



Direction des finances  
Office du personnel

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

Mémento

# Travail à temps partiel

du 12 juin 2019

Version du 1<sup>er</sup> janvier 2025

## A. Bases légales

Articles 3, alinéa 1, 52, alinéa 2, 86, alinéa 4 et 91 de la loi sur le personnel (LPers ; RSB 153.01)  
Articles 1, alinéa 2, 57, alinéa 1, 79a, alinéa 3, 95, 137 à 139, 145, 151, alinéa 7, 156, alinéa 1, 156b, 167, 168 et 201 de l'ordonnance sur le personnel (OPers ; RSB 153.011.1)  
Articles 2, 5,6 et 8 de l'instruction « Temps de travail annualisé »

## B. Généralités

Remarque préalable : nous attirons l'attention sur le fait que ce mémento s'adresse essentiellement aux agentes et agents auxquels s'applique l'horaire de travail annualisé. Pour ceux qui bénéficient de l'horaire de travail fondé sur la confiance, nous renvoyons au mémento « Horaire de travail fondé sur la confiance ».

Les prescriptions de la législation sur le personnel s'appliquent aux personnes travaillant à temps partiel comme à celles qui sont à plein temps. Les premières ne doivent pas être désavantagées par rapport aux secondes. Sont réservées d'éventuelles différences prévues par les dispositions spécifiques régissant le travail à temps partiel.

Ni le changement de degré d'occupation ni le travail à temps partiel ne sont **acquis de plein droit**. Vous trouverez des informations sur les possibilités de réduire le degré d'occupation après un accouchement ou une adoption dans le mémento « Concilier travail et famille ».

## C. Foire aux questions

### a. Quel est l'impact d'un engagement à temps partiel sur mon temps de travail ?

En règle générale, les agents et agentes aménagent la durée de travail selon le modèle du temps de travail annualisé (JAZ). Celui-ci s'applique dans la même mesure aux personnes qui travaillent à plein temps ou à temps partiel pour le canton de Berne.

Pour les personnes occupant un poste à temps partiel, la durée réglementaire de travail est réduite en fonction de leur taux d'occupation.

*Exemple : la durée réglementaire de travail des personnes travaillant à plein temps est de 2 184 heures l'année x. Celle d'une personne travaillant à 60 pour cent est donc de 1 310,4 heures.*

## b. Quels sont les différents modèles de travail à temps partiel ?

Les personnes employées à **temps partiel** travaillent selon un **modèle fixe ou variable**. Le type de modèle détermine d'une part la manière de comptabiliser les absences (p. ex. pour cause de maladie ou d'accident) et les visites médicales dans le système d'enregistrement du temps de travail, et d'autre part les jours ou demi-journées où la personne concernée est tenue de travailler et où l'employeur peut la faire travailler (cela vaut en particulier pour les personnes qui occupent un autre emploi ou pour les parents qui doivent s'occuper de leurs enfants).

Avec le **modèle fixe**, les **jours de travail obligatoire sont définis** par le biais d'un accord et restent en règle générale les mêmes toute l'année. Pour autant qu'il n'en ait pas été convenu autrement, un jour de travail correspond à 8,4 heures, et une demi-journée à 4,2 heures. Avec le **modèle variable**, la **durée effective du travail varie** au gré des exigences professionnelles et des obligations personnelles. **Mais le degré d'occupation, et donc la durée quotidienne de travail réglementaire, restent constants**. Les agents et les agentes travaillant à temps partiel **conviennent avec leur responsable hiérarchique du modèle applicable**. Le modèle choisi fait l'objet d'une convention écrite (év. au format numérique) entre l'agent-e et son ou sa supérieur-e hiérarchique.

*Exemple : monsieur A travaille à 60 pour cent et, d'entente avec sa hiérarchie, il doit travailler le lundi, le jeudi et le vendredi (modèle fixe). Madame B est engagée au même degré d'occupation, mais elle a convenu avec sa hiérarchie qu'elle pouvait répartir son travail sur la semaine avec souplesse (modèle variable).*

## c. Comment les modèles fixe ou variable de travail à temps partiel sont-ils pris en compte dans Time ?

Les unités administratives du canton de Berne utilisent pour la plupart le système **inova.time (Time)** pour enregistrer le temps de travail. Ce système **n'est pas paramétré conformément au modèle de travail à temps partiel ni à l'horaire de travail qui ont été convenus**. Ce n'est pas l'horaire de travail convenu qui y est défini, mais la **durée quotidienne de travail réglementaire correspondant au degré d'occupation**. En cas d'application du modèle fixe de travail à temps partiel, le solde horaire augmente les jours où la personne travaille et diminue les jours où elle ne travaille pas et il s'équilibre en fin de semaine.

*Exemple 1 : relevés dans Time de monsieur A, dont le degré d'occupation est de 60 pour cent et qui est tenu de travailler les lundis, jeudis et vendredis (modèle fixe).*

	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Total
Temps de travail convenu	8,4	0	0	8,4	8,4	25,2
Temps de travail effectué	8,4	0	0	8,4	8,4	25,2
Durée de travail réglementaire Time	5,04	5,04	5,04	5,04	5,04	25,2
Solde horaire Time	3,36	-1,68	-6,72	-3,36	0	0

*Exemple 2 : relevés dans Time de madame B, dont le degré d'occupation est de 60 pour cent avec un horaire de travail souple (modèle variable).*

	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Total
Temps de travail variable	5,04	5,04	5,04	5,04	5,04	25,2
Temps de travail effectué	4,42	5,66	4,3	5,04	5,78	25,2
Durée de travail réglementaire Time	5,04	5,04	5,04	5,04	5,04	25,2
Solde horaire Time	-0,62	0	-0,74	-0,74	0	0

**d. Comment enregistrer dans Time les absences pour cause de maladie, d'accident et de service militaire ou civil ou dans la protection civile ?**

Les agents et agentes travaillant à temps partiel suivant le **modèle fixe** qui sont absents **les jours où ils ont l'obligation de travailler** enregistrent **leur temps de travail convenu**. **Les autres jours, ils n'enregistrent rien.**

Les agents et agentes travaillant à temps partiel suivant le **modèle variable** doivent quant à eux saisir dans Time, pour chaque jour d'absence, la **durée de travail réglementaire correspondant à leur degré d'occupation.**

Les **jours ouvrés** sont les journées du **lundi au vendredi**, et ce, **quels que soient les jours de travail convenus** dans le modèle fixe.

Toute **absence pour cause de maladie** doit être signalée, dès le premier jour, au service désigné par l'office. Un certificat médical lui sera adressé dans les cinq jours ouvrés suivants au plus. Ces **cinq jours ouvrés** sont calculés en comptant aussi **les jours où la personne n'a pas l'obligation de travailler.**

*Exemple 1 : relevés dans Time de monsieur A, dont le degré d'occupation est de 60 pour cent et qui a l'obligation de travailler les lundis, jeudis et vendredis (modèle fixe). Monsieur A a été malade de mercredi à vendredi.*

	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Total
Temps de travail convenu	8,4	0	0	8,4	8,4	25,2
Temps de travail effectué	8,4	0	0	malade 8,4	malade 8,4	25,2
Durée de travail réglementaire Time	5,04	5,04	5,04	5,04	5,04	25,2
Solde horaire Time	3,36	-1,68	-6,72	-3,36	0	0

*Exemple 2 : relevés dans Time de madame B, dont le degré d'occupation est de 60 pour cent avec un horaire de travail souple (modèle variable). Madame B a été malade de mercredi à vendredi.*

	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Total
--	-------	-------	----------	-------	----------	-------

Temps de travail variable	5,04	5,04	5,04	5,04	5,04	25,2
Temps de travail effectué	4,42	5,66	malade 5,04	malade 5,04	malade 5,04	25,2
Durée de travail réglementaire Time	5,04	5,04	5,04	5,04	5,04	25,2
Solde horaire Time	-0,62	0	0	0	0	0

**e. Comment enregistrer dans Time les absences partielles pour cause de maladie ou d'accident et de service civil, militaire ou dans la protection civile ?**

En cas d'**incapacité de travail partielle** exprimée en pourcentage, on **suppose en principe qu'elle se réfère à un degré d'occupation de 100 pour cent**.

Pour **éviter toute confusion au sujet du degré d'incapacité de travail**, il est souhaitable que le certificat médical indique **la capacité de travail de l'agent ou l'agent concernée en pourcentage d'un degré d'occupation précis**. Il est aussi recommandé qu'il précise de quelle manière la personne doit aménager son temps de travail pour favoriser de façon optimale le processus de guérison. Il est possible que cela nécessite de conclure un nouvel accord provisoire relatif aux jours de travail obligatoire. En cas de doute, il faut inviter l'agent ou l'agent à fournir un certificat médical détaillé, qui contienne des indications sur les points peu clairs relatifs à la capacité de travail restante.

Pour ne pas risquer de compromettre la réintégration au travail de la personne concernée, celle-ci a l'interdiction de travailler plus que la capacité de travail indiquée sur son certificat médical (ce à quoi l'employeur est tenu de veiller en vertu de son obligation de protéger l'intégrité physique des personnes qu'il emploie). La somme des heures d'absence et des heures de travail correspondant à la capacité de travail restante ne doit pas dépasser la durée réglementaire de travail hebdomadaire et ne doit donc pas contribuer à augmenter le solde de l'horaire mobile. Il est néanmoins possible de dépasser la durée de travail réglementaire certains jours, à condition de respecter les prescriptions du médecin concernant la capacité de travail potentielle quotidienne..

Toute absence d'une semaine au moins doit impérativement être enregistrée dans Time en créant une série, que la personne concernée travaille selon le modèle fixe ou variable.

*Exemple 1 : relevés dans Time de monsieur A, dont le degré d'occupation est de 60 pour cent et qui a l'obligation de travailler les lundis, jeudis et vendredis (modèle fixe). A tombe malade et n'a plus qu'une capacité de travail de 30 pour cent. D'après son certificat médical, il ne doit pas travailler plus de deux jours par semaine. S'il est absent une semaine au moins, il doit impérativement enregistrer ses absences en créant une série, sinon son taux d'absence ne sera pas déterminé correctement.*

	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Total
Temps de travail convenu	8,4	0	0	8,4	8,4	25,2
Temps de travail effectué	6,3	0	0	6,3	0	12,6
Maladie (à enregistrer en série)	2,52	2,52	2,52	2,52	2,52	12,6
Durée de travail réglementaire Time	5,04	5,04	5,04	5,04	5,04	25,2
Solde horaire Time	3,78	1,26	-1,26	2,52	0	0

*Exemple 2 : relevés dans Time de madame B, dont le degré d'occupation est de 60 pour cent avec un horaire de travail souple (modèle variable). B tombe malade et n'a plus qu'une capacité de travail de 30 pour cent. D'après son certificat médical, elle ne doit pas travailler plus de trois jours par semaine. Si elle est absente une semaine au moins, elle doit impérativement enregistrer ses absences en créant une série, sinon son taux d'absence ne sera pas déterminé correctement.*

	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Total
Temps de travail variable	5,04	5,04	5,04	5,04	5,04	25,2
Temps de travail effectué	4,2	0	4,2	0	4,2	12,6
Maladie (à enregistrer en série)	2,52	2,52	2,52	2,52	2,52	12,6
Durée de travail réglementaire Time	5,04	5,04	5,04	5,04	5,04	25,2
Solde horaire Time	0	0	0	0	0	0

**f. Comment enregistrer dans Time les consultations médicales ou dentaires et les traitements thérapeutiques de longue durée prescrits par un-e médecin ou un-e dentiste ?**

Les consultations médicales ou dentaires et les traitements thérapeutiques de longue durée ou prescrits par un-e médecin ou un-e dentiste (p. ex. physiothérapie) doivent dans la mesure du possible être pris sur le temps libre. Ils ne doivent en aucun cas générer des heures supplémentaires de temps libre rémunérées par l'employeur, et le temps de travail enregistré dans le système les jours correspondants ne doit pas excéder la durée quotidienne de travail réglementaire ou l'horaire de travail convenu (voir à ce sujet les explications de la [Base de connaissances concernant l'article 156b OPers](#)).

Avec le modèle fixe, cela signifie que les jours où la personne n'a pas l'obligation de travailler, elle ne peut enregistrer ni consultation dentaire ou médicale, ni traitement thérapeutique. Si elle enregistre les jours où elle travaille, cela ne doit en aucun cas entraîner le dépassement du temps de travail convenu.

Avec le modèle variable, il est en principe possible d'enregistrer tous les jours ouvrés des consultations dentaires ou médicales ou des traitements thérapeutiques, jusqu'à concurrence de la durée quotidienne de travail réglementaire. Il est toutefois interdit d'en enregistrer un jour non travaillé.

**g. À combien de jours de vacances a-t-on droit si l'on travaille à temps partiel ?**

Le droit annuel aux vacances dépend de l'âge. **Les agents et agentes qui travaillent à temps partiel ont le même droit aux vacances que les personnes employées à plein temps, mais en fonction de leur degré d'occupation.** Cela signifie concrètement qu'ils et elles ont le **même nombre de jours de vacances**, sachant qu'un jour de vacances est égal à la durée réglementaire de travail **correspondant à leur degré d'occupation.**

*Exemple : les agents et agentes qui sont âgés de 40 ans ont droit à 25 jours ouvrés de vacances par an. Avec un degré d'occupation de 100 pour cent, un jour de vacances correspond à 8,4 heures, et avec un degré d'occupation de 60 pour cent, à 5,04 heures.*

**h. Comment enregistrer les vacances dans Time ?**

Qu'elle travaille suivant le modèle fixe ou variable, la personne qui **prend une semaine entière de vacances** doit inscrire dans Time cinq jours de vacances de la **durée de travail réglementaire correspondant à son degré d'occupation.**

Pour les **vacances de moins d'une semaine**, la personne qui travaille à temps partiel suivant le **modèle variable** enregistre de la même façon ses jours de vacances en comptant la **durée de travail réglementaire correspondant à son degré d'occupation.**

Celle qui travaille suivant le **modèle fixe** ne peut quant à elle inscrire des vacances dans Time que **les jours où elle a l'obligation de travailler.** Ces jours-là, **elle enregistre le temps de travail convenu à la rubrique « Vacances ».** Son solde de vacances diminue de plus d'une journée, puisqu'un jour de vacances correspond « seulement » à la durée de travail réglementaire correspondant à son degré d'occupation. Explication : un jour de vacances comprend le nombre d'heures rémunérées de vacances selon la durée réglementaire de travail correspondant au degré d'occupation. Avec le modèle fixe, qui définit un nombre d'heures de travail différent de la durée quotidienne réglementaire, une personne qui prend congé une journée de travail entière (soit 8,4 heures) verra son solde de vacances réduit de plus d'une journée.

Les jours de vacances pris sur le solde du compte épargne-temps conformément à l'article 160c, alinéa 1, lettres a et c OPers ou sur le solde de l'horaire de travail annuel (JAZ) sont enregistrés de manière analogue.

*Exemple 1 : relevés dans Time de monsieur A, dont le degré d'occupation est de 60 pour cent et qui a l'obligation de travailler les lundis, jeudis et vendredis (modèle fixe). Il prend un jour de vacances un jeudi. Puisque Time comptabilise 8,4 heures de vacances, et pas 5,04 heures seulement, son solde de vacances diminue d'environ 1,7 jour, et non pas seulement d'une journée.*

	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Total
Temps de travail convenu	8,4	0	0	8,4	8,4	25,2
Temps de travail effectué	8,4	0	0	vacances 8,4	8,4	25,2
Durée de travail réglementaire Time	5,04	5,04	5,04	5,04	5,04	25,2
Solde horaire Time	3,36	-1,68	-6,72	-3,36	0	0

*Exemple 2 : relevés dans Time de madame B, dont le degré d'occupation est de 60 pour cent avec un horaire de travail souple (modèle variable). B prend un jour de vacances un jeudi.*

	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Total
Temps de travail variable	5,04	5,04	5,04	5,04	5,04	25,2
Temps de travail effectué	4,42	5,66	4,3	vacances 5,04	5,78	25,2
Durée de travail réglementaire Time	5,04	5,04	5,04	5,04	5,04	25,2
Solde horaire Time	-0,62	0	-0,74	-0,74	0	0

#### i. Comment enregistrer les jours de congé payé de courte durée dans Time ?

L'article 156 de l'ordonnance sur le personnel (OPers) autorise dans certains cas l'octroi de congés payés de courte durée (p. ex. congé payé de trois jours ouvrés au plus en cas de maladie subite ou de décès d'un membre de la famille proche, dans la limite de dix jours par année civile). Le congé payé de courte durée est accordé par les chefs et cheffes d'office. **Il est donné en jours ouvrés entiers ou en demi-journées. Un jour ouvré équivaut au temps de travail réglementaire correspondant au degré d'occupation.**

Cela est **particulièrement important pour le modèle fixe**, car c'est le temps de travail réglementaire correspondant au degré d'occupation qui est défini par défaut dans **Time**, et **non pas le temps de travail convenu pour le jour concerné**. La personne concernée doit donc rattraper ultérieurement ses heures en moins.

**Un congé de courte durée** ne peut être accordé **que pour des jours** où la personne concernée a **l'obligation de travailler**. Le congé payé de courte durée au sens de l'article 156, alinéa 1, lettre a OPers sert en premier lieu à lui permettre de prodiguer les premiers soins à un membre de sa famille proche et d'organiser sa prise en charge (voir aussi le [mémento « Concilier travail et famille »](#), question a). Cela lui est déjà garanti pour des jours où elle n'est pas tenue de travailler, puisque ceux-ci sont de toutes façons considérés comme chômés, et elle n'est donc pas censée travailler.

*Exemple 1 : relevés dans Time de monsieur A, dont le degré d'occupation est de 60 pour cent et qui a l'obligation de travailler les lundis, jeudis et vendredis (modèle fixe). Sa fille tombe malade un jeudi et ne peut pas aller à l'école. Sa cheffe d'office lui accorde une journée de congé de courte durée (de la durée de travail réglementaire). Comme il ne peut pas du tout travailler ce jeudi (alors qu'il est censé travailler 8,4 heures), son solde horaire est négatif en fin de semaine de la différence entre la durée de travail réglementaire et le temps de travail convenu.*

	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Total
Temps de travail convenu	8,4	0	0	8,4	8,4	25,2
Temps de travail effectué	8,4	0	0	congé 5,04	8,4	21,84
Durée de travail réglementaire Time	5,04	5,04	5,04	5,04	5,04	25,2
Solde horaire Time	3,36	-1,68	-6,72	-6,72	-3,36	-3,36

*Exemple 1a : même situation que dans l'exemple 1, mais la cheffe d'office accorde une **demi-journée** de congé.*

	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Total
Temps de travail convenu	8,4	0	0	8,4	8,4	25,2
Temps de travail effectué	8,4	0	0	congé 2,52	8,4	19,32
Durée de travail réglementaire Time	5,04	5,04	5,04	5,04	5,04	25,2
Solde horaire Time	3,36	-1,68	-6,72	-9,24	-5,88	-5,88

*Exemple 2 : relevés dans Time de madame B, dont le degré d'occupation est de 60 pour cent avec un horaire de travail souple (modèle variable). Sa fille tombe aussi malade un jeudi et ne peut pas aller à l'école. Son chef d'office lui accorde un jour de congé de courte durée.*

	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Total
Temps de travail variable	5,04	5,04	5,04	5,04	5,04	25,2
Temps de travail effectué	4,42	5,66	4,3	congé 5,04	5,78	25,2
Durée de travail réglementaire Time	5,04	5,04	5,04	5,04	5,04	25,2
Solde horaire Time	-0,62	0	-0,74	-0,74	0	0

**Remarque importante concernant les exemples :** en comparant les exemples 1 et 2, on pourrait à première vue avoir l'impression que, dans des conditions identiques, les personnes qui travaillent à temps partiel selon le modèle fixe sont désavantagées, puisque leur solde horaire est négatif en fin de semaine. Mais c'est faux. Si les personnes qui travaillent suivant le modèle fixe pouvaient enregistrer le temps de travail convenu, elles seraient avantagées par rapport à celles qui travaillent à 100 %. Alors qu'un plein temps représente 2 184 heures de travail par an, monsieur A (DO de 60%) ne doit en effectuer que 1 310,4. S'il était autorisé à enregistrer 8,4 heures (au lieu de 5,04) pour une journée où il prend un congé payé de courte durée, il bénéficierait, sur 10 jours de congés payés, d'autant d'heures rémunérées qu'une personne travaillant à plein temps. Un nombre plus élevé d'heures de travail lui serait ainsi payé sur l'année (33,6 heures) que celui auquel il a droit en vertu de son degré d'occupation

et il bénéficierait d'heures rémunérées durant lesquelles il n'a pas fourni de travail.

C'est pourquoi les agents et agentes qui travaillent à temps partiel selon le modèle fixe doivent rattraper l'éventuel solde négatif qui résulte de l'enregistrement de congés payés de courte durée.

**j. Est-il possible de bénéficier d'un congé de courte durée tout en travaillant la même journée ?**

Il arrive qu'une personne apprenne qu'un **membre de sa famille proche est malade alors qu'elle est déjà au travail ou bien qu'elle arrive en retard parce qu'elle a d'abord dû trouver quelqu'un pour s'occuper du malade**. Peut-elle dans ce cas bénéficier d'un congé de courte durée, alors qu'elle a travaillé une partie de la journée ? Étant donné que la durée d'un jour du congé est proportionnelle au degré d'occupation et que, les jours où ils ont l'obligation de travailler, les agents et agentes travaillent en règle générale plus longtemps que la durée de travail réglementaire correspondant à leur degré d'occupation, **ils peuvent bénéficier d'un congé de courte durée d'une demi-journée ou d'une journée, en plus de la durée de travail accomplie**.

*Exemple 1 : relevés dans Time de monsieur A, dont le degré d'occupation est de 60 pour cent et qui a l'obligation de travailler les lundis, jeudis et vendredis (modèle fixe). Sa fille est malade le jeudi matin, mais elle peut retourner à l'école l'après-midi. Sa cheffe d'office lui accorde un congé d'une **demi-journée** (2,52 heures). A travaille 4,2 heures l'après-midi. En tout, 6,72 heures lui sont comptées comme temps de travail effectué.*

	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Total
Temps de travail convenu	8,4	0	0	8,4	8,4	25,2
Temps de travail effectué	8,4	0	0	6,72	8,4	23,52
Durée de travail réglementaire Time	5,04	5,04	5,04	5,04	5,04	25,2
Solde horaire Time	3,36	-1,68	-6,72	-5,04	-1,68	-1,68

*Variante de l'exemple 1 : dans la même situation, la cheffe d'office accorde **une journée entière** (5,04 heures) de congé à A, qui rattrape ses heures manquantes en travaillant l'après-midi jusqu'à la durée de travail convenue.*

	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Total
Temps de travail convenu	8,4	0	0	8,4	8,4	25,2
Temps de travail effectué	8,4	0	0	8,4	8,4	25,2
Durée de travail réglementaire Time	5,04	5,04	5,04	5,04	5,04	25,2
Solde horaire Time	3,36	-1,68	-6,72	-3,36	0	0

**k. Comment la durée de travail réglementaire change-t-elle les jours fériés ?**

L'article 151 OPers déclare chômeés certains jours ou demi-journées (réglementation des jours fériés). En outre, la durée de travail réglementaire est raccourcie la veille du Vendredi saint et du jeudi de l'Ascension, ainsi que celle du 1<sup>er</sup> août si elle ne tombe pas un samedi ou un dimanche.

Les **agents et agentes travaillant à temps partiel** ont **droit** aux jours et demi-journées fériés ou chômés et à la réduction de la durée de travail obligatoire **au prorata de leur degré d'occupation**. Il n'y a pas d'obligation de travailler les jours fériés, et ce, indépendamment du degré d'occupation : dans Time, la durée de travail réglementaire est nulle ces jours-là. Les **après-midis chômées** et les **jours où la journée est raccourcie**, la **durée de travail réglementaire paramétrée dans Time est réduite en fonction du degré d'occupation**. Ce paramétrage évite que les personnes travaillant à temps partiel selon le modèle fixe soient favorisées ou défavorisées selon les jours de la semaine sur lesquels tombent les jours fériés (p. ex. le 1<sup>er</sup> août ou Noël). Sur l'année, les agents et agentes du canton de Berne bénéficient tous dans la même mesure des jours fériés, des après-midis chômées et de la réduction de la durée de travail réglementaire correspondant à leur degré d'occupation. Selon les jours sur lesquels tombent les jours fériés, les agents et agentes travaillant à temps partiel selon le modèle fixe doivent par conséquent compenser des heures à l'avance ou les rattraper.

*Exemple 1 : relevés dans Time de monsieur A, dont le degré d'occupation est de 60 pour cent et qui a l'obligation de travailler les lundis, jeudis et vendredis (modèle fixe). Du fait du vendredi férié (Vendredi saint) et de la réduction de la durée de travail réglementaire la veille (Jeudi saint), il doit seulement effectuer 19,56 heures cette semaine-là au lieu de sa durée de travail hebdomadaire convenue de 25,2 heures. Étant donné que le jour férié tombe un jour où A travaille habituellement, il se retrouve avec un solde horaire négatif, qu'il devra rattraper, à moins d'avoir fait ces heures à l'avance.*

	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi saint	Total
Temps de travail convenu	8,4	0	0	8,4	8,4	25,2
Temps de travail effectué	8,4	0	0	8,4	0	16,8
Durée de travail réglementaire Time	5,04	5,04	5,04	4,44	0	19,56
Solde horaire Time	3,36	-1,68	-6,72	-2,76	-2,76	-2,76

*Exemple 1a : si monsieur A travaillait les lundis, mardis et jeudis, le vendredi férié ne lui occasionnerait pas de solde négatif.*

	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi saint	Total
Temps de travail convenu	8,4	8,4	0	8,4	0	25,2
Temps de travail effectué	8,4	8,4	0	8,4	0	25,2
Durée de travail réglementaire Time	5,04	5,04	5,04	4,44	0	19,56
Solde horaire Time	3,36	6,72	1,68	5,64	5,64	5,64

*Exemple 2 : relevés dans Time de madame B, dont le degré d'occupation est de 60 pour cent avec un horaire de travail souple (modèle variable).*

	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi saint	Total
Temps de travail variable	5,04	5,04	5,04	5,04	5,04	25,2
Temps de travail effectué	4,42	5,66	4,3	5,04	0	19,42

Durée de travail réglementaire Time	5,04	5,04	5,04	4,44	0	19,56
Solde horaire Time	-0,62	0	-0,74	-0,14	-0,14	-0,14

**I. Comment les personnes travaillant à temps partiel sont-elles assurées contre les accidents professionnels et les accidents non professionnels ?**

**Les personnes travaillant à temps partiel sont en principe assurées contre les accidents et les maladies professionnels ainsi que contre les accidents non professionnels.** Cependant, une personne qui travaille **moins de 8 heures par semaine en moyenne pour une entreprise, soit à moins de 19,05 pour cent**, est **seulement assurée contre les accidents professionnels et ceux qui se produisent sur le trajet entre son domicile et son lieu de travail**. Vous trouverez des informations plus détaillées sur le sujet dans le mémento « Informations relatives à l'assurance-accidents pour le personnel du canton de Berne ».

**m. À quoi les personnes travaillant à temps partiel doivent-elles s'attendre concernant les allocations familiales et les allocations d'entretien ?**

Le droit aux allocations familiales est régi par les dispositions de la loi fédérale sur les allocations familiales (LAFam, RS 836.2). Les **agents et agentes** qui ont **droit aux allocations familiales** reçoivent **aussi des allocations d'entretien, dont le montant dépend de leur degré d'occupation**, contrairement aux allocations familiales. Vous trouverez des informations détaillées à ce sujet dans le mémento « Allocation d'entretien ».

**n. Quel est l'impact du travail à temps partiel sur les primes de fidélité ?**

Une **prime de fidélité est versée une première fois après dix ans de service**, puis après chaque période de cinq années supplémentaires. Elle correspond à un congé payé de onze jours ouvrés. Elle peut être convertie totalement ou partiellement en rémunération. Elle est **calculée selon le degré d'occupation moyen des cinq dernières années**.

**o. Quand les personnes travaillant à temps partiel sont-elles assurées à la Caisse de pension bernoise ?**

**Sont normalement assurés les agents et agentes** dont le salaire AVS dépasse un certain **seuil**. **Les autres peuvent demander à être assurés pour autant que leur degré d'occupation corresponde au moins à 20 pour cent d'un engagement à plein temps**. Vous trouverez des informations détaillées dans le Règlement de prévoyance de la Caisse de pension bernoise (CPB).

**p. Quel est l'impact du travail à temps partiel sur la formation et le perfectionnement ?**

Le **perfectionnement des agents et agentes** est encouragé et peut donner lieu à des contributions financières selon l'intérêt qu'il présente pour le service. Pour **le personnel travaillant à temps partiel, ces prestations** sont déterminées de manière appropriée **en fonction de leur degré d'occupation**. Vous trouverez des informations détaillées au sujet de la formation et du perfectionnement dans le mémento « Contributions à la formation ».

**q. À quoi les personnes travaillant à temps partiel doivent-elles veiller pour exercer une charge publique ?**

Un congé payé d'une durée nécessaire à l'**exercice d'une charge publique** peut être accordé, dans la limite de 15 jours ouvré par année civile. **Il est octroyé en jours ouvrés. La durée d'un jour ouvré est égale à la durée de travail réglementaire quotidienne correspondant au degré d'occupation.** Le congé accordé doit être inscrit dans Time à la rubrique 923 « Exercice d'une charge publique ». Vous trouverez des informations détaillées au sujet de l'exercice d'une charge publique dans le mémento « Activités extérieures au service ».

**r. Est-il permis d'occuper un autre poste à temps partiel en plus de son emploi à temps partiel au canton de Berne ?**

Les **agents et agentes travaillant à temps partiel** peuvent en principe cumuler **plusieurs emplois**. S'ils ont **plusieurs postes au sein de l'administration cantonale, leur degré d'occupation total ne doit pas dépasser 100 pour cent**. S'ils travaillent aussi pour un **autre employeur**, ils doivent en particulier respecter les **consignes concernant les activités annexes**. Seules celles qui ne portent **pas préjudice à l'activité principale** sont autorisées. Vous trouverez des informations détaillées au sujet des activités annexes dans le mémento « Activités extérieures au service ».

Office du personnel  
Section Législation sur le personnel et prévoyance professionnelle