



Direction des finances
Office du personnel

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

Mémento

Horaire de travail fondé sur la confiance

du 9 août 2019 Version du 1^{er} janvier 2025

A. Bases légales

Article 57a de la loi sur le personnel (LPers ; RSB 153.01)
Articles 136b à 136f, 149, 149a, 160a à 160f et Annexe 1 de l'ordonnance sur le personnel (OPers ; RSB 153.011.1)

B. Foire aux questions

a. À quelles fonctions s'appliquent les prescriptions concernant l'horaire fondé sur la confiance ?

L'horaire de travail fondé sur la confiance s'applique aux **cadres supérieurs et supérieures** du canton de Berne ainsi que, depuis le 1^{er} janvier 2025, à une série de fonctions du deuxième échelon hiérarchique assumant une responsabilité étendue au plan du pilotage et des résultats. Toutes les fonctions auxquelles s'applique l'horaire de travail fondé sur la confiance sont repérées par un astérisque « * » dans l'**Annexe 1 de l'ordonnance sur le personnel**.

b. Que signifie l'horaire de travail fondé sur la confiance

Les agents et agentes bénéficiant de l'horaire de travail fondé sur la confiance sont dispensés d'enregistrer leur temps de travail. Ils doivent toutefois enregistrer leurs absences pour cause de vacances, de congé (payé ou non payé) ainsi que leurs jours de compensation et leurs absences pour cause de perfectionnement, d'exercice d'une charge publique ou d'une activité annexe autorisée. Ils doivent également enregistrer leurs absences pour cause de maladie ou d'accident, de service militaire ou civil, ou de protection civile. Il en va de même pour les absences correspondant à un congé de maternité ou de paternité.

Pour autant qu'elles durent au moins un jour ouvré, ces **absences** doivent toutes être consignées dans le système d'enregistrement du temps de travail (en règle générale Time), aux rubriques correspondantes.

Les dispositions sur la protection des femmes enceintes et des mères qui allaitent ne sont pas affectées par l'horaire de travail fondé sur la confiance (voir à ce sujet l'art. 131 OPers) : il est en particulier interdit de trop prolonger la durée de la journée de travail des femmes enceintes ou qui allaitent même avec ce type d'horaire, et elles ont le droit de disposer des temps nécessaires et prescrits par la loi pour allaiter ou tirer leur lait.

c. Est-il possible de compenser des heures d'appoint devant être effectuées pendant les jours de repos pour assurer le fonctionnement du service ?

Avec l'horaire de travail fondé sur la confiance, il n'est plus possible en principe de compenser des heures de travail effectuées en plus de la durée réglementaire. Cela ne s'applique toutefois pas aux heures d'appoint que les cadres à temps partiel relevant de ce modèle doivent effectuer pour assurer le fonctionnement du service ou sur ordre le week-end, les jours fériés ou les jours habituellement non travaillés (voir question g 5 à ce sujet). Les personnes assujetties à l'horaire de travail fondé sur la confiance choisissent elles-mêmes de décompter ces heures de leurs jours de vacances ou de les compenser. Par contre, le travail qu'elles accomplissent le week-end pour venir à bout d'un volume de travail passagèrement élevé ne tombe pas sous le coup de cette réglementation. Il est compensé par le biais de l'indemnisation exposée au question g.

d. Quel type d'horaire de travail est applicable lorsqu'une personne occupe plusieurs postes à temps partiel dont l'un est soumis à l'horaire de travail annualisé et l'autre à l'horaire de travail fondé sur la confiance ?

Lorsqu'une personne **occupe en même temps plusieurs fonctions dans l'administration cantonale** dont l'une est soumise à l'horaire de travail fondé sur la confiance, celui-ci s'applique **à toutes ses fonctions**. La durée maximale des vacances et les prestations supplémentaires indiquées ci-après au question g sont accordées pour toutes les fonctions qu'elle occupe.

Cette réglementation ne s'applique qu'aux rapports de travail conformément à la loi et à l'ordonnance sur le personnel qui donnent lieu à une affectation à une classe et à un échelon de traitement. Les activités faisant uniquement l'objet d'une indemnisation (p. ex. activité annexe d'enseignement dans une haute école) ne sont pas assujetties aux réglementations de la législation sur le personnel concernant l'horaire de travail fondé sur la confiance.

e. Quels aspects de l'horaire de travail fondé sur la confiance faut-il prendre en compte dans le cas d'un emploi à temps partiel ?

En l'absence de saisie du temps de travail, **il n'existe pas de distinction entre temps partiel à horaire fixe et à horaire variable (horaire de travail annualisé)** lorsque l'horaire de travail fondé sur la confiance s'applique. Les personnes travaillant à temps partiel n'ont donc pas l'obligation de convenir avec leur supérieur·e du modèle de temps partiel concerné. Il leur est toutefois recommandé de préciser à l'avance leur durée hebdomadaire de travail, en particulier leurs jours de présence au bureau. Cela est utile pour améliorer la coordination au sein de l'équipe et pour éviter tout malentendu.

f. Une personne qui assure la suppléance d'une fonction assujettie à l'horaire de travail fondé sur la confiance change-t-elle de type d'horaire de travail ?

Le **type d'horaire de travail** de la personne qui assure la suppléance **n'est pas modifié** lorsqu'il s'agit d'une suppléance ordinaire ou par intérim. Le fait qu'un agent ou une agente n'appliquant pas l'horaire

de travail fondé sur la confiance assure la suppléance d'une personne dont la fonction est assujettie à ce type d'horaire de travail ne modifie en rien le sien, et il ou elle doit donc toujours enregistrer son temps de travail quotidien.

g. Comment les heures d'appoint accomplies par les personnes qui appliquent l'horaire de travail fondé sur la confiance sont-elles indemnisées ?

Les personnes qui appliquent l'horaire de travail fondé sur la confiance ne saisissent plus les heures de travail qu'elles accomplissent. Il ne leur est donc plus possible de compenser les heures d'appoint qu'elles effectuent. À titre de compensation, elles ont droit au nombre maximal de jours de vacances, à savoir 33 jours par année civile. Elles peuvent en outre choisir deux des trois prestations suivantes :

- a) une allocation annuelle sous la forme d'une indemnité représentant trois pour cent du traitement annuel brut,
- b) une indemnité annuelle sous la forme de cinq jours de compensation,
- c) des cotisations d'épargne supplémentaires de l'employeur au plan de prévoyance à hauteur de 3 pour cent du gain assuré.

h. Comment s'effectue le choix des deux prestations ?

Les personnes qui appliquent l'horaire de travail fondé sur la confiance peuvent **chaque année, jusqu'au 31 décembre, effectuer un nouveau choix qui s'appliquera l'année suivante**. En l'absence de nouveau choix, les prestations choisies pour l'année en cours restent valables. Pour les personnes nouvellement engagées qui n'ont pas effectué leur choix, les lettres a et c s'appliquent par défaut (voir ci-dessus question g). Un formulaire spécifique est à disposition sur le site intranet de l'Office du personnel pour le choix des deux prestations : une fois complété par l'agent ou l'agente, il est adressé par le service du personnel compétent à l'Office du personnel au plus tard pour le 31 décembre de l'année, par voie postale ou électronique.

i. Comment l'allocation annuelle sous la forme d'une indemnité représentant trois pour cent du traitement annuel brut est-elle versée ?

Elle est **payée mensuellement** et indiquée séparément sur le décompte de traitement. Elle fait partie du traitement et les déductions sociales habituelles en sont déduites. L'indemnité est assujettie à la caisse de pension et continue aussi d'être versée en cas de poursuite du versement du salaire lors d'une absence pour cause de maladie ou d'accident ainsi que pendant les vacances ou un congé payé. Elle est également versée dans le cadre du 13^e mois de traitement.

j. De quoi faut-il tenir compte par rapport au versement éventuel d'allocations de fonction et à l'indemnité supplémentaire représentant trois pour cent du traitement annuel brut ?

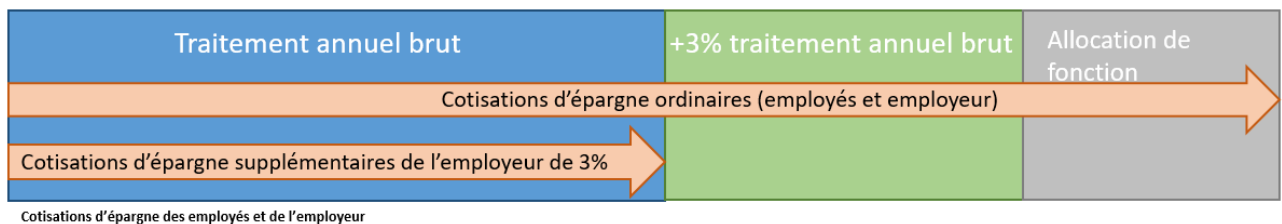
Les agents ou des agentes qui travaillent selon l'horaire fondé sur la confiance peuvent aussi bénéficier, pour une durée limitée ou illimitée, d'allocations pour des tâches supplémentaires ou des suppléances. Quant aux **allocations de fonction**, elles ne sont le cas échéant **pas incluses dans le calcul** de l'indemnité supplémentaire représentant trois pour cent du traitement annuel brut.

k. De quoi faut-il tenir compte pour les cotisations d'épargne supplémentaires de l'employeur au plan de prévoyance à hauteur de trois pour cent du gain assuré ?

Les cotisations d'épargne supplémentaires au plan de prévoyance à hauteur de 3 pour cent sont une contribution de l'employeur qui s'ajoute aux cotisations d'épargne ordinaires. Elles ne figurent pas comme telles sur le décompte de traitement. La Caisse de pension bernoise (CPB) prévoit un plan de prévoyance standard spécifique pour les personnes travaillant selon l'horaire fondé sur la confiance. Sur le certificat de prévoyance, à la rubrique « Catégorie », figure la mention « Horaire confiance + 3 % ». Le plan de prévoyance standard de l'horaire de travail fondé sur la confiance offre lui aussi la possibilité pour l'agent ou l'agente de verser à titre volontaire une cotisation d'épargne supplémentaire.

La notion de « gain assuré » se réfère au traitement annuel brut des classes et échelons de traitement concernés. Le cas échéant, les allocations de fonction ou l'allocation annuelle versées sous la forme d'une indemnité représentant trois pour cent du traitement annuel brut (voir question i) sont certes assurées normalement par la Caisse de pension, mais elles ne donnent pas lieu au versement de cotisations d'épargne supplémentaires de l'employeur. Cela s'explique du fait que l'allocation de fonction couvre déjà intégralement les charges supplémentaires résultant des tâches additionnelles. Le modèle d'horaire de travail n'a donc aucune importance. Les cotisations d'épargne supplémentaires de l'employeur ne tiennent pas compte non plus de l'indemnité représentant trois pour cent du traitement annuel brut (sinon cela entraînerait un chevauchement inacceptable de deux prestations, ce que ne souhaite pas le législateur).

Les cotisations d'épargne supplémentaires de l'employeur sont donc toujours calculées à partir du traitement annuel brut. Comme le montre l'illustration ci-dessous, il faut différencier cette prestation de l'employeur des cotisations d'épargne ordinaires (paritaires) que versent les employés et l'employeur :



l. Pourquoi l'option « jours de compensation » a-t-elle été mise en place ?

Le devoir d'assistance de l'employeur s'applique également avec l'horaire de travail fondé sur la confiance. L'employeur doit éviter toute surexploitation de ses agents et agentes. L'option « jours de compensation » est donc offerte à toutes les personnes qui préfèrent bénéficier de davantage de jours de repos plutôt que d'une indemnité plus élevée (p. ex. celles qui travaillent à temps partiel et qui doivent assumer des tâches d'encadrement).

m. Les jours de compensation sont-ils des jours de vacances supplémentaires ?

Il faut distinguer les jours de compensation et les jours de vacances. Les **dispositions concernant les vacances ne s'appliquent pas aux jours de compensation**. Les jours de compensation sont conçus à titre de compensation pour les heures d'appoint effectuées dans le cadre de l'horaire de travail fondé sur la confiance. Ils sont accordés sous forme d'allocation annuelle. Quiconque entre au service du canton ou le quitte en cours d'année y a par conséquent droit au prorata de sa durée d'engagement. Les personnes à temps partiel ont droit au même nombre de jours que celles qui travaillent à plein temps, mais à raison de leur degré d'occupation.

Les jours de compensation doivent être enregistrés dans Time à la rubrique « Jours de compensation horaire confiance ».

n. Les jours de compensation peuvent-ils être pris a posteriori ?

En règle générale, les jours de compensation doivent être pris pendant l'année civile où naît le droit à ces jours. La personne qui, du fait **d'une maladie, d'un accident ou d'une grossesse**, ne peut pas prendre ses jours de compensation cette année-là pourra les prendre **l'année suivante**. Il lui faudra pour cela **l'accord**, selon le cas, du membre concerné du Conseil-exécutif, du chancelier ou de la chancelière, du président ou de la présidente de la Direction de la magistrature, du secrétaire général ou de la secrétaire générale du Grand Conseil, du délégué ou de la déléguée à la protection des données, ou du chef ou de la cheffe du Contrôle des finances.

Les jours de compensation qui ne sont pas pris pour d'autres raisons qu'une maladie, un accident ou une grossesse sont perdus sans donner droit à un dédommagement. Ceux qui ne sont pas pris non plus l'année suivante, ou lorsque la personne quitte le service du canton, sont aussi perdus sans dédommagement.

o. Le nombre maximal de 33 jours de vacances fait-il l'objet de prescriptions particulières ?

Les **dispositions du droit du personnel** concernant la **prise de vacances** et le **compte épargne-temps s'appliquent aussi sans restriction** aux agents et agentes assujettis à l'horaire de travail fondé sur la confiance. Conformément aux dispositions en vigueur des articles 160a à 160f de l'ordonnance sur le personnel, les jours de vacances non pris peuvent être enregistrés sur le compte épargne-temps jusqu'à un solde maximal de 50 jours.

p. Quelle est la règle concernant le nombre minimum de jours de repos à prendre ?

Conformément à l'article 149 de l'ordonnance sur le personnel, les agents et agentes doivent prendre au moins 20 jours de repos chaque année civile, dont au moins deux semaines consécutives. Ce nombre minimal de jours de repos leur sert à récupérer du travail quotidien. Étant donné que l'horaire de travail fondé sur la confiance ne prévoit plus la possibilité de constituer un solde horaire dans le cadre de l'horaire de travail annualisé, ce minimum de 20 jours de repos doit être déduit des vacances ou du compte épargne-temps. Comme les jours de compensation ne sont pas équivalents à des jours vacances, ils ne peuvent pas être imputés à ce minimum de 20 jours de repos ; des règles spécifiques s'appliquent aux jours de compensation (voir questions l-n).

q. Qu'arrive-t-il au solde annuel d'heures de travail d'une personne qui passe à une fonction soumise à l'horaire fondé sur la confiance ?

Un solde annuel d'heures de travail positif fait l'objet d'une indemnisation sur la base du traitement mensuel brut, y compris la part du 13^e mois mais sans les allocations éventuelles, si l'agent ou l'agente n'a pas pu, pour des raisons de service ou pour cause de maladie ou d'accident, compenser les heures avant de passer à l'horaire de travail fondé sur la confiance. Les soldes positifs sont payés sans qu'il soit nécessaire d'obtenir une autorisation dès lors qu'ils ne dépassent pas 100 heures. En cas de solde négatif, le montant du dernier traitement est réduit. Le montant versé en trop est déduit du traitement ou remboursé sur la base du traitement mensuel brut, part au 13^e mois de traitement incluse mais allocations éventuelles exclues.

Si le solde maximal de 100 heures en plus est dépassé, son paiement nécessite l'approbation du niveau de direction le plus élevé conformément à l'article 129 de l'ordonnance sur le personnel (et ce par analogie aussi lorsque le changement de fonction intervient avant la fin d'une année civile).

Office du personnel

Section Législation sur le personnel et prévoyance professionnelle