



Reformierte Kirchen
Bern-Jura-Solothurn
Eglises réformées
Berne-Jura-Soleure

Règlement du personnel pour le corps pastoral (RPCp)

du 29 mai 2018 (Etat le 1^{er} janvier 2025)

Le Synode,

vu l'art. 168, al. 2 du Règlement ecclésiastique du 11 septembre 1990¹ et l'art. 15, al. 1 de la Loi sur les Eglises nationales bernoises (LEgN) du 21 mars 2018²,

arrête:

1 Dispositions générales

1.1 Objet, champ d'application et compétences

Art. 1 Objet et champ d'application

¹ Le présent règlement définit les grandes lignes de la politique du personnel et les principes régissant le droit du personnel pour le corps pastoral.

² Il s'applique

- a) aux pasteures et pasteurs du ministère pastoral bernois rémunérés par l'Eglise nationale réformée évangélique du canton de Berne, aux stagiaires ainsi qu'aux desservantes et desservants;
- b) aux pasteures et pasteurs rémunérés par les paroisses, les associations ou syndicats de paroisses;
- c) aux postes pastoraux propres aux arrondissements ecclésiastiques du canton de Berne et
- d) aux pasteures régionales et pasteurs régionaux rémunérés par l'Eglise nationale réformée évangélique du canton de Berne.

¹ RLE 11.020.

² RSB 410.11.

Art. 2 Compétences

Pour autant que le présent règlement ou d'autres règlements ecclésiastiques n'en disposent pas autrement, le Conseil synodal est compétent pour édicter les règles régissant le droit du personnel pour les collaboratrices et collaborateurs au sens de l'art. 1, al. 2.

*1.2 Politique du personnel et partenariat social***Art. 3 Fondements et objectifs**

¹ La politique du personnel de l'Eglise nationale réformée évangélique

- a) crée les bases permettant à l'Eglise d'assumer son mandat avec efficacité et constance en faisant un usage rationnel des moyens à sa disposition en conformité avec la Constitution de l'Eglise et le Règlement ecclésiastique;
- b) prend en considération les besoins des collaboratrices et collaborateurs;
- c) est axée sur la relation de partenariat social entre l'Eglise en tant qu'employeur et ses collaboratrices et collaborateurs;
- d) encourage les collaboratrices et collaborateurs en fonction de leurs tâches, de leurs aptitudes et de leurs capacités et leur offre des places d'apprentissage et de formation;
- e) aide les femmes et les hommes à concilier vie professionnelle et vie familiale;
- f) favorise l'égalité de fait entre les femmes et les hommes;
- g) prévoit des mesures pour assurer la protection de l'intégrité personnelle des collaboratrices et collaborateurs et
- h) favorise l'emploi et l'intégration des personnes handicapées.

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

Art. 4 Mise en œuvre

¹ La politique du personnel pour le corps pastoral est régie par les principes énoncés à l'art. 3. Elle crée des instruments permettant sa mise en œuvre, en particulier des instruments de conduite et d'encouragement des collaboratrices et collaborateurs.

² Le Conseil synodal élabore la politique du personnel et surveille l'application du droit du personnel pour le corps pastoral.

³ L'Eglise nationale et les paroisses exécutent la politique ecclésiastique du personnel dans leur domaine de compétence. Elles encouragent et surveillent en particulier l'emploi approprié du personnel ainsi que le perfectionnement de celui-ci.

Art. 5 Participation

¹ Le Conseil synodal organise sous la forme appropriée une consultation de l'association du personnel des pasteures et pasteurs réformés évangéliques actifs dans le canton de Berne, l'association des paroisses du canton de Berne ainsi que d'autres organisations intéressées portant sur les valeurs-repères applicables aux conditions d'engagement de l'Eglise.

² Le Conseil synodal consulte l'association du personnel et l'association des paroisses avant d'édicter, de modifier ou d'abroger des dispositions importantes sur les rapports de travail, et avant d'arrêter les mesures salariales annuelles.

³ Le Conseil synodal informe en temps utile l'association du personnel, l'association des paroisses, les paroisses concernées ainsi que les pasteures et pasteurs concernés de toutes les questions importantes en matière de personnel, en particulier des projets de restructuration et de suppressions de postes de grande ampleur ce, dans le respect des intérêts ecclésiastiques ou personnels prépondérants.

Art. 6 Règlement des conflits collectifs de travail

¹ Toutes les personnes soumises au présent règlement agissent en ayant conscience qu'un conflit du travail pourrait nuire particulièrement à la réputation de l'Eglise et du corps pastoral. Par conséquent, elles s'efforcent de désamorcer à temps la menace de conflits du travail et, si nécessaire, de les résoudre par la négociation.

² Lorsque la durée ou l'étendue du conflit du travail le requiert, une procédure de conciliation dirigée par une médiatrice ou un médiateur doit être menée. Si au bout de dix jours les parties n'ont pas réussi à s'accorder sur une personne, celle-ci est désignée par la présidente ou le président de la commission de recours de l'Eglise nationale. Des représentantes et des représentants de l'Eglise nationale, des paroisses et de l'association du personnel prennent part à la procédure de conciliation.

Art. 7 Grève

¹ La grève est le moyen ultime de parvenir à un objectif légitime.

² Le droit de grève est restreint si cela s'avère nécessaire à la sauvegarde des actes ecclésiastiques et de l'accompagnement spirituel dans des cas

urgents. Les associations de personnel responsables de la grève sont tenues de coopérer à l'application de telles mesures.

³ Une grève à durée limitée est autorisée lorsque

- a) la personne dirigeant la procédure impérative de conciliation a formellement constaté l'échec définitif des négociations;
- b) la grève a été décidée par l'association du personnel et
- c) un préavis de grève a été déposé en temps voulu.

⁴ Les collaboratrices et collaborateurs grévistes n'ont pas droit au versement du traitement.

2 *Création, modification et résiliation des rapports de travail*

2.1 *Dispositions générales*

Art. 8 Conditions d'engagement

¹ Les conditions d'engagement visant la création de rapports de travail sont régies par les dispositions de la Loi sur les Eglises nationales et par les autres exigences définies par l'Eglise nationale.

² Par ailleurs, seuls les pasteures et pasteurs qui ont été agrégés au ministère pastoral et qui en font toujours partie peuvent être engagés.

Art. 9 Motifs généraux de résiliation

¹ Les rapports de travail des collaboratrices et collaborateurs s'achèvent sans autre préavis au plus tard à la fin du mois au cours duquel la personne concernée atteint l'âge de 65 ans.

² Par la suite, les collaboratrices et collaborateurs peuvent être réengagés par contrat d'une durée maximale de deux ans.

³ Les rapports de travail s'achèvent en outre à concurrence du degré d'invalidité dès que l'institution de prévoyance compétente commence à verser une rente d'invalidité.

Art. 10 Suspension provisoire

¹ Les motifs justifiant une suspension provisoire sont régis par analogie par les dispositions de la législation sur le personnel du canton de Berne.

² Le Conseil synodal règle la procédure, les compétences et les autres détails par voie d'ordonnance.

2.2 *Rapports de travail*

2.2.1 *Création et durée des rapports de travail*

Art. 11 Contrat de travail

¹ Les rapports de travail sont créés par contrat de droit public écrit.

² e Conseil synodal refuse la conclusion d'un contrat avec une pasteure ou un pasteur de paroisse lorsque les conditions légales pour ce faire ne sont pas remplies ou qu'il y a d'autres objections fondées.

³ e Conseil synodal définit les principaux éléments du contrat par voie d'ordonnance.

Art. 12 Durée du contrat

¹ Les rapports de travail sont en règle générale à durée indéterminée, sous réserve de l'art. 9, al. 2, de l'art. 14, al. 2 et de l'art. 15, al. 1.

² Le contrat de travail peut prévoir une échéance. Les rapports de travail à durée déterminée sont conclus pour cinq ans au maximum. Des rapports de travail à durée déterminée se succédant sans interruption pendant plus de cinq ans sont considérés comme conclus pour une durée indéterminée.

Art. 13 Absences et suppléances

S'il faut assurer pour cause d'absence la suppléance de collaboratrices et collaborateurs au sens du présent règlement, les dispositions relatives aux conditions et aux indemnités desdites suppléances édictées par voie d'ordonnance par le Conseil synodal s'appliquent.

Art. 14 Desservance

¹ Lorsqu'une suppléance dure au moins sept semaines consécutives, il est possible d'instituer une desservance.

² La desservance constitue des rapports de travail à durée déterminée au sens de l'art. 12, al. 1.

³ Le Conseil synodal fixe par voie d'ordonnance la procédure d'institution d'une desservance ainsi que la procédure d'engagement de desservantes et desservants.

Art. 15 Pasteures et pasteurs stagiaires

¹ Un contrat de droit public à durée déterminée est conclu par écrit pour l'engagement de pasteures et pasteurs stagiaires.

² Un nouveau contrat à durée déterminée est conclu pour toute prolongation de stage.

³ Outre les dispositions du droit du personnel de l'Eglise, les prescriptions relatives à l'examen et au stage s'appliquent aux rapports de travail des pasteures et pasteurs stagiaires.

⁴ Le Conseil synodal règle les détails par voie d'ordonnance.

Art. 16 Descriptif de poste

¹ La collaboratrice ou le collaborateur et l'autorité d'engagement conviennent par écrit des détails de l'engagement dans un descriptif de poste individuel. Celui-ci fait partie intégrante du contrat de travail et doit être approuvé par le Conseil synodal.

² Le Conseil synodal définit les éléments impératifs et essentiels des descriptifs de poste notamment en matière d'emploi partagé.

³ Pour les desservantes et desservants, le descriptif de poste comprend en particulier la nature et les modalités de la suppléance.

⁴ Il est possible de modifier les descriptifs de poste d'un commun accord. Si les modifications portent sur des éléments essentiels, elles sont soumises à l'approbation du Conseil synodal.

Art. 17 Employeur et autorité d'engagement

¹ L'employeur au sens de l'art. 1 du présent règlement est l'Eglise nationale réformée évangélique du canton de Berne. Cette disposition s'applique aussi aux conditions d'engagement à des postes pastoraux dont les titulaires sont rémunérés par les paroisses.

² Les autorités d'engagement prévues par le présent règlement sont

- a) le conseil de paroisse pour la paroisse (pasteures et pasteurs, y compris aumônerie en home;
- b) le comité d'arrondissement pour l'arrondissement ecclésiastique, ou
- c) le Conseil synodal de l'Eglise nationale réformée évangélique du canton de Berne (notamment pasteures régionales et pasteurs régionaux, pasteures et pasteurs exerçant un ministère spécialisé, desservantes et desservants ainsi que pasteures et pasteurs stagiaires).

³ L'assemblée de paroisse doit approuver un engagement par le conseil de paroisse avant la conclusion du contrat de travail. Les paroisses peuvent prévoir dans leurs règlements d'organisation que les engagements sont effectués sans ledit accord.

⁴ Les hôpitaux et les institutions d'exécution judiciaire qui engagent une pasteure ou un pasteur à leurs conditions consultent au préalable le service désigné à cette fin par le Conseil synodal.

⁵ Lorsque l'accompagnement spirituel dans les hôpitaux et les institutions

d'exécution judiciaire est fourni en complément au moyen d'une convention de prestations conclue avec l'Eglise nationale, celle-ci engage les pasteurs et pasteurs concernés conformément au présent règlement.

Art. 18 Recrutement

¹ Après vérification préalable, l'autorité d'engagement met au concours les postes vacants de façon appropriée. Le Conseil synodal peut définir par voie d'ordonnance les dérogations à l'obligation de mise au concours.

² Le Conseil synodal définit les modalités de la vérification et édicte des directives visant à pourvoir les postes ouverts.

Art. 19 Période probatoire

¹ Les collaboratrices et collaborateurs engagés avec l'accord de l'assemblée de paroisse ou astreints à l'obligation de résidence au sens de l'art. 49 ne sont pas soumis à une période probatoire.

² Les autres collaboratrices et collaborateurs engagés par contrat de durée indéterminée sont soumis à une période probatoire de six mois au maximum à convenir. Si la durée de la période d'évaluation est raccourcie à cause d'une absence prolongée du poste de travail, l'autorité d'engagement peut prolonger d'autant la période probatoire.

³ Pendant la période probatoire, les parties peuvent en tout temps résilier les rapports de travail pour la fin d'un mois. Le délai de préavis est de sept jours durant le premier mois et d'un mois durant le reste de la période probatoire.

⁴ Si aucune résiliation n'intervient durant la période probatoire, les rapports de travail deviennent définitifs.

2.2.2 Modification des rapports de travail

Art. 20 Mutation

Les dispositions de la législation sur le personnel du canton de Berne s'appliquent aux mutations.

Art. 21 Résiliation par les collaboratrices et collaborateurs

Les collaboratrices et collaborateurs peuvent résilier par écrit leurs rapports de travail pour la fin d'un mois moyennant un préavis de trois mois.

Art. 22 Résiliation par l'autorité d'engagement

¹ L'autorité d'engagement peut résilier par voie de décision les rapports de

travail pour la fin d'un mois moyennant un préavis de trois mois. Les al. 4, 5 et 6 ainsi que des délais de préavis plus longs fixés par voie d'ordonnance sont réservés.

² Pour résilier des rapports de travail, l'autorité d'engagement doit invoquer des motifs pertinents. Ils le sont en particulier lorsque la collaboratrice ou le collaborateur

- a) fournit des performances insuffisantes;
- b) n'a pas respecté les instructions de ses supérieurs à plusieurs reprises
- c) perturbe durablement l'ambiance de travail par son comportement durant les heures de travail;
- d) exerce un harcèlement sexuel à l'égard d'autres collègues ou de personnes assistées ou se trouvant dans une relation de dépendance;
- e) ne se conforme pas aux exigences relatives au comportement général posées par le Règlement de service.

³ La personne concernée doit pouvoir s'exprimer dans le délai approprié qui lui a été fixé sur la menace de résiliation de ses rapports de travail.

⁴ Lorsque le conseil de paroisse entend licencier une pasteure ou un pasteur, il doit solliciter au préalable l'intervention du Conseil synodal.³

⁵ Les collaboratrices et collaborateurs qui ont été engagés avec l'accord de l'assemblée de paroisse peuvent demander par écrit que celle-ci doive consentir à la résiliation. Le conseil de paroisse a le droit dans ce cas de présenter les motifs de résiliation à l'assemblée de paroisse. Le droit de participation de l'assemblée de paroisse devient caduc en cas de suppression ou de réduction de postes ainsi qu'en cas de résiliation des rapports de travail d'un ou d'une partenaire d'un poste partagé.

⁶ La résiliation des rapports de travail d'un ou une partenaire de poste partagé équivaut à un motif pertinent selon l'al. 2 pour résilier également les rapports de travail avec la personne partageant le poste. Le délai de résiliation des rapports de travail est de 9 mois.

⁷ L'autorité d'engagement peut libérer de ses fonctions une personne dont les rapports de travail ont été résiliés lorsque c'est dans l'intérêt de l'Eglise. 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.

³ Art. 18 ss de l'Ordonnance concernant l'activité de conseil, le soutien et la surveillance du 13 décembre 2012 (RLE 45.030)

Art. 23 Résiliation avec effet immédiat

¹ L'une ou l'autre des parties peut résilier les rapports de travail avec effet immédiat s'il existe de justes motifs. Sont notamment considérées comme de justes motifs les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger des parties la continuation des rapports de travail.

² Si une paroisse entend licencier un pasteur ou une pasteure, elle doit solliciter au préalable l'intervention du Conseil synodal.

Art. 24 Rapports de travail à durée déterminée

Des rapports de travail à durée déterminée prennent fin sans préavis au terme de celle-ci.

Art. 25 Convention de départ

¹ D'un commun accord, il peut être mis fin aux rapports de travail par une convention de départ.

² Des dérogations au présent règlement et à d'autres règles régissant le ministère pastoral sont admises quant au délai de préavis (art. 22, al. 1) et à l'indemnité de départ (art. 30), le montant de celle-ci ne devant pas excéder le maximum prévu. Des contributions peuvent en outre être octroyées au coût d'une aide extérieure à la réorientation professionnelle.

³ L'autorité d'engagement est compétente pour conclure la convention de départ. La convention conclue doit être approuvée par l'employeur.

Art. 26 Résiliation en temps inopportun

Après l'échéance de la période probatoire, l'autorité d'engagement ne peut résilier en temps inopportun les rapports de travail conformément aux dispositions de la loi sur le personnel du canton de Berne (période d'interdiction de licenciement).

Art. 27 Conséquences d'une résiliation non motivée

Si les rapports de travail sont résiliés sans motifs pertinents, la personne concernée a droit à une indemnité au sens de l'art. 30 ou de l'art. 31.

Art. 28 Résiliation à la suite de la suppression totale ou partielle d'un poste

¹ L'autorité d'engagement résilie les rapports de travail par voie de décision si un poste est totalement ou partiellement supprimé et que la collaboratrice ou le collaborateur ne peut pas être muté.

² L'employeur apporte son soutien à la personne concernée dans la recherche d'emploi.

Art. 29 Poste acceptable

Un poste est considéré comme acceptable selon les dispositions de la législation sur le personnel du canton de Berne.

Art. 30 Indemnité de départ

¹ Si les rapports de travail sont résiliés par l'autorité d'engagement sans qu'une faute puisse être imputée à la personne concernée et qu'aucun poste acceptable ne puisse lui être proposé au sein de l'Eglise, une indemnité de départ lui est versée au cas où elle n'a aucun droit au sens de l'art. 31.

² L'indemnité de départ est échelonnée en fonction de l'âge et de l'ancienneté de service et ne doit pas dépasser le montant correspondant à 18 mois de traitement. Elle est réduite ou supprimée si la personne concernée trouve, dans les 18 mois suivant la résiliation de ses rapports de travail, un poste acceptable au sein de l'Eglise ou chez un autre employeur.

³ Le Conseil synodal règle les détails par voie d'ordonnance.

2.2.3 Conséquences en matière de prévoyance**Art. 31 Droits à des rentes particulières**

Les collaboratrices et collaborateurs dont les rapports de travail sont résiliés sans qu'il y ait faute de leur part ont droit au versement d'une rente spéciale conformément aux dispositions de la législation cantonale sur le personnel.

Art. 32 Détermination de la faute en matière de prévoyance

¹ Si l'autorité d'engagement résilie les rapports de travail, l'employeur détermine par voie de décision, après l'avoir entendue au préalable, si le licenciement est sans faute ou non au sens des conditions fixées pour bénéficiaire de prestations de prévoyance spéciales ou de l'indemnité de départ.

² Dans le cadre de la participation au sens de l'art. 22, al. 4 et de l'art. 23, al. 2, le Conseil synodal informe au préalable l'autorité d'engagement si le licenciement est considéré sans faute ou non, quels en sont les coûts et qui les supporte.

Art. 33 Financement des frais

¹ Si un licenciement sans faute prononcé par la paroisse donne lieu à des prétentions financières, celle-ci est obligée de les rembourser, en totalité

ou en partie, à l'Eglise nationale.

² L'obligation de remboursement devient caduque lorsque le licenciement sans faute est consécutif à une réduction de poste en raison d'une modification de l'Ordonnance relative aux postes pastoraux.

3 *Droits et devoirs des collaboratrices et collaborateurs*

3.1 *Droits*

Art. 34 Liberté d'établissement

Les collaboratrices et collaborateurs peuvent choisir librement leur lieu de domicile, sous réserve de l'obligation de résidence au sens de l'art. 49.

Art. 35 Données personnelles

¹ Les collaboratrices et collaborateurs ont le droit de consulter leurs données personnelles.

² La durée minimale de conservation du dossier personnel est de cinq ans à compter de la fin des rapports de service. Dans les cas fondés, cette durée est prolongée à dix ans.

³ Les documents dépourvus de valeur archivistique doivent être éliminés au terme de la durée minimale de conservation s'ils ne sont plus utilisés.

Art. 36 Information

Les autorités d'engagement et l'employeur informent le plus tôt possible les collaboratrices et collaborateurs des faits et projets qui sont importants pour leur activité et leurs conditions de travail, tout en veillant aux intérêts de l'Eglise ou aux intérêts prépondérants.

Art. 37 Entretien d'évaluation périodique

¹ L'autorité d'engagement et l'employeur ont périodiquement un entretien d'évaluation avec la collaboratrice ou le collaborateur.

² Le Conseil synodal règle les modalités des entretiens d'évaluation périodique par voie d'ordonnance.

Art. 38 Conflit de conscience

¹ Lorsqu'un acte pastoral pose à la pasteure ou au pasteur un conflit de conscience, elle ou il peut s'en faire dispenser par l'autorité d'engagement.

² L'autorité d'engagement examine les demandes de dispense en tenant

compte des solutions de remplacements existantes. Elle ne doit pas refuser la dispense si un grave conflit peut être démontré.

³ En cas de doute, l'autorité d'engagement consulte le Conseil synodal avant de rendre sa décision. Elle l'informe de la dispense accordée.

Art. 39 Certificat de travail

¹ Les collaboratrices et collaborateurs peuvent demander en tout temps à leur autorité d'engagement un certificat portant sur la nature et la durée des rapports de travail, ainsi que sur leurs performances et leur conduite.

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

Art. 40 Signalement d'irrégularités

¹ Les collaboratrices et collaborateurs ont le droit de signaler des irrégularités dans leur domaine d'activité, notamment le non-respect de dispositions légales.

² Quiconque signale de bonne foi une irrégularité au sens de l'al. 1 ou aide dans l'établissement des faits ne doit subir aucun préjudice dans ses rapports de service. Sont en particulier considérés comme préjudice un licenciement, une mutation, le refus de la progression salariale ainsi qu'une atteinte délibérée de nature psychique ou le fait de la tolérer.

³ Quiconque subit un préjudice au sens de l'al. 2 peut exiger de l'autorité d'engagement compétente qu'elle le lève.

Art. 41 Remboursement des frais

¹ Lorsque, dans l'exercice de leurs fonctions, des collaboratrices et collaborateurs font l'objet d'une poursuite dirigée contre eux par un tiers, leur employeur décide de prendre en charge, sur requête, tout ou partie des frais de justice et d'avocat, en fonction de leur degré de responsabilité.

² Les frais de justice ou d'avocat peuvent être avancés à la personne concernée.

Art. 42 Tâches concernant l'ensemble de l'Eglise

Dans la mesure de leurs possibilités et d'entente avec le conseil de paroisse, les pasteures et pasteurs au sens de l'art. 1, al. 2, let. a et let. b du présent règlement se tiennent à disposition pour certaines tâches particulières de l'Eglise.

Art. 43 Exercice d'une charge publique

¹ Les collaboratrices et collaborateurs ont le droit d'exercer une charge publique au sens de la législation cantonale sur le personnel pour autant qu'elle soit compatible avec leur fonction et l'accomplissement de leurs tâches.

² Selon l'importance de la charge publique, la collaboratrice ou le collaborateur peut lui consacrer au maximum 15 jours de travail par an (calculé en fonction du temps de travail réglementaire selon le degré d'occupation) sans réduction de traitement ni contribution. Si l'exercice de la charge exige une absence plus longue, l'autorité d'engagement est habilitée à statuer de cas en cas. Elle peut alors fixer une réduction appropriée du traitement ou une obligation de verser l'indemnité perçue pour l'exercice de la charge publique.

³ Le Conseil synodal règle les détails par voie d'ordonnance.

Art. 44 Mandats confiés par l'Eglise

¹ Les collaboratrices et collaborateurs qui représentent l'Eglise au sein notamment du Care Team, de l'aumônerie de l'armée, de conseils d'administration, de conseils de fondations, de commissions de surveillance et d'autres institutions semblables exercent ces mandats pendant le temps de travail.

² Toutes les rémunérations obtenues dans l'exercice de tels mandats, sauf le remboursement des frais, reviennent à l'employeur.

³ Les dispositions du présent article s'appliquent par analogie aussi aux indemnités que les collaboratrices et collaborateurs perçoivent pour des activités d'intervenant et pour des activités similaires exercées en raison de leur fonction.

Art. 45 Activités annexes

¹ Seules sont autorisées les activités annexes qui ne portent pas préjudice à l'accomplissement des tâches et qui sont compatibles avec l'exercice de la fonction ecclésiastique.

² Une autorisation de l'autorité d'engagement est nécessaire si l'activité annexe est exercée pendant les heures de travail. L'autorisation peut être assortie de charges concernant la compensation du temps de travail utilisé et le versement des recettes annexes.

³ L'exercice d'une activité accessoire parallèlement à un poste à plein temps requiert l'autorisation de l'autorité d'engagement.

⁴ Les collaboratrices et collaborateurs renseignent l'autorité d'engagement sur leurs activités accessoires même lorsqu'aucune autorisation selon l'al.

2 et l'al. 3 n'est requise.

⁵ Dans le cadre de leurs occupations accessoires, il est également interdit aux pasteures et pasteurs de se tenir à disposition pour des rites ou des célébrations liturgiques contraires aux prescriptions ecclésiales, accomplies sans l'autorisation de l'autorité d'engagement, ou dont ils ne peuvent assumer la responsabilité en tant que professionnel engagé dans une fonction publique.

⁶ Quiconque utilise des équipements de l'Eglise à des fins privées, notamment dans le but d'obtenir un revenu en exerçant une activité annexe, verse une indemnité couvrant les frais.

⁷ Le Conseil synodal règle les détails par voie d'ordonnance. Il peut décider que des activités annexes déterminées sont autorisées d'une manière générale ou les interdire.

Art. 46 Indemnisation de dommages personnels ou matériels

¹ Lorsque des collaboratrices et collaborateurs subissent, dans l'exercice de leurs fonctions, un dommage personnel ou matériel pour lequel il n'est pas possible d'obtenir, en vertu d'une autre réglementation, une indemnisation ni d'un tiers, ni de l'Eglise, l'employeur décide, sur requête, de les indemniser tout ou partie.

² La collaboratrice ou le collaborateur peut recevoir une indemnisation pour autant que le dommage ne soit pas exclusivement imputable à une faute de sa part. Si le dommage est en partie imputable à une faute de sa part, l'indemnisation peut être réduite.

3.2 Devoirs

Art. 47 Principe

¹ Les collaboratrices et collaborateurs sont tenus de servir l'intérêt de l'Eglise et d'accomplir leurs tâches de manière conforme au droit, consciencieuse, économique et en faisant preuve d'initiative.

² Ils se distinguent par leur intégrité personnelle.

Art. 48 Lieu de l'accomplissement des tâches

¹ Les collaboratrices et collaborateurs exercent leur activité là où les tâches et la fonction qui leur incombent le requièrent et où les actes législatifs de l'Eglise et le descriptif de poste le prévoient.

² Les locaux de fonction dans les logements privés de pasteures et de pas-

teurs de paroisse sont interdits. Ceux-ci n'ont pas droit non plus à une indemnisation pour l'usage professionnel de locaux dans leur logement privé.

Art. 49 Obligation de résidence

¹ Dans chaque paroisse, association ou syndicat de paroisses, au moins une pasteure ou un pasteur de paroisse est tenu d'occuper le logement de fonction mis à disposition pendant toute la durée de son engagement.

² Le Conseil synodal fixe les dérogations à l'obligation de résidence par voie d'ordonnance.

³ L'indemnité déduite du traitement (art. 55, al. 2) est versée à la paroisse qui met le logement de fonction à disposition.

⁴ Les collaboratrices et collaborateurs occupant un logement de fonction ont droit à un délai supplémentaire de trois mois pour le libérer après la résiliation des rapports de travail.

⁵ Le descriptif de poste (art. 16) indique si la collaboratrice ou le collaborateur est astreint à l'obligation de résidence.

Art. 50 Participation à la formation

Les collaboratrices et collaborateurs participent à la formation des pasteures et pasteurs stagiaires ainsi que des personnes étudiant la théologie durant le semestre pratique conformément aux dispositions relatives à la formation.

Art. 51 Horaire de travail

L'horaire de travail résulte de l'accomplissement des tâches figurant dans le descriptif de poste (art. 16).

Art. 52 Secret de fonction et secret professionnel

¹ Les collaboratrices et collaborateurs respectent par leur discrétion la confiance que leur témoignent les membres de l'Église ou d'autres personnes.

² Ils gardent le silence à l'égard de tiers sur toutes choses dont ils prennent connaissance dans l'exercice de leur ministère, notamment lors de l'accompagnement spirituel, qui doivent être tenues secrètes en raison de leur nature ou de prescriptions particulières.

³ L'obligation de garder le secret s'applique également à l'égard de collègues, de conjointes et conjoints, et dans le cadre d'une supervision ou d'autres manifestations similaires. Elle subsiste après la fin des rapports de service.

⁴ Pour autant qu'ils puissent être déliés de leur obligation de garder le secret, les collaboratrices et collaborateurs n'ont le droit de s'exprimer sur des choses au sens de l'al. 2 devant des autorités et tribunaux ecclésiastiques et étatiques que si le Conseil synodal leur en a donné l'autorisation par écrit.

⁵ Cette autorisation ne peut être refusée que si des intérêts publics ou privés prépondérants l'exigent.

⁶ Les droits et les obligations de renseigner et d'annoncer fixés par la législation spéciale sont réservés.

Art. 53 Récusation

La collaboratrice et le collaborateur doivent se récuser

- a) si elle ou s'il a un intérêt personnel dans l'affaire;
- b) si elle ou s'il est parent ou allié de la personne concernée en ligne directe, ou jusqu'au troisième degré en ligne collatérale, si elle ou s'il lui est uni par mariage, partenariat enregistré ou adoption ou encore si elle ou s'il mène de fait une vie de couple avec elle. La dissolution du mariage ou du partenariat enregistré ne supprime pas le motif de récusation.

Art. 54 Interdiction d'accepter des dons

¹ Il est interdit aux collaboratrices et collaborateurs d'accepter ou de se faire promettre, pour eux-mêmes ou pour d'autres personnes, des dons ou autres avantages qui ont ou qui pourraient avoir un rapport avec leur fonction.

² Cette interdiction ne s'applique pas aux cadeaux de peu de valeur offerts par courtoisie.

4 Traitement et autres prestations financières

4.1 Traitement

4.1.1 Dispositions générales

Art. 55 Droit au traitement

¹ Les collaboratrices et collaborateurs ont droit à un traitement et, le cas échéant, à des allocations pendant la durée des rapports de travail.

² Le montant des prestations en nature, notamment des logements de fonction, est déduit du traitement. Le Conseil synodal fixe les principes régissant leur évaluation par voie d'ordonnance.

Art. 56 Principe

Le traitement est fixé en fonction de critères objectifs.

Art. 57 Remboursement, compensation

Le remboursement et la compensation de prestations financières en lien avec les rapports de travail sont régis par les dispositions de la législation sur le personnel du canton de Berne.

Art. 58 Traitement en cas de maladie ou d'accident

Le versement du traitement aux collaboratrices et collaborateurs qu'une maladie ou un accident non imputable à une faute de leur part empêche de fournir une prestation de travail est régi par les dispositions de la législation sur le personnel du canton de Berne.

Art. 59 Congé de maternité

Le droit au congé payé de maternité est régi par les dispositions de la législation sur le personnel du canton de Berne.

Art. 60 Poursuite du versement du traitement aux membres de la famille

La poursuite du versement du traitement aux membres de la famille est régie par les dispositions de la législation sur le personnel du canton de Berne.

Art. 61 Poursuite du versement du traitement en cas de formation continue et de congé de formation

La poursuite du versement du traitement en cas de formation continue et de congé de formation est régie par les dispositions du Règlement concernant la formation continue et ses ordonnances d'exécution.

4.1.2 Système salarial

Art. 62 Principe

Le système salarial se fonde sur celui applicable au personnel du canton de Berne.

Art. 63 Composantes du traitement

Le traitement se compose du traitement de base de la classe de traitement déterminante et des échelons de traitement.

Art. 64 Classification des fonctions

Les fonctions sont affectées à la classe de traitement correspondante à l'annexe 1.

Art. 65 Traitement de départ

¹ Le traitement de départ correspond au traitement de base de la classe de traitement prévue pour la fonction concernée lorsque la ou le titulaire du poste remplit les exigences fondamentales inhérentes au poste.

² La fixation du traitement tient en outre notamment compte au cas par cas

- a) des exigences et des charges inhérentes à la fonction;
- b) des conditions que la personne doit remplir pour exercer la fonction;
- c) de l'expérience professionnelle et extraprofessionnelle déjà acquise et
- d) des traitements des collaboratrices et collaborateurs en place.

³ Le Conseil synodal règle les détails par voie d'ordonnance.

Art. 66 Progression du traitement

¹ La progression au sein d'une classe de traitement intervient par le passage à un échelon de traitement supérieur.

² Le Conseil synodal décide chaque année l'octroi d'échelons de traitement en fonction de la situation financière de l'employeur.

³ Il n'existe pas de droit à la progression du traitement.

Art. 67 Compensation du renchérissement (progression générale des traitements)

¹ Afin notamment de maintenir le pouvoir d'achat, le Conseil synodal peut augmenter de manière générale les traitements de base arrêtés en annexe 1 dans le cadre des moyens financiers disponibles à cette fin. Ce faisant, il tient compte de l'évolution du renchérissement et de la situation financière de l'Eglise nationale.

² Il n'existe pas de droit à la compensation du renchérissement.

Art. 68 Financement de la progression des traitements

¹ Le Conseil synodal fixe chaque année la part de la masse salariale qui

peut être affectée à la progression des traitements (art. 66) et à la compensation du renchérissement (art. 67).

² Le Synode peut en outre réserver des moyens dans le but de combler des retards salariaux.

Art. 69 Rémunération des stagiaires

¹ La rémunération se compose du traitement annuel, de l'allocation d'entretien et des allocations familiales.

² Le droit pour un stage pastoral ordinaire (taux d'occupation à 100%) correspond à un degré d'occupation de 80% de la classe salariale conformément à l'annexe 1. Pour les stages pastoraux à temps partiel, le montant auquel la personne a droit est calculé en fonction du taux d'occupation. Les dispositions sur les allocations familiales sont réservées.

³ [abrogé]

4.1.3 Indemnités spéciales

Art. 70 Remboursement des frais

¹ Conformément aux dispositions qu'elle a édictées, l'autorité d'engagement rembourse aux collaboratrices et collaborateurs les frais occasionnés par l'accomplissement de leurs tâches.

² L'employeur peut édicter des directives relatives au remboursement des frais par l'intermédiaire de l'autorité d'engagement.

Art. 71 Indemnité pour services particuliers

¹ Les collaboratrices et collaborateurs ne peuvent en principe pas prétendre à des allocations pour service de disponibilité, service de nuit ou service de fin de semaine.

² Le Conseil synodal fixe par voie d'ordonnance les dérogations pour les situations particulières d'engagement, notamment pour les desservances.

4.2 Allocations

Art. 72 Allocation pour enfant, allocation de formation professionnelle et allocation d'entretien

¹ Les collaboratrices et collaborateurs ont droit à des allocations familiales (allocation pour enfant et allocation de formation professionnelle) en vertu de la législation en la matière de la Confédération et du canton de Berne.

² Les collaboratrices et collaborateurs qui ont droit aux allocations familiales mentionnées à l'al. 1 reçoivent en sus une allocation d'entretien en vertu des dispositions de la législation sur le personnel du canton de Berne.

Art. 73 Allocation de fonction

¹ Pour l'attribution temporaire de tâches supplémentaires ou la suppléance de longue durée, les collaboratrices et collaborateurs peuvent être indemnisés par le versement d'une allocation de fonction.

² Le Conseil synodal fixe par voie d'ordonnance les détails, notamment le montant et les conditions d'octroi de l'allocation.

Art. 74 Primes de fidélité

¹ Les collaboratrices et collaborateurs ont droit à des primes de fidélité sous forme de congé payé ou d'une indemnité en espèces équivalente.

² Le Conseil synodal fixe par voie d'ordonnance le montant de la prime et les autres détails.

4.3 Formation continue

Art. 75 Formation continue

¹ L'octroi de contributions aux frais de formation continue est régi par les dispositions du Règlement concernant la formation continue et de ses ordonnances d'exécution.

² L'autorité d'engagement peut prendre en charge la totalité ou une partie des frais de formation continue plus poussée des collaboratrices et collaborateurs pour autant que cela présente un intérêt pour le service.

³ Aucune contribution n'est accordée aux stagiaires.

4.4 Autres prestations

Art. 76 Vacances et compte épargne-temps

¹ Les collaboratrices et collaborateurs ont droit à des vacances annuelles d'une durée de cinq semaines au moins.

² Si le travail est interrompu pour des raisons étrangères au service pendant plus de deux mois au cours d'une année civile, la durée des vacances est réduite proportionnellement. Le congé payé de maternité n'est pas pris en compte.

³ Le Conseil synodal règle les autres détails par voie d'ordonnance.

⁴ Le Conseil synodal crée par voie d'ordonnance la possibilité d'avoir un compte épargne-temps qui enregistre les jours de vacances non utilisés. Il règle les autres détails relatifs à la constitution et à l'utilisation des soldes horaires.

Art. 77 Jours fériés et jours chômés

¹ Le Conseil synodal désigne par voie d'ordonnance les jours fériés et les jours chômés payés en prenant en considération les conditions particulières de l'accomplissement des tâches pastorales les jours fériés et les jours chômés prévus par la législation cantonale.

² Les dimanches fériés et les dimanches chômés des collaboratrices et collaborateurs sont fixés dans le cadre des prescriptions ecclésiales figurant dans le descriptif de poste.

Art. 78 Congés

¹ Sont considérées comme congés toutes les absences autorisées, qu'elles soient payées ou non, qui ne sont pas des vacances, des jours fériés ou des jours chômés.

² Le Conseil synodal règle par voie d'ordonnance l'octroi de congés payés et de congés non payés.

4.5 Prescription

Art. 79 Prescription

Les prétentions découlant des rapports de travail se prescrivent par cinq ans à compter de la date d'exigibilité.

5 Protection d'assurance

Art. 80 Assurance contre les suites d'accident ou de maladie

¹ Les collaboratrices et collaborateurs sont obligatoirement assurés contre les suites d'accident ou de maladie conformément aux prescriptions du droit fédéral.

² Le Conseil synodal peut souscrire des assurances supplémentaires et déterminer les modalités de la participation de l'Eglise nationale au paiement des primes en sa qualité d'employeur.

³ Il peut en outre souscrire des assurances d'indemnités journalières en

cas de maladie. L'Eglise nationale participe en tant qu'employeur en payant au moins la moitié des primes.

Art. 81 Prévoyance professionnelle

¹ Les collaboratrices et collaborateurs ont droit à une assurance convenable contre les risques de la vieillesse, de l'invalidité et du décès.

² L'Eglise s'affilie à une institution de prévoyance existante. Le Conseil synodal conclut les contrats y relatifs.

³ Les cotisations de l'Eglise nationale et des assurés ainsi que les prestations de la prévoyance professionnelle sont déterminées par le contrat d'affiliation à la caisse de pension et par le règlement de prévoyance de celle-ci.

6 Prescriptions supplétives

Art. 82

¹ Pour autant que le présent règlement et ses dispositions d'exécution ne contiennent pas de règles, la législation sur le personnel du canton de Berne s'applique par analogie.

² Sont notamment régis par les dispositions de celle-ci

- a) les motifs de suspension provisoire;
- b) le poste acceptable;
- c) la mutation;
- d) la résiliation en temps inopportun;
- e) le remboursement et la compensation;
- f) le versement du traitement en cas de maladie ou d'accident;
- g) le droit au congé payé de la maternité;
- h) la poursuite du versement du traitement aux membres de la famille;
- i) l'indemnité de mutation;
- j) l'allocation pour enfant, l'allocation de formation professionnelle et l'allocation d'entretien;
- k) les droits en cas de création de propriété intellectuelle et
- l) la responsabilité.

7 *Voies de droit*

Art. 83 Décision

¹ L'autorité d'engagement rend une décision par écrit dans tous les cas prévus par le présent règlement lorsque la situation juridique de la collaboratrice ou du collaborateur s'en trouve péjorée.

² Dans tous les autres cas, l'Eglise nationale est compétente pour rendre les décisions en tant qu'employeur.

³ La procédure est gratuite.

Art. 84 Voies de droit

¹ Il est possible de recourir contre les décisions rendues en application du présent règlement conformément aux dispositions de la Loi sur les Eglises nationales et de la Loi sur la procédure et la juridiction administratives du 23 mai 1989.

² Les recours déposés contre la résiliation de rapports de travail, contre la libération des fonctions ou contre la suspension provisoire n'ont pas d'effet suspensif à moins que l'autorité d'instruction ne l'ordonne.

8 *Exécution*

Art. 85 Ordonnance

¹ Le Conseil synodal édicte les dispositions d'exécution.

² Il peut déléguer la totalité ou une partie des compétences législatives que lui confère le présent règlement aux paroisses, à moins que le droit ecclésial ne l'exclue.

9 *Dispositions transitoires et dispositions finales*

Art. 86 Rapports de travail existants

Avec l'entrée en vigueur de la Loi sur les Eglises nationales bernoises (LEgN), l'Eglise nationale reprend, en tant qu'employeur en vertu de l'art. 17, tous les rapports de travail existants avec des collaboratrices et des collaborateurs au sens de l'art. 1 du présent règlement.

Art. 87 Soldes horaires enregistrés dans les comptes épargne-temps

¹ Les soldes horaires enregistrés dans le compte d'épargne-temps constitués conformément aux dispositions du droit cantonal du personnel peuvent être reportés en vertu de l'art. 76 pour autant que le canton transfère les moyens correspondants de ses provisions à l'Eglise nationale.

² Le Conseil synodal édicte les dispositions de détail.

Art. 88 Procédures pendantes

Les procédures pendantes sont réglées par l'autorité compétente en vertu de l'ancien droit. Les voies de recours sont régies par le nouveau droit.

Art. 89 Modification d'actes législatifs

¹ L'ordonnance concernant les postes pastoraux propres à une paroisse du 14 juin 1995 (RLE 31.210) est modifiée comme suit:

Art. 3 Conditions d'engagement [modifié]

Les conditions d'engagement des titulaires d'un poste pastoral propre à une paroisse sont régies par les dispositions de la loi sur les Eglises nationales et par les prescriptions de droit ecclésiastique concernant le personnel applicables.

Art. 4 [biffé]

Art. 5 [modifié]

Les rapports de service des titulaires d'un poste pastoral propre à une paroisse sont régis par les prescriptions de droit ecclésiastique concernant le personnel applicables.

² Le règlement sur la rémunération des stagiaires dans les paroisses soleuroises et jurassiennes des Eglises réformées Berne-Jura-Soleure du 30 mai 2000 (RLE 71.310) est modifié comme suit:

Art. 2 [modifié]

La rémunération équivaut à celle que l'Eglise nationale réformée évangélique du canton de Berne verse aux stagiaires qui travaillent dans les paroisses bernoises.

³ Le Profil pastoral de 2005 (RIE II.B.2) est modifié comme suit:

A [modifié]

Ch. 4 La consécration: l'accréditation spirituelle

[...]

Ils le font en leur âme et conscience

- *en se référant aux Saintes Ecritures;*
- *en s'orientant sur la tradition et les principes réformés; (changement uniquement dans la version allemande)*
- *conformément aux règlements de l'Eglise au service de laquelle ils exercent leur ministère;*

- dans un esprit de solidarité œcuménique *et* en assumant leurs responsabilités au-delà des confessions et des religions vis-à-vis de la justice, de la paix et de la sauvegarde de la Création.

Ch. 5 Agrégation au ministère pastoral à Berne, l'accréditation *de l'Eglise*
Pour occuper un poste pastoral, il faut être au bénéfice d'une agrégation au ministère pastoral des Eglises réformées Berne-Jura-Soleure.

B. [modifié]

Ch. 1 La pasteure/le pasteur dans le contexte des services de l'Eglise
[...] Si les compétences respectives n'ont pas été fixées de façon contraignante, c'est au conseil de paroisse qu'il incombe de coordonner les différents services en se référant aux descriptifs des postes.

Ch. 2 Secteurs d'activité du ministère pastoral
[...]

Les priorités du ministère pastoral sont définies en fonction des besoins avérés de la paroisse, du charisme, des aptitudes et capacités du titulaire du poste, ainsi que des décisions du conseil de paroisse. *Elles sont fixées* dans le descriptif de poste.

Art. 90 Entrée en vigueur

Le présent règlement entre en vigueur le 1er janvier 2020.

Berne, le 29 mai 2018

AU NOM DU SYNODE

Le président: *Hansruedi Schmutz*

La secrétaire: *Monika Kornmayer*

Modifications

- le 19 novembre 2024 (arrête du Synode):
modifié dans l'art. 69 al. 2, al. 3 (abrogé) et l'annexe 1.
Entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2025.

Annexe 1

Attribution des fonctions à des classes de traitement selon le système salarial applicable au personnel du canton de Berne (Article 65 resp. annexe 1 de la loi cantonale sur le personnel)

(Etat au 1^{er} janvier 2018)

Fonction	Classe de traitement	Traitement de base
stagiaire	18	78'874.90
Desservante / desservante	21	91'828.75
Pasteur régional / pasteur régionale	23	102'121.50

Pour chaque classe de traitement, le traitement maximum correspond à 160 pour cent du traitement de base.