend pas en charge et vous ne pouvez pas l'enregistrer comme temps de travail dans TIME !

Office du personnel

Section Législation sur le personnel et prévoyance professionnelle