

---

# Ordonnance sur le personnel

du 26 octobre 2016 (état 1 mai 2022)

---

*Le Conseil municipal de Bienne,*

vu l'art. 61 du Règlement du personnel du 19 août 2015<sup>1)</sup>,

*arrête:*

## 1 Dispositions générales

### **Art. 1**      Objet et champ d'application

<sup>1</sup> La présente ordonnance fixe les détails relatifs au droit du personnel de la Ville de Bienne en application du Règlement du personnel.

<sup>2</sup> Les dispositions concernant les rapports de travail s'appliquent à l'ensemble des collaboratrices et collaborateurs municipaux engagés par contrat de droit public. Des prescriptions particulières relatives à certaines fonctions ou à certaines catégories professionnelles demeurent réservées.

<sup>3</sup> Sauf disposition contraire de la présente ordonnance, les membres du personnel sont soumis aux mêmes dispositions, qu'ils travaillent à temps partiel ou à plein temps.

### **Art. 2**      Égalité des sexes

<sup>1</sup> Le Comité pour les questions d'égalité entre femmes et hommes selon art. 3, al. 1, let. a, du règlement du personnel se compose à parts égales de femmes et d'hommes et au moins d'un membre de chaque direction municipale. \*

<sup>2</sup> Le Conseil municipal élit les membres du comité sur proposition de la Mairie et pour une durée de fonction de quatre ans.

<sup>3</sup> Le comité se constitue lui-même.

<sup>4</sup> Le Département du personnel gère le secrétariat.

---

<sup>1)</sup>RDCo 1.5.3-1

### <sup>5</sup> Le comité

- a. traite de questions spécifiques en matière d'égalité au niveau conceptuel et les défend de manière appropriée vis-à-vis des organes compétents;
- b. peut soumettre des propositions visant l'encouragement de l'égalité des sexes;
- c. est invité à remettre un corapport concernant les affaires de portée générale présentant un lien particulier avec l'égalité des sexes.

### **Art. 3**      Harcèlement psychologique ou sexuel, irrégularités

<sup>1</sup> En collaboration avec le Département du personnel, les directions municipales protègent la dignité des collaboratrices et collaborateurs sur le lieu de travail et prennent les mesures requises, en particulier contre le harcèlement psychologique ou sexuel.

<sup>2</sup> Le Département du personnel gère l'antenne destinée à examiner les plaintes selon art. 3, al. 1, let. b du Règlement du personnel.

<sup>3</sup> L'antenne conseille les collaboratrices et collaborateurs pour toute question relative au harcèlement psychologique ou sexuel sur le lieu de travail. Elle peut proposer des mesures appropriées aux organes compétents.

<sup>4</sup> Les collaboratrices et collaborateurs concernés peuvent annoncer à l'antenne des faits survenus en matière de harcèlement psychologique ou sexuel ainsi que d'autres irrégularités. Ils ne doivent subir aucun préjudice du fait de cette annonce, dans la mesure où elle n'a pas eu lieu de manière abusive.

<sup>5</sup> Dès la réception de l'annonce, l'antenne clarifie le fait et décide de son traitement. Elle peut

- a. avec l'assentiment de la personne concernée, mener des entretiens avec d'autres personnes impliquées, notamment avec des responsables hiérarchiques;
- b. recommander aux organes compétents de prendre des mesures et, cas échéant, de prononcer des sanctions relatives au droit du personnel.

<sup>6</sup> Elle traite les annonces de manière confidentielle.

<sup>7</sup> Le Conseil municipal peut désigner une antenne externe, qu'il contraint par voie contractuelle à respecter le secret de fonction et les dispositions ci-avant.

---

**Art. 4** Engagement de droit privé

<sup>1</sup> La Ville de Bienne engage des stagiaires sur la base de contrats de travail de droit privé selon art. 319 ss du Code des obligations (CO)<sup>2)</sup>, et les apprenties et apprentis sur la base de contrats d'apprentissage en vertu de l'art. 344 ss CO.

<sup>2</sup> Un engagement de droit privé est aussi possible pour des collaboratrices et collaborateurs engagés

- a. avec un contrat à durée déterminée d'un an maximum;
- b. à des postes financés par des tiers;
- c. à un taux d'occupation très bas ou irrégulier, en particulier avec un salaire à l'heure.

**Art. 5** Lieu de travail

<sup>1</sup> Les collaboratrices et collaborateurs exercent leur activité sur le lieu de travail stipulé dans leur contrat de travail.

<sup>2</sup> L'organe compétent (art. 9, al. 3) peut, notamment pour aider à concilier vie professionnelle et vie familiale, autoriser la fourniture de la prestation à un autre endroit (en particulier le télétravail). Il peut assortir l'autorisation de charges.

<sup>3</sup> Il convient par écrit de réglementations de plus longue durée au sens de l'al. 2 avec la collaboratrice concernée ou le collaborateur concerné.

<sup>4</sup> Le Département du personnel édicte des directives concernant le télétravail et met à disposition des documents relatifs à sa réglementation et à sa mise en oeuvre.

**Art. 6** Données personnelles

<sup>1</sup> La Ville traite et archive les données personnelles conformément aux prescriptions de la législation cantonale en matière de personnel et de protection des données. \*

<sup>2</sup> Quiconque traite des données personnelles de collaboratrices et collaborateurs veille à ce que ces données ne soient pas accessibles à des tiers non autorisés. \*

<sup>3</sup> Les données personnelles doivent être détruites dix ans après la fin des rapports de travail. \*

---

<sup>2)</sup> RS 220

---

### Art. 7 Surveillance sur le lieu de travail

<sup>1</sup> La Ville de Bienne peut surveiller le comportement et les prestations des collaboratrices et collaborateurs par des moyens techniques dans des cas motivés et selon les conditions et les prescriptions de la législation cantonale en matière de personnel et de protection des données. \*

<sup>2</sup> Elle informe au préalable les collaboratrices et collaborateurs concernés quant aux mesures correspondantes.

<sup>3</sup> Des mesures policières dans le cadre d'une enquête judiciaire demeurent réservées.

### Art. 8 Obligation d'annoncer les infractions

<sup>1</sup> Les collaboratrices et collaborateurs sont tenus d'annoncer d'office des crimes tels que vol, escroquerie ou faux dans les titres dont ils ont connaissance dans le cadre de leur activité professionnelle.

<sup>2</sup> Ils doivent aussi annoncer d'autres infractions telles que dommages à la propriété ou violation de domicile si elles sont commises au détriment de la Ville de Bienne.

<sup>3</sup> Le Conseil municipal règle les détails, notamment la procédure, par voie d'instruction. Il peut prévoir des exceptions à l'obligation d'annoncer selon l'al. 2 si l'annonce ne peut pas être raisonnablement exigée des collaboratrices ou collaborateurs pour cause de risque d'inconvénient majeur ou pour tout autre motif important.

<sup>4</sup> Des obligations d'annoncer plus importantes ou des libérations de l'obligation d'annoncer selon la législation particulière correspondante demeurent réservées.

### Art. 8a \* Preuves d'aptitude

<sup>1</sup> La Ville peut exiger des titulaires de postes requérant un niveau d'intégrité et de fiabilité élevé, ainsi que des personnes présentant leur candidature à ce type de postes, qu'ils fournissent des preuves d'aptitude en ce sens, notamment un extrait du casier judiciaire ou du registre des poursuites.

**Art. 9** Compétences

<sup>1</sup> La compétence d'engager (autorité d'engagement) incombe:

- a. \* au Conseil municipal pour l'engagement des secrétaires généraux et des secrétaires générales, des responsables de départements ainsi que de la / du responsable du Contrôle des finances;
- b. aux directions municipales pour l'engagement des autres membres du personnel relevant du domaine «Conduite» selon le plan de classement (annexe 1);
- c. aux départements pour l'engagement du reste des collaboratrices et collaborateurs.

<sup>2</sup> L'autorité d'engagement conclut le contrat de travail, édicte les décisions de résiliation et conclut des conventions relatives à la cessation des rapports de travail d'un commun accord. Le Conseil municipal peut habiliter l'un de ses membres à signer un contrat de travail à sa place, dans la mesure où celui-ci est le responsable hiérarchique direct ou la responsable hiérarchique directe de la collaboratrice concernée ou du collaborateur concerné.

<sup>2bis</sup> La levée du secret de fonction visé à l'art. 50 du règlement du personnel incombe \*

- a. à la direction pour les collaboratrices et collaborateurs du Département des affaires sociales et de celui de la protection de l'adulte et de l'enfant,
- b. au Conseil municipal pour les autres collaboratrices et collaborateurs.

<sup>3</sup> Au surplus, les compétences en matière de droit du personnel, y compris l'édition de décisions et autres jugements, incombent

- a. à la mairesse ou au maire en ce qui concerne la chancelière municipale ou le chancelier municipal ainsi que la vice-chancelière ou le vice-chancelier;
- b. au Bureau du Conseil de ville pour la secrétaire parlementaire ou le secrétaire parlementaire;
- c. au membre du Conseil municipal agissant en qualité de responsable hiérarchique pour les collaboratrices et collaborateurs selon al. 1, let. a;
- d. à l'autorité d'engagement pour les autres collaboratrices et collaborateurs.

<sup>4</sup> L'art. 11, al. 3 et 4, ainsi que des compétences particulières définies dans la présente ordonnance ou d'autres actes législatifs municipaux demeurent réservés.

**Art. 10** Représentation de la Ville de Bienne

<sup>1</sup> Le Conseil municipal représente la Ville de Bienne vers l'extérieur dans des procédures de recours et autres litiges en matière de droit du personnel qui concernent une personne engagée par le Conseil de ville ou par lui-même. \*

<sup>2</sup> Dans les autres cas, la Ville de Bienne est représentée par le Département du personnel et l'autorité d'engagement, pour autant que le Conseil municipal n'en décide pas autrement au cas par cas. \*

**Art. 11** Département du personnel

<sup>1</sup> En qualité d'organe spécialisé compétent de la Ville de Bienne, le Département du personnel traite toutes les questions générales et individuelles en matière de personnel, de traitement et d'engagement.

<sup>2</sup> Le Département du personnel

- a. traite des mesures d'application de la politique du personnel et les met en oeuvre;
- b. examine toutes les affaires concernant le personnel devant être soumises au Conseil municipal et établit un corapport y afférent;
- c. gère et surveille le tableau des emplois;
- d. gère et archive les dossiers personnels de l'ensemble des collaboratrices et collaborateurs sous réserve de l'art. 6, al. 2;
- e. veille à l'application uniforme du droit du personnel municipal et édicte des instructions à caractère obligatoire;
- f. soutient et assiste le Conseil municipal ainsi que les directions et les départements pour toutes les affaires liées au droit du personnel, en particulier en ce qui concerne l'organisation du perfectionnement général et la coordination de la formation spécialisée, la planification des besoins en personnel et le recrutement;
- g. conseille les collaboratrices et collaborateurs sur toute question relative au droit du personnel ainsi que, si souhaité et selon ses possibilités, sur des affaires d'ordre personnel;
- h. exécute des mandats particuliers du Conseil municipal;
- i. informe les collaboratrices et collaborateurs sur les affaires présentant un intérêt général pour le personnel;
- j. accomplit les autres tâches stipulées dans la présente ordonnance.

<sup>3</sup> Il collabore à l'établissement des contrats de travail, à l'édiction de décisions et lors de litiges relevant du droit du personnel, et signe avec l'organe compétent les contrats de travail des collaboratrices et collaborateurs ainsi que les décisions en matière de droit du personnel.

<sup>4</sup> Lorsqu'une direction ou un département doit rendre une décision conformément à la présente ordonnance d'entente avec le Département du personnel - notamment signer avec lui des décisions ou des contrats -, et si aucun accord ne peut être trouvé, le Conseil municipal tranche.

## **2 Naissance, modification et cessation des rapports de travail**

### **Art. 12** Mise au concours et occupation de postes

<sup>1</sup> Le Département du personnel fixe la procédure de mise au concours et d'occupation des postes.

<sup>2</sup> Il veille à tenir compte de manière équilibrée de la diversité, en particulier à la part de femmes et à la représentation des deux langues officielles. Dans des cas motivés, il peut assortir la mise au concours et l'occupation d'un poste de conditions en ce sens. En l'absence de consensus avec l'autorité d'engagement, la décision incombe au Conseil municipal. \*

<sup>3</sup> Le Département du personnel soutient les organes compétents au moyen de mesures et d'instruments appropriés. \*

<sup>4</sup> Il collabore au recrutement des collaboratrices et collaborateurs chargés de la conduite (art. 22, al. 3, let. a), ainsi que dans d'autres cas individuels sur demande de l'autorité d'engagement. \*

### **Art. 13** Contrat de travail

<sup>1</sup> Tout contrat de travail de droit public ou privé est conclu par écrit.

<sup>2</sup> Le Département du personnel peut renoncer à collaborer à la conclusion de contrats de travail concernant des catégories déterminées de collaboratrices et collaborateurs. Il peut édicter des instructions y afférentes.

### **Art. 13a** \* Partage de poste

<sup>1</sup> L'autorité d'engagement peut confier une fonction à deux personnes, lorsque

a. la nature de la fonction le permet et

b. les personnes intéressées semblent convenir.

<sup>2</sup> Les collaboratrices et collaborateurs qui partagent un poste répondent conjointement de l'exécution irréprochable de leurs tâches.

<sup>3</sup> Ils sont considérés comme des collaboratrices et collaborateurs à temps partiel, engagés avec des contrats de travail indépendants l'un de l'autre.

<sup>4</sup> En principe, l'entretien d'appréciation et d'encouragement (art. 65 ss) se déroule séparément. Il peut être conduit conjointement si toutes les parties y consentent.

<sup>5</sup> Lorsqu'une collaboratrice ou un collaborateur en partage de poste résilie les rapports de travail, la ou le responsable hiérarchique discute avec la personne restante de la situation et des options suivantes:

- a. La personne restante augmente son taux d'occupation selon les besoins opérationnels du département et reprend à elle seule la responsabilité de la fonction.
- b. Le deuxième poste à temps partiel est mis au concours et le partage de poste se poursuit avec une nouvelle collaboratrice ou un nouveau collaborateur.

<sup>6</sup> Si aucune solution n'est trouvée conformément à l'al. 5 dans un délai de six mois après le départ de la collaboratrice ou du collaborateur, l'autorité d'engagement peut résilier les rapports de travail d'entente avec le Département du personnel. On considère dès lors que des raisons objectives, au sens de l'art. 19, al. 3, du règlement du personnel, justifient le licenciement de la collaboratrice ou du collaborateur en partage de poste.

<sup>7</sup> Le contrat de travail des collaboratrices et collaborateurs en partage de poste renvoie aux dispositions des al. 2 à 6 du présent article.

#### **Art. 14**      Modification des rapports de travail

<sup>1</sup> En règle générale, une modification du taux d'occupation n'entraîne une adaptation du contrat de travail que si elle porte sur au moins dix pour cent et vaut pour trois mois au minimum.

<sup>2</sup> L'organe compétent (art. 9, al. 3) ordonne, par voie de décision, l'affectation à un autre travail ou la mutation sur un autre lieu de travail en vertu de l'art. 15 du Règlement du personnel, lorsque la mesure est prévue pour plus de six mois.

<sup>3</sup> Il octroie au préalable à la personne concernée le droit d'être entendue et notifie la décision au moins un mois avant la mesure projetée.

<sup>4</sup> Lorsqu'une mutation engendre un changement de l'autorité d'engagement, l'ancien organe compétent et le nouveau (art. 9, al. 3) rendent une décision commune.

**Art. 15** Suspension provisoire

<sup>1</sup> L'organe compétent (art. 9, al. 3) peut suspendre provisoirement des collaboratrices et collaborateurs conformément au droit cantonal en matière de personnel.

<sup>2</sup> Si le salaire n'est plus versé durant la suspension provisoire, il demeure assuré auprès de la Caisse de pension de la Ville de Bienne sans modification des quotes-parts de cotisation.

**Art. 16** Résiliation

<sup>1</sup> Le délai de résiliation pour les collaboratrices et collaborateurs selon art. 9, al. 1, let. a est de six mois.

<sup>2</sup> Lorsqu'une procédure de résiliation est en cours contre une collaboratrice ou un collaborateur, la période de temps inopportun (délai de carence) n'est pas prolongée si la personne concernée est de nouveau malade ou victime d'un accident durant ce délai ou dans un laps de temps d'un mois après l'échéance dudit délai. La durée maximale du délai s'appuie dans ce cas sur l'art. 21, al. 1, let. b, du règlement du personnel. \*

**Art. 17** Cessation des rapports de travail d'un commun accord

<sup>1</sup> Il peut être mis fin à tout moment aux rapports de travail d'un commun accord, indépendamment du délai de résiliation.

<sup>2</sup> La cessation des rapports de travail a lieu sous forme de convention écrite.

<sup>3</sup> Si nécessaire, la convention régit les conséquences de la cessation des rapports de travail, notamment le versement éventuel d'une indemnité de départ.

**Art. 18** Libération des fonctions

<sup>1</sup> L'organe compétent (art. 9, al. 3) peut libérer de ses fonctions une collaboratrice ou un collaborateur dont les rapports de travail ont été résiliés conformément au droit cantonal en matière de personnel.

<sup>2</sup> Une fois libérée de ses fonctions, la personne concernée peut exercer une nouvelle activité professionnelle. Le revenu perçu correspondant est imputé au salaire versé par la Ville de Bienne, sauf décision ou convention contraire.

### **Art. 18a \*** Mesures en cas de cessation des rapports de travail

<sup>1</sup> L'organe compétent (art. 9, al. 3) prend les mesures nécessaires pour s'assurer que les rapports de travail se terminent de manière ordonnée et pour garantir le passage de témoin à la ou au successeur.

<sup>2</sup> L'organe compétent (art. 9, al. 3) annonce le départ au Département Informatique et Logistique auquel il demande de résilier tous les accès de la personne concernée à l'infrastructure informatique.

<sup>3</sup> L'accord de la collaboratrice ou du collaborateur dont les rapports de travail se terminent est nécessaire pour accéder à sa messagerie électronique. En l'absence d'accord et si la situation professionnelle est critique, il est possible d'accéder à la messagerie électronique avec l'accord écrit de la ou du responsable du département ou de l'organe de rang supérieur dans la hiérarchie et en coopération avec le Département du personnel. Cette démarche doit faire l'objet d'un procès-verbal.

### **Art. 19** Indemnité de départ

<sup>1</sup> Le salaire brut moyen (salaire total, y c. 13<sup>e</sup> mois de salaire, divisé par le nombre de mois) atteint pendant la durée de l'engagement, mais au maximum durant les cinq dernières années, est déterminant pour calculer l'indemnité de départ en vertu de l'art. 22, al. 2 du Règlement du personnel. Les allocations ne sont pas prises en compte.

<sup>2</sup> En principe, l'indemnité de départ est versée par mensualités correspondant au montant du salaire dû jusqu'alors. \*

<sup>3</sup> La Ville de Bienne ainsi que la collaboratrice concernée ou le collaborateur concerné paient les cotisations à l'AVS et à l'assurance-chômage. Les cotisations à la Caisse de pension de la Ville de Bienne ne sont pas versées. \*

<sup>4</sup> Les dispositions cantonales en matière de droit du personnel quant aux droits particuliers à une rente ne s'appliquent pas à la rente de départ prévue à l'art. 22, al. 2, et à l'annexe 1 du règlement du personnel. \*

---

### 3 Salaire et autres prestations financières

#### 3.1 Salaire

##### **Art. 20** Droit au salaire

<sup>1</sup> Le droit au salaire débute le premier jour des rapports de travail et prend fin le jour de la cessation de ces derniers.

<sup>2</sup> Une éventuelle jouissance du salaire demeure réservée.

##### **Art. 21** Versement du salaire

<sup>1</sup> Un treizième du salaire annuel est versé chaque mois.

<sup>2</sup> Le salaire est versé au plus tard le 25 du mois courant.

<sup>3</sup> Le 13<sup>e</sup> mois de salaire est versé pour moitié avec le salaire de juin et pour l'autre moitié en décembre. Si les rapports de travail débutent ou prennent fin en cours d'année, le 13<sup>e</sup> mois de salaire est versé au prorata.

<sup>4</sup> Les collaboratrices et collaborateurs rémunérés à l'heure communiquent à leur responsable hiérarchique les heures de travail fournies dans un mois jusqu'au 3<sup>e</sup> jour du mois suivant au plus tard. La ou le responsable hiérarchique vérifie l'annonce et la transmet au plus tard jusqu'au 10 du mois au Département du personnel. Le salaire est versé au plus tard le 25 du mois.

##### **Art. 22** Plan de classement

<sup>1</sup> L'attribution des postes aux différentes classes de salaire s'appuie sur le plan de classement selon annexe 1.

<sup>2</sup> Chaque poste est rattaché à trois classes de salaire successives (classe initiale, classe évolutive, classe finale).

<sup>3</sup> Les fonctions-types se subdivisent comme suit en domaines:

- a. conduite;
- b. administration / commerce;
- c. technique / artisanat;
- d. intendance;
- e. social;
- f. soins.

**Art. 23** Échelons

<sup>1</sup> Chaque classe de salaire est subdivisée en 28 échelons.

<sup>2</sup> Les échelons diminuent de bas en haut en termes de montant (gradation dégressive).

<sup>3</sup> L'échelonnement au sein des diverses classes de salaire s'appuie sur le tableau des salaires à l'annexe 2.

**Art. 24** Tableau des salaires

<sup>1</sup> Le tableau des salaires selon annexe 2 fixe pour chaque classe de salaire et chaque échelon le salaire annuel, le salaire mensuel et le salaire à l'heure correspondant.

<sup>2</sup> Le Département du personnel adapte le tableau des salaires au renchérissement en fonction des arrêtés du Conseil de ville. \*

**Art. 25** Évolution salariale individuelle

<sup>1</sup> L'octroi d'échelons supplémentaires a lieu sur la base de l'entretien d'appréciation et d'encouragement selon art. 65 ss. \*

<sup>2</sup> Un tel octroi suppose que la collaboratrice ou le collaborateur réponde aux attentes à son égard et que les objectifs en matière de collaboration soient atteints (niveau A). L'entrée en fonction doit avoir eu lieu au premier semestre de l'année de l'appréciation. \*

<sup>3</sup> En règle générale, un échelon est octroyé jusqu'à l'échelon 12. \*

<sup>4</sup> Si la collaboratrice ou le collaborateur dépasse largement les attentes ou si elle/il a assumé un volume de tâches ou de responsabilités particulièrement important (niveau A+), deux autres échelons peuvent lui être octroyés au maximum. Il n'existe aucun droit à l'octroi d'échelons supplémentaires. \*

<sup>5</sup> La compétence décisionnelle quant à l'octroi d'échelons s'appuie sur l'art. 9, al. 3. Les décisions des organes selon let. c et d de cette disposition sont prises en accord avec le Département du personnel. \*

<sup>6</sup> L'octroi d'échelons prend effet au début de la prochaine année civile. \*

<sup>7</sup> Les collaboratrices et collaborateurs dont les rapports de travail ont été ré-siliés n'ont pas droit à l'octroi d'échelons supplémentaires en fin d'année. \*

---

**Art. 26** Promotion

<sup>1</sup> En règle générale, la promotion dans la classe de salaire immédiatement supérieure n'est possible qu'après trois années de service.

<sup>2</sup> Elle engendre le passage dans l'échelon de la nouvelle classe de salaire qui offre le salaire immédiatement plus élevé par rapport au salaire actuel.

<sup>3</sup> La compétence décisionnelle quant à la promotion s'appuie sur l'art. 9, al. 3. Les décisions des organes selon let. c et d de cette disposition sont prises en accord avec le Département du personnel.

<sup>4</sup> La promotion prend effet au début de la prochaine année civile.

<sup>5</sup> Si des échelons supplémentaires sont octroyés à ce moment en vertu de l'art. 25, le salaire actuel au sens de l'al. 2 est le nouveau salaire après passage à un échelon supérieur.

**3.2 Maintien du versement du salaire en cas d'incapacité de travail**

**Art. 27** Durée

<sup>1</sup> Le maintien du versement du salaire dure au maximum jusqu'à la cessation des rapports de travail.

<sup>2</sup> D'autres prestations telles que la jouissance du salaire, une indemnité de départ ou des prestations d'assurance, auxquelles la collaboratrice ou le collaborateur aurait droit, demeurent réservées.

**Art. 28** Collaboratrices et collaborateurs rémunérés à l'heure

<sup>1</sup> Le salaire déterminant des collaboratrices et collaborateurs rémunérés à l'heure est calculé sur la base du salaire atteint au cours des douze derniers mois ou, en cas de temps de service plus court, selon le salaire moyen perçu jusqu'alors, y compris la part du 13<sup>e</sup> salaire et les allocations familiales, d'entretien et de résidence.

<sup>2</sup> D'autres allocations ne sont prises en compte que si elles sont versées selon une réglementation particulière en cas d'incapacité de travail (art. 33, al. 2).

**Art. 29** Absences répétées

<sup>1</sup> Si plusieurs absences pour cause de maladie ou d'accident documentées par un certificat médical découlent de motifs différents, il existe à chaque fois un nouveau droit au maintien du versement du salaire.

<sup>2</sup> Dans les autres cas, un nouveau droit ne prend naissance que si la collaboratrice ou le collaborateur a travaillé au moins trois mois entre deux absences, et ce, au taux d'occupation fixé dans le contrat de travail.

**Art. 30** Prestations de tiers

<sup>1</sup> Des prestations de tiers de même nature pour le même événement durant la même période telles que des prestations de la Caisse de pension de la Ville de Bienne, d'une autre assurance sociale ou de tiers responsables sont imputées au maintien du versement du salaire, si elles ne sont pas dues à la Ville de Bienne.

<sup>2</sup> Si des prestations selon al. 1 sont fixées et versées seulement ultérieurement, la Ville de Bienne exige le remboursement du salaire perçu en trop pour la même période. Elle peut exiger que les versements ultérieurs de tiers lui soient adressés directement pour ce même montant.

<sup>3</sup> Dès qu'une collaboratrice ou un collaborateur est en mesure d'exercer sans restriction son ancienne activité, ou toute autre activité de même valeur, aucune imputation selon al. 1 n'a lieu compte tenu de sa capacité à travailler.

<sup>4</sup> L'allocation pour perte de gain selon le droit fédéral revient à la Ville de Bienne. Dans des cas particuliers, le Département du personnel peut transmettre l'allocation à la collaboratrice ou au collaborateur, dans la mesure où son salaire est inférieur à l'allocation ou si des prestations de service de courte durée tombent pendant les vacances ou les loisirs.

<sup>5</sup> Si des prestations de tiers versées à la Ville de Bienne ne représentent pas un salaire déterminant au sens de la législation AVS, les cotisations AVS/AI/APG/AC/AA payées en trop ne sont pas remboursées.

**Art. 31** Versement du salaire en cas de congé de maternité

<sup>1</sup> Le congé de maternité payé selon art. 30, al. 1 du Règlement du personnel débute au plus tard le jour de la naissance et au plus tôt deux semaines avant la date de naissance probable.

<sup>2</sup> Lorsque pour des raisons de santé, le nouveau-né doit rester à l'hôpital après sa naissance ou doit être réhospitalisé, pour une durée d'au moins trois semaines, la mère peut différer le début du congé de maternité jusqu'à la sortie de l'hôpital de l'enfant. Dès lors, la durée du congé de maternité est prolongée d'une durée équivalente à celle du versement de l'allocation de maternité, sous réserve de la reprise des rapports de travail à la Ville de Bienne au terme du congé de maternité<sup>3)</sup>. \*

<sup>3</sup> Durant les 16 premières semaines du congé de maternité, la collaboratrice reçoit l'intégralité de son salaire et des allocations visées à l'art. 33 de la présente ordonnance. Si le congé de maternité est prolongé suite à l'hospitalisation du nouveau-né, seule l'allocation de maternité est versée pendant la durée prolongée conformément à la loi fédérale du 25 septembre 1952 sur les allocations pour perte de gain (LAPG)<sup>4)</sup>. \*

<sup>4</sup> Les cas de maladie ou d'accident ne provoquent pas l'interruption du congé de maternité. \*

**Art. 32** Versement du salaire en cas de service militaire ou d'autres services

<sup>1</sup> Le droit au salaire durant le service militaire suisse, le service civil et le service dans la protection civile s'appuie sur les dispositions cantonales en matière de droit du personnel.

**Art. 33** Allocations

<sup>1</sup> Les allocations familiales, d'entretien et de résidence sont versées intégralement pendant la durée du maintien du versement du salaire.

<sup>2</sup> Toutes les autres allocations, en particulier les allocations liées à la fonction, sont versées durant un mois au maximum. Des réglementations particulières relatives à certaines fonctions ou certaines catégories professionnelles demeurent réservées. \*

**Art. 34** Diminution ou suspension

<sup>1</sup> Le salaire peut être diminué ou suspendu pour les motifs cités à l'art. 28, al. 2 du Règlement du personnel, ou dans d'autres cas où les collaboratrices ou les collaborateurs violent leurs obligations de participer.

<sup>2</sup> Le Département du personnel décide de la diminution ou de la suspension.

---

<sup>3)</sup> RS 834.1

<sup>4)</sup> RS 834.1

**Art. 35** Certificat médical, examen médical par un médecin-conseil

<sup>1</sup> Les collaboratrices et collaborateurs sont tenus d'annoncer par téléphone personnellement et sans délai les absences pour cause de maladie ou d'accident à leur responsable hiérarchique. \*

<sup>2</sup> Ils sont tenus de présenter spontanément un certificat médical à leur responsable hiérarchique au plus tard le sixième jour ouvré. Après des absences répétées pour cause de maladie ou d'accident, la ou le responsable hiérarchique peut exiger un certificat médical après un temps d'absence plus court. \*

<sup>3</sup> Des absences de plus longue durée doivent être documentées sans lacune par des certificats médicaux. La ou le responsable hiérarchique peut exiger un certificat médical indiquant la durée probable et l'étendue de l'incapacité de travail.

<sup>4</sup> Si les certificats médicaux manquent de clarté, sont lacunaires ou contradictoires, ou pour d'autres raisons selon art. 52 du Règlement du personnel, l'organe cité à l'art. 9, al. 3 peut ordonner par voie de décision un examen médical par un médecin-conseil.

**Art. 36** Jouissance du salaire

<sup>1</sup> Le droit à la jouissance du salaire existe indépendamment des prestations des assurances sociales ou d'autres assurances déclenchées par le décès d'une collaboratrice ou d'un collaborateur.

<sup>2</sup> Plusieurs personnes légitimées ont un droit proportionnel à la jouissance du salaire.

<sup>3</sup> Les personnes qui percevaient jusqu'alors des prestations de soutien de la part de la défunte ou du défunt sur la base d'un contrat ou d'une décision judiciaire ont le droit de jouir du salaire au maximum pour un montant équivalent à leur soutien.

**3.3 Allocations et autres prestations financières****Art. 37** Allocation d'entretien

<sup>1</sup> L'allocation d'entretien s'élève à CHF 50 par enfant et par mois.

<sup>2</sup> Elle est versée indépendamment du taux d'occupation.

<sup>3</sup> Si les deux parents sont employés à la Ville de Bienne, le parent qui a droit aux allocations familiales a droit à l'allocation d'entretien. \*

---

**Art. 38** Allocation de résidence

<sup>1</sup> L'allocation de résidence est versée en fonction du taux d'occupation et pour chaque mois complet. \*

**Art. 39** Allocation de fonction

<sup>1</sup> Les collaboratrices et collaborateurs assumant pour une période prolongée des tâches à haute responsabilité, ou une suppléance de plus de trois mois non prévue dans leur cahier des charges, ont droit à une allocation de fonction.

<sup>2</sup> Le montant de l'allocation dépend de la nature et du volume de la charge supplémentaire. Elle s'élève à 10 % au maximum du salaire brut et dépend du taux d'occupation dont elle est versée au prorata. \*

<sup>3</sup> La compétence d'octroi de l'allocation s'appuie sur l'art. 9, al. 3. Les décisions des organes selon let. c et d de cette disposition sont prises en accord avec le Département du personnel.

<sup>4</sup> Le versement de l'allocation pour plus d'une année requiert l'approbation du Conseil municipal.

**Art. 40** Autres allocations

<sup>1</sup> Les allocations pour les horaires de service irréguliers, le service de piquet et les travaux particulièrement pénibles, dangereux ou nocifs pour la santé s'appuient sur l'annexe 3. \*

**Art. 41** Prime de fidélité

<sup>1</sup> Le montant de la prime de fidélité est calculé en fonction du salaire annuel actuel et du taux d'occupation moyen des cinq dernières années.

<sup>2</sup> Le nombre d'années de service dans l'Administration municipale est déterminant.

<sup>3</sup> Les absences pour cause de maladie ou d'accident sont imputées comme temps de service, contrairement aux périodes de formation, en particulier la formation professionnelle de base et les stages ainsi que les congés non payés de plus de deux mois.

<sup>4</sup> Le temps de service accompli dans le cadre de rapports de travail antérieurs n'est imputé que si l'interruption entre l'actuel temps de service et l'ancien n'excède pas une année ou si cette interruption résulte exclusivement de l'accomplissement de tâches d'éducation et d'encadrement en faveur de proches parents.

#### **Art. 42** Prime de performance

<sup>1</sup> La Ville de Bienne peut récompenser des prestations extraordinaires par l'octroi d'une prime unique de performance allant jusqu'à CHF 2000, par un congé payé d'un volume correspondant ou par des prestations en nature ou des bons d'achat jusqu'à un montant de CHF 500.

<sup>2</sup> La récompense peut être attribuée à une seule personne ou à un groupe de collaboratrices et collaborateurs.

<sup>3</sup> La compétence décisionnelle quant à l'octroi d'une prime de performance s'appuie sur l'art. 9, al. 3. Les décisions des organes selon let. c et d de cette disposition sont prises en accord avec le Département du personnel si la prime excède CHF 500.

#### **Art. 43** Prime d'innovation

<sup>1</sup> La Ville de Bienne récompense des collaboratrices et collaborateurs qui ont soumis des propositions d'amélioration mises en oeuvre au profit de la Ville par l'octroi d'une prime d'innovation.

<sup>2</sup> En règle générale, la prime s'élève à 20% du profit chiffrable pour la Ville de Bienne, mais jusqu'à concurrence de CHF 5000. Si le profit n'est pas chiffrable, la proposition est récompensée par une prime allant de CHF 100 à CHF 1000.

<sup>3</sup> Une proposition qui n'est pas mise en oeuvre, mais permet de tirer des enseignements utiles et exploitables, peut être récompensée par l'octroi d'une prime de CHF 2000 au plus.

<sup>4</sup> La compétence décisionnelle quant à l'octroi d'une prime d'innovation s'appuie sur l'art. 9, al. 3. Les décisions des organes selon let. c et d de cette disposition sont prises en accord avec le Département du personnel.

---

**3.4 Remboursement des dépenses et frais, réparation des dommages, prestations en nature, avantages**

**Art. 44** Remboursement des dépenses

<sup>1</sup> Les collaboratrices et collaborateurs ont droit au remboursement de dépenses documentées qui sont occasionnées dans l'accomplissement de leurs tâches de service et non prises en charge par la Ville de Bienne ou des tiers.

<sup>2</sup> Ils limitent leurs dépenses au strict nécessaire.

<sup>3</sup> La tarification pour le remboursement des dépenses est fixée à l'annexe 4.

<sup>4</sup> La Ville de Bienne rembourse sur la base de décomptes correspondants établis généralement chaque trimestre, mais mensuellement en cas de grosses dépenses. La ou le responsable hiérarchique vérifie et vise le décompte avant le paiement.

<sup>5</sup> Dans des cas particuliers, la direction municipale règle en accord avec le Département du personnel le remboursement des dépenses qui sont occasionnées par un engagement de service particulier et non régies par la présente ordonnance.

<sup>6</sup> En accord avec le Département du personnel, la direction municipale peut convenir d'une indemnité forfaitaire individuelle avec des collaboratrices et collaborateurs ayant régulièrement de grosses dépenses.

**Art. 45** Déplacements de service

<sup>1</sup> Pour leurs déplacements de service, les collaboratrices et collaborateurs empruntent les transports publics. Si cela s'avère impossible ou occasionne une perte de temps disproportionnée, et si aucun véhicule de service n'est disponible, leur responsable hiérarchique peut autoriser l'utilisation d'un véhicule privé.

<sup>2</sup> Le déplacement en provenance ou à destination du lieu de travail est déterminant pour le remboursement des frais de déplacement. Lorsque le déplacement est effectué directement depuis ou vers le lieu de domicile, celui-ci est déterminant s'il s'avère plus avantageux qu'en provenance ou à destination du lieu de travail.

<sup>3</sup> Pour les déplacements en train, les frais de première classe sont pris en compte si le but du déplacement est distant de plus de 50 kilomètres du lieu déterminant selon al. 2, mais ceux de deuxième classe dans tous les autres cas.

<sup>4</sup> Par ailleurs, concernant l'utilisation des transports publics, la Ville de Bienne rembourse les dépenses liées à la variante de billet la plus avantageuse. Elle peut ainsi rembourser entièrement ou partiellement les coûts d'un abonnement demi-tarif ou d'un autre abonnement, si son utilisation conduit à des frais de déplacement moins élevés au total. Le Département du personnel fixe les détails à cet effet dans une directive. \*

<sup>4a</sup> Les collaboratrices et collaborateurs saisissent l'intégralité de leurs frais de déplacement afin que le remboursement visé à l'al. 4 puisse être calculé. La ou le responsable hiérarchique vérifie le calcul. \*

<sup>5</sup> L'indemnisation des frais d'utilisation de véhicules privés en service selon annexe 4 couvre l'ensemble des frais qui y sont liés. Des droits particuliers concernant l'indemnisation de dommages selon art. 53, al. 1 du Règlement du personnel demeurent réservés.

#### **Art. 46** Repas et hébergement

<sup>1</sup> Le remboursement des frais de repas pris à l'extérieur, d'hébergement ainsi que des repas pris sur le lieu de travail pour raisons de service s'appuie sur la tarification fixée à l'annexe 4.

<sup>2</sup> Lorsque le lieu des repas ou de l'hébergement ne peut pas être choisi librement, et que la tarification selon annexe 4 ne peut pas couvrir les dépenses réelles, la ou le responsable hiérarchique peut autoriser leur remboursement.

#### **Art. 47** Infrastructure privée

<sup>1</sup> Les collaboratrices et collaborateurs utilisant leurs propres installations et appareils tels que leur bureau, des outils informatiques, moyens de communication et autres semblables pour des besoins impératifs de service, ont droit à une indemnisation adéquate. \*

<sup>2</sup> La Ville de Bienne convient par écrit avec la collaboratrice ou le collaborateur de l'indemnisation ainsi que, si nécessaire, de tout autre détail. \*

<sup>3</sup> Elle ne verse aucune indemnité pour le télétravail autorisé. \*

#### **Art. 48** Indemnisation de dommages et remboursement de frais

<sup>1</sup> Par la voie hiérarchique à l'attention du Département des finances, les collaboratrices et collaborateurs présentent des demandes d'indemnisation de dommages personnels ou de choses selon art. 53, al. 1 du Règlement du personnel.

---

<sup>2</sup> Par la voie hiérarchique à l'attention du Département du personnel, ils présentent des demandes d'avance ou de remboursement de frais de procédure et de dépens selon art. 53, al. 2 du Règlement du personnel. Une demande séparée doit être établie pour chaque instance procédurale.

<sup>3</sup> Tous les documents nécessaires pour rendre la décision d'indemnisation de dommages ou de remboursement de frais doivent être joints à la demande.

<sup>4</sup> Le département compétent statue par voie de décision.

**Art. 49** Prestations en nature

<sup>1</sup> Par voie d'arrêté simple, le Conseil municipal fixe les taux pour l'imputation des prestations en nature telles que les repas ou l'utilisation d'un logement de service.

**Art. 50** Avantages particuliers

<sup>1</sup> Le Conseil municipal peut décider d'octroyer des avantages aux collaboratrices et collaborateurs pour des événements particuliers.

## **4 Temps de travail, vacances et congés**

### **4.1 Temps de travail**

**Art. 51** Modèle de temps de travail

<sup>1</sup> Le modèle de temps de travail annualisé (TTA) s'applique à l'ensemble de l'Administration municipale dans la mesure où l'accomplissement des tâches et les besoins de l'exploitation le permettent et où les collaboratrices et collaborateurs ne bénéficient pas de l'horaire de travail fondé sur la confiance. \*

<sup>2</sup> Les détails sont réglés dans l'ordonnance sur le temps de travail<sup>5)</sup>. \*

<sup>3</sup> Le Conseil municipal peut autoriser d'autres modèles de temps de travail.

---

<sup>5)</sup> RDCo 1.5.3-1.2

---

### Art. 52 Travail à temps partiel

<sup>1</sup> La Ville de Bienne encourage le travail à temps partiel et propose des postes correspondants, dans la mesure où l'accomplissement économique des tâches et les besoins de l'exploitation le permettent.

<sup>2</sup> Les personnes à temps partiel ne doivent pas être désavantagées par rapport à celles qui travaillent à plein temps.

<sup>3</sup> Il n'existe pas de droit à la modification du degré d'occupation.

### Art. 53 Travail de nuit, en fin de semaine et lors de jours fériés, horaires de service irréguliers \*

<sup>1</sup> Les collaboratrices et collaborateurs ont droit à une majoration de 50 % pour le temps de travail ordonné et les horaires de service irréguliers \*

- a. entre 20h00 et 06h00,
- b. \* le samedi, le dimanche, les jours fériés,
- c. \* lors d'un jour de service libre selon le plan de service (horaires de service irréguliers),
- d. \* lors de missions d'une durée supérieure à 12 heures par jour.

<sup>2</sup> Il n'existe aucun droit à une majoration de temps

- a. pour les personnes engagées par le Conseil de ville ainsi que pour les collaboratrices et collaborateurs selon art. 9, al. 1, let. a,
- b. \* pour le travail exécuté le samedi ou un jour chômé s'il fait partie du temps de travail usuel et des heures d'ouverture normales pour le service concerné, et qu'un autre jour de la semaine est libre.

<sup>3</sup> Des réglementations particulières relatives à certaines fonctions ou certaines catégories professionnelles demeurent réservées. Elles peuvent notamment prévoir le versement d'une allocation au lieu de la majoration de temps visée à l'al. 1. \*

### Art. 54 Femmes enceintes et mères allaitantes

<sup>1</sup> Les femmes enceintes et les mères allaitantes ne doivent pas travailler plus que le temps de travail réglementaire quotidien selon l'ordonnance sur le temps de travail<sup>6)</sup>. \*

---

<sup>6)</sup> RDCo 1.5.3-1.2

<sup>2</sup> Si elles doivent principalement effectuer leur travail debout, elles ont droit, dès le quatrième mois de grossesse, à une pause supplémentaire rémunérée de dix minutes le matin et l'après-midi.

<sup>3</sup> Dès le sixième mois de grossesse, elles ne doivent pas travailler plus de quatre heures par jour pour des tâches devant être effectuées debout.

## 4.2 Jours fériés et jours chômés

### Art. 55 Principes

<sup>1</sup> Les collaboratrices et collaborateurs ont droit à leur salaire intégral pour les jours fériés et chômés cités dans les dispositions ci-après.

<sup>2</sup> Les personnes à temps partiel ont droit à leur salaire au prorata de leur taux d'occupation.

<sup>3</sup> Les collaboratrices et collaborateurs devant travailler un jour férié ou chômé ont droit à une compensation correspondante sous forme de temps libre.

### Art. 56 Jours fériés et autres jours chômés

<sup>1</sup> Les jours fériés sont: le Nouvel an (01.01.), le 2 janvier, vendredi saint, le lundi de Pâques, le jeudi de l'Ascension, le lundi de Pentecôte, la Fête nationale (01.08.), Noël (25.12), le 26 décembre.

<sup>2</sup> Les jours chômés sont: le samedi, le dimanche, le 1<sup>er</sup> mai, le vendredi suivant l'Ascension, les après-midis des 24 et 31 décembre.

<sup>3</sup> Le Conseil municipal peut déclarer chômés d'autres jours ou demi-jours. Il peut décider qu'ils soient compensés partiellement ou intégralement.

<sup>4</sup> Les prescriptions particulières relatives à certaines fonctions ou à certaines catégories professionnelles demeurent réservées.

### Art. 57 Incapacité de travail pour raisons de service

<sup>1</sup> Lorsque des locaux doivent être fermés durant le temps de travail, ou lorsque des collaboratrices et collaborateurs ne peuvent pas accomplir leurs tâches durant cette période pour d'autres raisons, en particulier techniques, le temps vaut comme temps de travail.

<sup>2</sup> La ou le responsable hiérarchique peut attribuer un autre travail raisonnablement exigible aux collaboratrices et collaborateurs durant cette période.

### 4.3 Vacances

#### Art. 58 Droit aux vacances

<sup>1</sup> Les collaboratrices et collaborateurs à temps partiel ont droit aux vacances selon art. 40 du Règlement du personnel en fonction de leur taux d'occupation.

<sup>2</sup> En cas d'entrée en fonction, de départ ou de congé non payé en cours d'année, le droit aux vacances est calculé comme suit au prorata:

Nombre de jours de vacances x temps de travail en jours civils / 365

<sup>3</sup> Le droit visé à l'al. 2 est arrondi à un demi-jour à la hausse ou à la baisse, selon les règles d'arrondi usuelles. \*

#### Art. 59 Prise de vacances

<sup>1</sup> Les collaboratrices et collaborateurs doivent prendre leurs vacances durant l'année civile concernée sous réserve des alinéas suivants et de l'art. 61.

<sup>2</sup> Ils peuvent reporter un avoir de vacances de cinq jours au maximum sur l'année suivante. Un report plus important sur l'année suivante est possible dans des cas motivés avec l'assentiment de l'organe compétent (art. 9, al. 3) si la collaboratrice ou le collaborateur indique comment elle ou il compte utiliser cet avoir l'année suivante. Pour les collaboratrices et collaborateurs bénéficiant de l'horaire de travail fondé sur la confiance, l'approbation du Département du personnel est en outre nécessaire. \*

<sup>3</sup> Un avoir de vacances existant à la fin des rapports de travail est rémunéré sur la base du salaire actuel sans allocations, si la collaboratrice ou le collaborateur a été dans l'impossibilité de prendre ses jours de vacances pour des raisons de service ou pour cause de maladie, d'accident ou de décès.

<sup>4</sup> L'al. 3 s'applique par analogie en cas de passage dans une autre unité organisationnelle de l'Administration municipale, au cas où le nouvel organe compétent (art. 9, al. 3) n'approuverait pas le report de l'avoir de vacances.

#### Art. 59a \* Vacances durant une absence pour cause de maladie ou d'accident

<sup>1</sup> D'entente avec leur responsable hiérarchique, les collaboratrices et collaborateurs peuvent prendre des vacances durant une absence pour cause de maladie ou d'accident, pour autant qu'ils présentent au préalable un certificat médical attestant de leur aptitude à prendre des vacances.

---

**Art. 60** Réduction du droit aux vacances

<sup>1</sup> Les absences pour cause de maladie, d'accident, de service militaire, de service de protection civile ou de service civil jusqu'à trois mois par année civile n'engendrent aucune réduction du droit aux vacances. \*

<sup>2</sup> Lorsqu'une absence, ou plusieurs absences, au sein de la même année durent plus de trois mois, ou qu'une absence à cheval sur deux années dure plus de trois mois, le solde de vacances annuel est réduit de 1/12<sup>e</sup> par mois complet d'absence dès le quatrième mois. \*

<sup>3</sup> Un congé de maternité payé n'engendre aucune réduction du droit aux vacances.

**Art. 61** Maladie ou accident

<sup>1</sup> Les collaboratrices et collaborateurs ne pouvant pas prendre leurs vacances au moment prévu pour cause de maladie ou d'accident ont le droit de reporter leurs vacances sur l'année suivante s'il n'y a pas d'autres possibilités.

<sup>2</sup> Les collaboratrices et collaborateurs tombant malades ou victimes d'un accident durant leurs vacances peuvent les prolonger ou les prendre à une date ultérieure en accord avec leur responsable hiérarchique, dans la mesure où ils annoncent leur maladie ou leur accident sans délai personnellement, pour autant que cela puisse être exigé d'eux, et présentent aussitôt que possible un certificat médical rédigé en français, en allemand ou en anglais. \*

#### 4.4 Congés

**Art. 62** Congés payés de courte durée

<sup>1</sup> Les responsables hiérarchiques autorisent les collaboratrices et collaborateurs à prendre un congé payé de courte durée dans les cas suivants: \*

- a. propre mariage: 3 jours
- b. participation au mariage de ses enfants, parents, frères et soeurs: jusqu'à 1 jour
- c. \*
- d. décès de son conjoint / sa conjointe ou partenaire, d'enfants ou des parents: jusqu'à 3 jours

- e. participation à l'enterrement de proches parents et de parents par alliance (grands-parents, beaux-parents, frères et soeurs, petits-enfants, beaux-frères, belles-soeurs, beaux-fils, belles-filles), ainsi que d'autres personnes très proches: jusqu'à 1 jour
- f. \* cas de maladie ou d'accident de son conjoint / sa conjointe ou partenaire, ou des parents engendrant une situation d'urgence et un manque d'autre possibilité d'encadrement: jusqu'à 5 jours par année civile
- g. \* cas de maladie ou d'accident de son propre enfant engendrant une situation d'urgence et un manque d'autre possibilité d'encadrement: jusqu'à 3 jours par événement
- h. \* changement de domicile: 1 jour
- i. \* accomplissement d'obligations légales lorsque cela n'est possible que durant le temps de travail: jusqu'à 3 jours par année civile
- j. \* visites médicales ou thérapies prescrites par un médecin, lorsque celles-ci ne sont possibles que durant le temps de travail: jusqu'à une heure par visite, mais jusqu'à 24 heures au maximum par année civile.

<sup>1bis</sup> Les congés payés de courte durée visés à l'al. 1, let. a, b, h et i, de même que la durée maximale par année visée à l'al. 1, let. j, sont accordés au prorata du taux d'occupation. Le temps prévu dans la planification s'applique à toutes les autres absences. \*

<sup>2</sup> La ou le responsable hiérarchique peut accorder par année civile à une collaboratrice ou à un collaborateur au total jusqu'à 10 jours ouvrés de congés de courte durée visés à l'al. 1. Pour les congés de courte durée visés à la let. f ou g, elle ou il peut exiger un certificat médical pour la personne malade ou accidentée à compter du premier jour d'absence. \*

<sup>3</sup> Si les conditions de service le permettent, la ou le responsable hiérarchique peut accorder un autre congé payé pour une durée de un à cinq jours par année civile dans les cas suivants: \*

- a. participation à des cours de conduite ou de formation continue ou encadrement de cours et de camps de «Jeunesse + Sport»,
- b. direction d'un événement officiel «Jeunesse + Sport» d'une école biennoise ou d'une société biennoise,
- c. participation à des services d'instruction des sapeurs-pompiers,
- d. activité d'expert ou d'experte lors d'examens d'écoles professionnelles, de hautes écoles et autres semblables,
- e. participation à des séances et des événements à caractère de formation organisés par des associations de personnel,
- f. engagement social en faveur de personnes âgées ou handicapées,

g. \* participation à la direction de cours ou de camps dans le cadre d'activités de jeunesse extra-scolaires selon art. 329e, al. 1, CO.

<sup>4</sup> Les membres d'un organe de direction d'une association de personnel ont droit à un congé payé jusqu'à deux heures par mois pour leur activité syndicale en plus des cas de congés payés selon al. 3, let. e. Les présidentes et présidents, ainsi que les secrétaires de tels organes, ont droit au maximum à trois autres jours par année civile. \*

<sup>5</sup> ... \*

<sup>6</sup> Pour des manifestations collectives de la direction, d'un département ou d'un service, la direction peut accorder jusqu'à une demi-journée payée par année civile ou un jour payé tous les deux ans. \*

<sup>7</sup> Les dispositions relatives à un congé payé pour cause de formation ou de perfectionnement selon art. 72 ss demeurent réservées.

**Art. 62a \*** Congé de paternité et congé d'adoption

<sup>1</sup> À la naissance de leur propre enfant, les collaborateurs ont droit à un congé de paternité payé de 20 jours ouvrés.

<sup>2</sup> Les collaboratrices et collaborateurs ont droit à un congé payé de 10 jours ouvrés pour l'adoption d'un enfant.

<sup>3</sup> 10 jours du congé de paternité ou les 10 jours du congé d'adoption doivent être pris de façon consécutive ou échelonnée dans les six mois suivant la naissance ou l'adoption de l'enfant. Les 10 autres jours du congé de paternité doivent être pris dans l'année suivant la naissance de l'enfant.

<sup>4</sup> Si la collaboratrice ou le collaborateur ne fait pas valoir son droit au congé de paternité ou au congé d'adoption, celui-ci s'éteint sans indemnisation.

**Art. 63** Autres congés payés \*

<sup>1</sup> Les collaboratrices et collaborateurs qui prennent en charge un enfant gravement atteint dans sa santé au sens des art. 16n à 16s de la LAPG<sup>7)</sup> ont droit à un congé de prise en charge de 14 semaines au maximum. \*

<sup>2</sup> Durant le congé, le salaire est versé à hauteur de l'allocation visée dans la LAPG<sup>8)</sup>. \*

---

<sup>7)</sup> RS 834.1

<sup>8)</sup> RS 834.1

<sup>3</sup> En outre, le Conseil municipal peut accorder un congé payé dans les cas suivants: \*

- a. maîtrise de situations extraordinaires, en particulier après des événements naturels,
- b. manifestations extraordinaires dans l'intérêt de la Ville de Bienne.

### **Art. 64** Congés non payés

<sup>1</sup> Un congé non payé peut être accordé si l'accomplissement des tâches demeure assuré. L'octroi d'un congé non payé jusqu'à cinq jours par année civile ne peut être refusé que pour des motifs importants, notamment des raisons impérieuses de service.

<sup>2</sup> Si l'accomplissement des tâches demeure assuré, les collaboratrices et collaborateurs peuvent prendre un congé non payé de six mois au maximum après la naissance de leur propre enfant ou l'adoption d'un enfant; la reprise du travail au même poste qu'avant le congé demeure garantie.

<sup>3</sup> Aucun droit aux vacances n'existe pour la durée d'un congé non payé.

<sup>4</sup> Des cas de maladie ou d'accident durant un congé non payé ne donnent pas droit au maintien du versement du salaire. En règle générale, le retour à la place de travail n'est possible qu'à l'échéance de la durée de congé convenue.

<sup>5</sup> La compétence décisionnelle quant à l'octroi de congés non payés s'appuie sur l'art. 9, al. 3. Les décisions des organes selon let. c et d de cette disposition sont prises en accord avec le Département du personnel.

<sup>6</sup> Le Département du personnel fixe les détails, notamment les questions d'assurance, dans une lettre de confirmation.

## **5 Autres droits et devoirs des collaboratrices et collaborateurs**

### **5.1 Entretien d'appréciation et d'encouragement**

#### **Art. 65** Principe

<sup>1</sup> L'entretien d'appréciation et d'encouragement (EAE) est un instrument de conduite et de développement du personnel.

<sup>2</sup> L'entretien porte notamment sur la détermination des exigences futures et des objectifs de collaboration, les conditions de travail, l'ambiance de travail et la culture de conduite, les possibilités et souhaits d'évolution professionnels ainsi que l'appréciation des performances et du comportement. \*

**Art. 66** Moment de l'entretien

<sup>1</sup> L'EAE a lieu au moins une fois par an.

<sup>2</sup> Un entretien extraordinaire a lieu

- a. durant la seconde moitié de la période d'essai, en se limitant généralement à l'appréciation globale des performances et à la détermination d'objectifs,
- b. avant un changement prévu de fonction,
- c. avant une période de formation ou de perfectionnement significative,
- d. si la ou le responsable hiérarchique l'ordonne ou si la collaboratrice ou le collaborateur le demande.

**Art. 67** Réalisation

<sup>1</sup> La responsable hiérarchique directe ou le responsable hiérarchique direct mène généralement l'entretien avec la collaboratrice ou le collaborateur. Si nécessaire et après annonce préalable, il est possible d'y faire participer la ou le responsable de rang supérieur.

<sup>2</sup> La ou le responsable hiérarchique fixe en temps utile la date de l'entretien avec la collaboratrice ou le collaborateur et met à disposition les documents requis pour s'y préparer.

**Art. 68** Évaluation

<sup>1</sup> Les performances professionnelles et le comportement de la collaboratrice ou du collaborateur sont évalués comme suit:

- a. \* Niveau A+ = la collaboratrice ou le collaborateur dépasse largement les exigences ou elle/il doit assumer un volume de tâches ou de responsabilités particulièrement important.
- b. \* Niveau A = la collaboratrice ou le collaborateur répond aux attentes: les objectifs de collaboration sont atteints.
- c. \* Niveau B = la collaboratrice ou le collaborateur répond en partie aux attentes: tous les objectifs de collaboration ne sont pas atteints.
- d. \* Niveau C = la collaboratrice ou le collaborateur ne répond pas aux attentes.

e.-f. \* ...

<sup>2</sup> Pour les personnes occupant une fonction de conduite, l'évaluation porte également sur l'aptitude à conduire du personnel.

<sup>3</sup> L'évaluation globale sert de base décisionnelle pour la progression au sein d'une classe de salaire ou une promotion dans la classe de salaire supérieure (art. 26 du Règlement du personnel).

### **Art. 69** Documents

<sup>1</sup> Le Département du personnel met à disposition les documents requis pour réaliser et documenter l'EAE (formulaire EAE et guide concernant la conduite de l'EAE). \*

### **Art. 70** Documentation

<sup>1</sup> L'ensemble des participantes et participants signent le formulaire EAE à la fin de l'entretien. Ils attestent ainsi que l'entretien a eu lieu et qu'ils ont pris connaissance de l'appréciation. \*

<sup>2</sup> La collaboratrice ou le collaborateur reçoit une copie du formulaire EAE, dont l'original est conservé dans son dossier personnel. \*

### **Art. 71** Procédure en cas de désaccord

<sup>1</sup> Si elle estime que l'appréciation est incorrecte, la personne concernée peut demander un entretien avec sa ou son responsable hiérarchique et la ou le responsable de rang supérieur, ainsi qu'avec une représentation du Département du personnel et, éventuellement, une personne dûment qualifiée représentant les partenaires sociaux. \*

<sup>2</sup> Le résultat dudit entretien, ainsi que tout complément éventuel, ou toute nouvelle appréciation, sont inscrits dans le formulaire EAE, et signés par les participantes et participants. \*

## **5.2 Formation et perfectionnement**

### **Art. 72** Principes

<sup>1</sup> La Ville soutient la formation et le perfectionnement des collaboratrices et collaborateurs au moyen d'offres internes et externes ainsi que d'autres mesures.

<sup>2</sup> Elle encourage ainsi le maintien et le développement des compétences des collaboratrices et collaborateurs eu égard à leur activité professionnelle actuelle ou future et au maintien de leur compétitivité sur le marché du travail.

<sup>3</sup> Elle soutient en particulier le bilinguisme et l'apprentissage de l'autre langue officielle. \*

<sup>4</sup> Elle assume les frais des offres internes et des cours externes prescrits par la loi ou ordonnés par la ou le responsable hiérarchique. \*

**Art. 73** Formation et perfectionnement internes

<sup>1</sup> Le Département du personnel propose des cours internes de formation et de perfectionnement dont il informe les collaboratrices et collaborateurs régulièrement et en temps voulu.

<sup>2</sup> La participation à ces cours est gratuite. Elle vaut comme temps de travail, trajets aller et retour inclus depuis et vers le lieu de travail, mais au maximum à hauteur du temps de travail réglementaire journalier pour un équivalent plein temps. \*

**Art. 74** Contributions aux frais de formation et de perfectionnement

<sup>1</sup> La Ville peut soutenir la participation volontaire à des cours externes de formation et de perfectionnement par le biais de contributions.

<sup>2</sup> Les contributions aux frais de formation et de perfectionnement peuvent prendre la forme d'une participation financière aux frais d'écologie, aux taxes de cours ou de séminaires ainsi qu'à d'autres frais d'hébergement, de déplacement et de matériel d'enseignement, la forme d'un congé payé ou revêtir les deux formes. \*

<sup>3</sup> La valeur du congé payé correspond au salaire de la collaboratrice ou du collaborateur durant la période concernée.

**Art. 75** Conditions et calcul des contributions

<sup>1</sup> En règle générale, la Ville n'octroie aucune contribution aux frais de formation et de perfectionnement s'il s'agit d'un engagement pour une durée de moins d'un an. \*

<sup>2</sup> Elle tient compte des intérêts de la formation ou du perfectionnement pour le service, des finances à disposition et, dans une mesure appropriée, du taux d'occupation, des prestations et du comportement dont a fait preuve jusque-là la collaboratrice ou le collaborateur. \*

<sup>3</sup> Le calcul des contributions s'appuie sur le tableau de l'annexe 5. \*

**Art. 76** Remboursement

<sup>1</sup> Les contributions aux frais de formation et de perfectionnement octroyées par la Ville de Bienne doivent être remboursées si la collaboratrice ou le collaborateur interrompt la formation ou le perfectionnement ou résilie les rapports de travail durant la formation ou le perfectionnement. \*

<sup>1bis</sup> Les contributions aux frais de formation et de perfectionnement octroyées par la Ville de Bienne doivent être remboursées conformément à l'annexe 5 si la collaboratrice ou le collaborateur démissionne au terme de la formation ou du perfectionnement. \*

<sup>2</sup> D'entente avec le Département du personnel, l'organe ayant autorisé la formation ou le perfectionnement peut renoncer entièrement ou partiellement au remboursement, si l'obligation de rembourser constitue une situation de rigueur déraisonnable, notamment en cas de maladie, de difficultés financières involontaires ou de résiliation des rapports de travail par la collaboratrice ou le collaborateur pour des raisons familiales importantes.

**Art. 77** Procédure

<sup>1</sup> La Ville octroie des contributions aux frais de formation et de perfectionnement sur demande.

<sup>2</sup> La compétence décisionnelle quant à l'octroi de contributions aux frais de formation et de perfectionnement et à la renonciation au remboursement s'appuie sur l'art. 9, al. 3. Les décisions des organes selon let. c et d de cette disposition sont prises en accord avec le Département du personnel.

<sup>3</sup> Si les contributions sont inférieures à 3000 francs, l'organe ayant autorisé la formation ou le perfectionnement règle les détails. Lorsque les contributions sont égales ou supérieures à 3000 francs, les détails sont réglés par convention, en particulier l'obligation de rembourser visée à l'art. 76 et à l'annexe 5. \*

---

**5.3 Activités extérieures au service****Art. 78** Charges publiques

<sup>1</sup> Exerce une charge publique quiconque est membre d'un parlement, d'un exécutif, d'un tribunal ou d'une commission de la Confédération, d'un canton, d'une commune, d'une autre corporation de droit public ou exerce une fonction comparable.

<sup>2</sup> Est également considéré comme exercice d'une charge publique l'engagement ou l'instruction ordinaire dans un corps de sapeurs-pompiers au niveau local ou régional, y compris pour des cours de formation de cadre.

<sup>3</sup> La compétence décisionnelle quant à l'autorisation d'utiliser le temps de travail dans ce but s'appuie sur l'art. 9, al. 3. Les décisions des organes selon let. c et d de cette disposition sont prises en accord avec le Département du personnel.

<sup>4</sup> L'autorisation peut être limitée à moins de dix jours de travail par année civile, assortie de charges ou refusée si les besoins du service l'exigent et pour autant que la personne concernée ne soit pas contrainte d'assumer cette charge.

**Art. 79** Activités accessoires

<sup>1</sup> Les activités accessoires sont des activités rémunérées exercées en dehors de la fonction professionnelle et n'ayant pas exclusivement un caractère privé. Ne sont pas considérées comme des activités accessoires les activités exercées bénévolement et les fonctions assumées dans des organisations à buts idéaux contre une faible rémunération.

<sup>2</sup> Seules sont admises les activités accessoires qui ne portent pas préjudice à l'activité du service.

<sup>3</sup> Il y a préjudice

- a. lorsque l'activité accessoire est incompatible avec la fonction;
- b. lorsqu'il y a un conflit d'intérêts ou qu'on peut le craindre ou
- c. lorsque la capacité de travail de la personne concernée est mise à contribution durablement et considérablement.

<sup>4</sup> Les collaboratrices et collaborateurs sont tenus d'annoncer toute activité accessoire à leur responsable hiérarchique et de l'informer de tous les faits pouvant nécessiter une autorisation. Ils ne sont pas tenus de communiquer les données particulièrement dignes de protection ou les faits soumis à une obligation légale de garder le secret.

**Art. 80** Autorisation d'activités accessoires

<sup>1</sup> Les activités accessoires nécessitent une autorisation

- a. si la collaboratrice ou le collaborateur travaille à temps plein à la Ville;
- b. \* si l'engagement à la Ville, un éventuel autre engagement et l'activité accessoire représentent au total plus d'une activité à plein temps;
- c. si l'activité accessoire est exercée entièrement ou partiellement durant le temps de travail, ou
- d. si le personnel ou des équipements municipaux sont mis à contribution pour exercer l'activité accessoire.

<sup>1bis</sup> En principe, l'autorisation visée à l'al. 1, let. b, n'est octroyée que si l'engagement à la Ville, un éventuel autre engagement et l'activité accessoire ne représentent pas un taux d'occupation supérieur à 110 %. \*

<sup>2</sup> Une nouvelle autorisation doit être demandée en cas de changement notable de la nature ou de l'ampleur de l'activité accessoire.

<sup>3</sup> Si la collaboratrice ou le collaborateur met à contribution le personnel ou les équipements municipaux dans l'exercice d'une activité accessoire, l'autorisation est assortie d'une indemnité couvrant les coûts.

<sup>4</sup> La compétence décisionnelle quant à l'autorisation d'une activité accessoire s'appuie sur l'art. 9, al. 3. Les décisions des organes selon let. c et d de cette disposition sont prises en accord avec le Département du personnel. \*

**5.4 Autres dispositions****Art. 80a \*** Versement de revenus

<sup>1</sup> Les collaboratrices et collaborateurs sont tenus d'annoncer chaque année à leur direction toutes les indemnités, indemnisation des frais incluse, perçues en qualité de représentante ou de représentant de la Ville dans d'autres organisations en vertu de l'art. 48a du règlement du personnel, et de les documenter.

<sup>2</sup> Les directions annoncent les indemnités au Contrôle des finances.

<sup>3</sup> Le Contrôle des finances vérifie si la collaboratrice ou le collaborateur doit verser à la Ville les revenus perçus conformément à l'art. 48a du règlement du personnel et s'assure que le versement a lieu correctement.

---

**Art. 80b \*** Obligation de domicile

<sup>1</sup> Les membres du corps professionnel des sapeurs-pompiers sont tenus de résider dans une localité d'où ils pourront se rendre sur leur lieu de travail en l'espace de 45 minutes.

<sup>2</sup> Cette obligation est inscrite dans le contrat de travail.

**Art. 81** Logement de service

<sup>1</sup> L'autorité d'engagement peut accorder un logement de service à des collaboratrices et collaborateurs si l'accomplissement des tâches l'exige.

<sup>2</sup> Les collaboratrices et collaborateurs sont tenus d'occuper le logement de service attribué pour toute la durée des rapports de travail et de le libérer lorsque ceux-ci prennent fin.

<sup>3</sup> Le contrat de travail règle l'utilisation du logement de service, le calcul et l'adaptation de l'indemnité due à ce titre ainsi que les frais accessoires.

**Art. 82** Manifestations du personnel

<sup>1</sup> Un montant annuel de CHF 50 par collaboratrice et collaborateur est mis à disposition pour des manifestations communes de la direction ou du département telles qu'événements du personnel, repas de Noël et autres semblables. Si une telle manifestation n'a lieu que tous les deux ans, le double du montant peut être utilisé dans ce but.

<sup>2</sup> Pour les dépenses extraordinaires (événements spécifiques à l'équipe, séances de clôture de projets, etc.) non indemnisées en vertu de la présente ordonnance, les directions municipales ont à leur libre disposition un montant forfaitaire annuel fixé à l'annexe 4.

**Art. 83** Petites attentions à l'occasion d'événements particuliers

<sup>1</sup> La Ville peut offrir une petite attention à une collaboratrice ou un collaborateur à l'occasion d'événements professionnels ou privés particuliers, tels qu'entrée en fonction, anniversaire de service, départ à la retraite, anniversaire à chiffre rond, mariage, naissance d'un enfant ou maladie grave. \*

<sup>2</sup> La nature et la valeur de la petite attention tiennent compte de manière appropriée de l'importance de l'événement. En règle générale, cette valeur ne doit pas dépasser CHF 200.

**6 Protection d'assurance****Art. 84** Assurance-accidents

<sup>1</sup> La Ville et le personnel municipal supportent à parts égales les primes d'assurance pour les accidents non professionnels.

<sup>2</sup> Les collaboratrices et collaborateurs prennent en charge les primes de l'assurance complémentaire facultative contre les risques prévue à l'art. 55, al. 3 du Règlement du personnel.

**Art. 85** Assurance d'indemnités journalières

<sup>1</sup> L'ensemble des collaboratrices et collaborateurs sont assurés, dès lors que la Ville conclut une assurance d'indemnités journalières.

<sup>2</sup> Dans ce cas, la Ville supporte 65% des primes, et le personnel municipal 35%.

**7 Dispositions finales et transitoires****Art. 86** Abrogation d'actes législatifs<sup>9)</sup>**Art. 87** Entrée en vigueur<sup>10)</sup>

---

<sup>9)</sup> Caduc

<sup>10)</sup> Voir la date « première version » dans le tableau des modifications

**Annexes**

- Annexe 1: Plan de classement (art. 22)
- Annexe 2: Tableau des salaires (art. 23 s.)
- Annexe 3: Allocations (art. 40)
- Annexe 4: Tarification pour le remboursement des dépenses (art. 44 ss)
- Annexe 5: Contributions aux frais de formation et de perfectionnement et remboursement (art. 72 ss)

Tableau des modifications par date de décision

| Adoption   | Entrée en vigueur | élément                     | Modification     | Référence ROC |
|------------|-------------------|-----------------------------|------------------|---------------|
| 26.10.2016 | 01.01.2017        | Acte législatif             | première version | -             |
| 23.03.2022 | 01.05.2022        | Art. 2 al. 1                | modifié          | 2022-010      |
| 23.03.2022 | 01.05.2022        | Art. 6 al. 1                | modifié          | 2022-010      |
| 23.03.2022 | 01.05.2022        | Art. 6 al. 2                | modifié          | 2022-010      |
| 23.03.2022 | 01.05.2022        | Art. 6 al. 3                | modifié          | 2022-010      |
| 23.03.2022 | 01.05.2022        | Art. 7 al. 1                | modifié          | 2022-010      |
| 23.03.2022 | 01.05.2022        | Art. 8a                     | introduit        | 2022-010      |
| 23.03.2022 | 01.05.2022        | Art. 9 al. 1, a.            | modifié          | 2022-010      |
| 23.03.2022 | 01.05.2022        | Art. 9 al. 2 <sup>bis</sup> | introduit        | 2022-010      |
| 23.03.2022 | 01.05.2022        | Art. 10 al. 1               | modifié          | 2022-010      |
| 23.03.2022 | 01.05.2022        | Art. 10 al. 2               | modifié          | 2022-010      |
| 23.03.2022 | 01.05.2022        | Art. 12 al. 2               | modifié          | 2022-010      |
| 23.03.2022 | 01.05.2022        | Art. 12 al. 3               | modifié          | 2022-010      |
| 23.03.2022 | 01.05.2022        | Art. 12 al. 4               | introduit        | 2022-010      |
| 23.03.2022 | 01.05.2022        | Art. 13a                    | introduit        | 2022-010      |
| 23.03.2022 | 01.05.2022        | Art. 16 al. 2               | modifié          | 2022-010      |
| 23.03.2022 | 01.05.2022        | Art. 18a                    | introduit        | 2022-010      |
| 23.03.2022 | 01.05.2022        | Art. 19 al. 2               | modifié          | 2022-010      |
| 23.03.2022 | 01.05.2022        | Art. 19 al. 3               | modifié          | 2022-010      |
| 23.03.2022 | 01.05.2022        | Art. 19 al. 4               | introduit        | 2022-010      |
| 23.03.2022 | 01.05.2022        | Art. 24 al. 2               | modifié          | 2022-010      |
| 23.03.2022 | 01.05.2022        | Art. 25 al. 1               | modifié          | 2022-010      |
| 23.03.2022 | 01.05.2022        | Art. 25 al. 2               | modifié          | 2022-010      |
| 23.03.2022 | 01.05.2022        | Art. 25 al. 3               | modifié          | 2022-010      |
| 23.03.2022 | 01.05.2022        | Art. 25 al. 4               | modifié          | 2022-010      |
| 23.03.2022 | 01.05.2022        | Art. 25 al. 5               | modifié          | 2022-010      |
| 23.03.2022 | 01.05.2022        | Art. 25 al. 6               | introduit        | 2022-010      |
| 23.03.2022 | 01.05.2022        | Art. 25 al. 7               | introduit        | 2022-010      |
| 23.03.2022 | 01.05.2022        | Art. 31 al. 2               | modifié          | 2022-010      |
| 23.03.2022 | 01.05.2022        | Art. 31 al. 3               | introduit        | 2022-010      |
| 23.03.2022 | 01.05.2022        | Art. 31 al. 4               | introduit        | 2022-010      |
| 23.03.2022 | 01.05.2022        | Art. 33 al. 2               | modifié          | 2022-010      |

| Adoption   | Entrée en vigueur | élément                      | Modification  | Référence ROC |
|------------|-------------------|------------------------------|---------------|---------------|
| 23.03.2022 | 01.05.2022        | Art. 35 al. 1                | modifié       | 2022-010      |
| 23.03.2022 | 01.05.2022        | Art. 35 al. 2                | modifié       | 2022-010      |
| 23.03.2022 | 01.05.2022        | Art. 37 al. 3                | introduit     | 2022-010      |
| 23.03.2022 | 01.05.2022        | Art. 38 al. 1                | modifié       | 2022-010      |
| 23.03.2022 | 01.05.2022        | Art. 39 al. 2                | modifié       | 2022-010      |
| 23.03.2022 | 01.05.2022        | Art. 40 al. 1                | modifié       | 2022-010      |
| 23.03.2022 | 01.05.2022        | Art. 45 al. 4                | modifié       | 2022-010      |
| 23.03.2022 | 01.05.2022        | Art. 45 al. 4a               | introduit     | 2022-010      |
| 23.03.2022 | 01.05.2022        | Art. 47 al. 1                | modifié       | 2022-010      |
| 23.03.2022 | 01.05.2022        | Art. 47 al. 2                | modifié       | 2022-010      |
| 23.03.2022 | 01.05.2022        | Art. 47 al. 3                | introduit     | 2022-010      |
| 23.03.2022 | 01.05.2022        | Art. 51 al. 1                | modifié       | 2022-010      |
| 23.03.2022 | 01.05.2022        | Art. 51 al. 2                | modifié       | 2022-010      |
| 23.03.2022 | 01.05.2022        | Art. 53                      | titre modifié | 2022-010      |
| 23.03.2022 | 01.05.2022        | Art. 53 al. 1                | modifié       | 2022-010      |
| 23.03.2022 | 01.05.2022        | Art. 53 al. 1, b.            | modifié       | 2022-010      |
| 23.03.2022 | 01.05.2022        | Art. 53 al. 1, c.            | modifié       | 2022-010      |
| 23.03.2022 | 01.05.2022        | Art. 53 al. 1, d.            | introduit     | 2022-010      |
| 23.03.2022 | 01.05.2022        | Art. 53 al. 2, b.            | modifié       | 2022-010      |
| 23.03.2022 | 01.05.2022        | Art. 53 al. 3                | modifié       | 2022-010      |
| 23.03.2022 | 01.05.2022        | Art. 54 al. 1                | modifié       | 2022-010      |
| 23.03.2022 | 01.05.2022        | Art. 58 al. 3                | introduit     | 2022-010      |
| 23.03.2022 | 01.05.2022        | Art. 59 al. 2                | modifié       | 2022-010      |
| 23.03.2022 | 01.05.2022        | Art. 59a                     | introduit     | 2022-010      |
| 23.03.2022 | 01.05.2022        | Art. 60 al. 1                | modifié       | 2022-010      |
| 23.03.2022 | 01.05.2022        | Art. 60 al. 2                | modifié       | 2022-010      |
| 23.03.2022 | 01.05.2022        | Art. 61 al. 2                | modifié       | 2022-010      |
| 23.03.2022 | 01.05.2022        | Art. 62 al. 1                | modifié       | 2022-010      |
| 23.03.2022 | 01.05.2022        | Art. 62 al. 1, c.            | abrogé        | 2022-010      |
| 23.03.2022 | 01.05.2022        | Art. 62 al. 1, f.            | modifié       | 2022-010      |
| 23.03.2022 | 01.05.2022        | Art. 62 al. 1, g.            | modifié       | 2022-010      |
| 23.03.2022 | 01.05.2022        | Art. 62 al. 1, h.            | introduit     | 2022-010      |
| 23.03.2022 | 01.05.2022        | Art. 62 al. 1, i.            | introduit     | 2022-010      |
| 23.03.2022 | 01.05.2022        | Art. 62 al. 1, j.            | introduit     | 2022-010      |
| 23.03.2022 | 01.05.2022        | Art. 62 al. 1 <sup>bis</sup> | introduit     | 2022-010      |

## 1.5.3-1.1

## Ville de Bienne

| Adoption   | Entrée en vigueur | élément           | Modification  | Référence ROC |
|------------|-------------------|-------------------|---------------|---------------|
| 23.03.2022 | 01.05.2022        | Art. 62 al. 2     | modifié       | 2022-010      |
| 23.03.2022 | 01.05.2022        | Art. 62 al. 3     | modifié       | 2022-010      |
| 23.03.2022 | 01.05.2022        | Art. 62 al. 3, g. | modifié       | 2022-010      |
| 23.03.2022 | 01.05.2022        | Art. 62 al. 4     | modifié       | 2022-010      |
| 23.03.2022 | 01.05.2022        | Art. 62 al. 5     | abrogé        | 2022-010      |
| 23.03.2022 | 01.05.2022        | Art. 62 al. 6     | modifié       | 2022-010      |
| 23.03.2022 | 01.05.2022        | Art. 62a          | introduit     | 2022-010      |
| 23.03.2022 | 01.05.2022        | Art. 63           | titre modifié | 2022-010      |
| 23.03.2022 | 01.05.2022        | Art. 63 al. 1     | modifié       | 2022-010      |
| 23.03.2022 | 01.05.2022        | Art. 63 al. 1, a. | abrogé        | 2022-010      |
| 23.03.2022 | 01.05.2022        | Art. 63 al. 1, b. | abrogé        | 2022-010      |
| 23.03.2022 | 01.05.2022        | Art. 63 al. 2     | introduit     | 2022-010      |
| 23.03.2022 | 01.05.2022        | Art. 63 al. 3     | introduit     | 2022-010      |
| 23.03.2022 | 01.05.2022        | Art. 65 al. 2     | modifié       | 2022-010      |
| 23.03.2022 | 01.05.2022        | Art. 68 al. 1, a. | modifié       | 2022-010      |
| 23.03.2022 | 01.05.2022        | Art. 68 al. 1, b. | modifié       | 2022-010      |
| 23.03.2022 | 01.05.2022        | Art. 68 al. 1, c. | modifié       | 2022-010      |
| 23.03.2022 | 01.05.2022        | Art. 68 al. 1, d. | modifié       | 2022-010      |
| 23.03.2022 | 01.05.2022        | Art. 68 al. 1, e. | abrogé        | 2022-010      |
| 23.03.2022 | 01.05.2022        | Art. 68 al. 1, f. | abrogé        | 2022-010      |
| 23.03.2022 | 01.05.2022        | Art. 69 al. 1     | modifié       | 2022-010      |
| 23.03.2022 | 01.05.2022        | Art. 70 al. 1     | modifié       | 2022-010      |
| 23.03.2022 | 01.05.2022        | Art. 70 al. 2     | modifié       | 2022-010      |
| 23.03.2022 | 01.05.2022        | Art. 71 al. 1     | modifié       | 2022-010      |
| 23.03.2022 | 01.05.2022        | Art. 71 al. 2     | modifié       | 2022-010      |
| 23.03.2022 | 01.05.2022        | Art. 72 al. 3     | modifié       | 2022-010      |
| 23.03.2022 | 01.05.2022        | Art. 72 al. 4     | introduit     | 2022-010      |
| 23.03.2022 | 01.05.2022        | Art. 73 al. 2     | modifié       | 2022-010      |
| 23.03.2022 | 01.05.2022        | Art. 74 al. 2     | modifié       | 2022-010      |
| 23.03.2022 | 01.05.2022        | Art. 75 al. 1     | modifié       | 2022-010      |
| 23.03.2022 | 01.05.2022        | Art. 75 al. 2     | modifié       | 2022-010      |
| 23.03.2022 | 01.05.2022        | Art. 75 al. 3     | modifié       | 2022-010      |
| 23.03.2022 | 01.05.2022        | Art. 76 al. 1     | modifié       | 2022-010      |
| 23.03.2022 | 01.05.2022        | Art. 76 al. 1, a. | abrogé        | 2022-010      |
| 23.03.2022 | 01.05.2022        | Art. 76 al. 1, b. | abrogé        | 2022-010      |

| Adoption   | Entrée en vigueur | élément                      | Modification    | Référence ROC |
|------------|-------------------|------------------------------|-----------------|---------------|
| 23.03.2022 | 01.05.2022        | Art. 76 al. 1 <sup>bis</sup> | introduit       | 2022-010      |
| 23.03.2022 | 01.05.2022        | Art. 77 al. 3                | modifié         | 2022-010      |
| 23.03.2022 | 01.05.2022        | Art. 80 al. 1, b.            | modifié         | 2022-010      |
| 23.03.2022 | 01.05.2022        | Art. 80 al. 1 <sup>bis</sup> | introduit       | 2022-010      |
| 23.03.2022 | 01.05.2022        | Art. 80 al. 4                | modifié         | 2022-010      |
| 23.03.2022 | 01.05.2022        | Art. 80a                     | introduit       | 2022-010      |
| 23.03.2022 | 01.05.2022        | Art. 80b                     | introduit       | 2022-010      |
| 23.03.2022 | 01.05.2022        | Art. 83 al. 1                | modifié         | 2022-010      |
| 23.03.2022 | 01.05.2022        | Annexe 3                     | Contenu modifié | 2022-010      |
| 23.03.2022 | 01.05.2022        | Annexe 4                     | Contenu modifié | 2022-010      |
| 23.03.2022 | 01.05.2022        | Annexe 5                     | Contenu modifié | 2022-010      |

Tableau des modifications par disposition

| élément                     | Adoption   | Entrée en vigueur | Modification     | Référence ROC |
|-----------------------------|------------|-------------------|------------------|---------------|
| Acte législatif             | 26.10.2016 | 01.01.2017        | première version | -             |
| Art. 2 al. 1                | 23.03.2022 | 01.05.2022        | modifié          | 2022-010      |
| Art. 6 al. 1                | 23.03.2022 | 01.05.2022        | modifié          | 2022-010      |
| Art. 6 al. 2                | 23.03.2022 | 01.05.2022        | modifié          | 2022-010      |
| Art. 6 al. 3                | 23.03.2022 | 01.05.2022        | modifié          | 2022-010      |
| Art. 7 al. 1                | 23.03.2022 | 01.05.2022        | modifié          | 2022-010      |
| Art. 8a                     | 23.03.2022 | 01.05.2022        | introduit        | 2022-010      |
| Art. 9 al. 1, a.            | 23.03.2022 | 01.05.2022        | modifié          | 2022-010      |
| Art. 9 al. 2 <sup>bis</sup> | 23.03.2022 | 01.05.2022        | introduit        | 2022-010      |
| Art. 10 al. 1               | 23.03.2022 | 01.05.2022        | modifié          | 2022-010      |
| Art. 10 al. 2               | 23.03.2022 | 01.05.2022        | modifié          | 2022-010      |
| Art. 12 al. 2               | 23.03.2022 | 01.05.2022        | modifié          | 2022-010      |
| Art. 12 al. 3               | 23.03.2022 | 01.05.2022        | modifié          | 2022-010      |
| Art. 12 al. 4               | 23.03.2022 | 01.05.2022        | introduit        | 2022-010      |
| Art. 13a                    | 23.03.2022 | 01.05.2022        | introduit        | 2022-010      |
| Art. 16 al. 2               | 23.03.2022 | 01.05.2022        | modifié          | 2022-010      |
| Art. 18a                    | 23.03.2022 | 01.05.2022        | introduit        | 2022-010      |
| Art. 19 al. 2               | 23.03.2022 | 01.05.2022        | modifié          | 2022-010      |
| Art. 19 al. 3               | 23.03.2022 | 01.05.2022        | modifié          | 2022-010      |
| Art. 19 al. 4               | 23.03.2022 | 01.05.2022        | introduit        | 2022-010      |
| Art. 24 al. 2               | 23.03.2022 | 01.05.2022        | modifié          | 2022-010      |
| Art. 25 al. 1               | 23.03.2022 | 01.05.2022        | modifié          | 2022-010      |
| Art. 25 al. 2               | 23.03.2022 | 01.05.2022        | modifié          | 2022-010      |
| Art. 25 al. 3               | 23.03.2022 | 01.05.2022        | modifié          | 2022-010      |
| Art. 25 al. 4               | 23.03.2022 | 01.05.2022        | modifié          | 2022-010      |
| Art. 25 al. 5               | 23.03.2022 | 01.05.2022        | modifié          | 2022-010      |
| Art. 25 al. 6               | 23.03.2022 | 01.05.2022        | introduit        | 2022-010      |
| Art. 25 al. 7               | 23.03.2022 | 01.05.2022        | introduit        | 2022-010      |
| Art. 31 al. 2               | 23.03.2022 | 01.05.2022        | modifié          | 2022-010      |
| Art. 31 al. 3               | 23.03.2022 | 01.05.2022        | introduit        | 2022-010      |
| Art. 31 al. 4               | 23.03.2022 | 01.05.2022        | introduit        | 2022-010      |
| Art. 33 al. 2               | 23.03.2022 | 01.05.2022        | modifié          | 2022-010      |

| élément                      | Adoption   | Entrée en vigueur | Modification  | Référence ROC |
|------------------------------|------------|-------------------|---------------|---------------|
| Art. 35 al. 1                | 23.03.2022 | 01.05.2022        | modifié       | 2022-010      |
| Art. 35 al. 2                | 23.03.2022 | 01.05.2022        | modifié       | 2022-010      |
| Art. 37 al. 3                | 23.03.2022 | 01.05.2022        | introduit     | 2022-010      |
| Art. 38 al. 1                | 23.03.2022 | 01.05.2022        | modifié       | 2022-010      |
| Art. 39 al. 2                | 23.03.2022 | 01.05.2022        | modifié       | 2022-010      |
| Art. 40 al. 1                | 23.03.2022 | 01.05.2022        | modifié       | 2022-010      |
| Art. 45 al. 4                | 23.03.2022 | 01.05.2022        | modifié       | 2022-010      |
| Art. 45 al. 4a               | 23.03.2022 | 01.05.2022        | introduit     | 2022-010      |
| Art. 47 al. 1                | 23.03.2022 | 01.05.2022        | modifié       | 2022-010      |
| Art. 47 al. 2                | 23.03.2022 | 01.05.2022        | modifié       | 2022-010      |
| Art. 47 al. 3                | 23.03.2022 | 01.05.2022        | introduit     | 2022-010      |
| Art. 51 al. 1                | 23.03.2022 | 01.05.2022        | modifié       | 2022-010      |
| Art. 51 al. 2                | 23.03.2022 | 01.05.2022        | modifié       | 2022-010      |
| Art. 53                      | 23.03.2022 | 01.05.2022        | titre modifié | 2022-010      |
| Art. 53 al. 1                | 23.03.2022 | 01.05.2022        | modifié       | 2022-010      |
| Art. 53 al. 1, b.            | 23.03.2022 | 01.05.2022        | modifié       | 2022-010      |
| Art. 53 al. 1, c.            | 23.03.2022 | 01.05.2022        | modifié       | 2022-010      |
| Art. 53 al. 1, d.            | 23.03.2022 | 01.05.2022        | introduit     | 2022-010      |
| Art. 53 al. 2, b.            | 23.03.2022 | 01.05.2022        | modifié       | 2022-010      |
| Art. 53 al. 3                | 23.03.2022 | 01.05.2022        | modifié       | 2022-010      |
| Art. 54 al. 1                | 23.03.2022 | 01.05.2022        | modifié       | 2022-010      |
| Art. 58 al. 3                | 23.03.2022 | 01.05.2022        | introduit     | 2022-010      |
| Art. 59 al. 2                | 23.03.2022 | 01.05.2022        | modifié       | 2022-010      |
| Art. 59a                     | 23.03.2022 | 01.05.2022        | introduit     | 2022-010      |
| Art. 60 al. 1                | 23.03.2022 | 01.05.2022        | modifié       | 2022-010      |
| Art. 60 al. 2                | 23.03.2022 | 01.05.2022        | modifié       | 2022-010      |
| Art. 61 al. 2                | 23.03.2022 | 01.05.2022        | modifié       | 2022-010      |
| Art. 62 al. 1                | 23.03.2022 | 01.05.2022        | modifié       | 2022-010      |
| Art. 62 al. 1, c.            | 23.03.2022 | 01.05.2022        | abrogé        | 2022-010      |
| Art. 62 al. 1, f.            | 23.03.2022 | 01.05.2022        | modifié       | 2022-010      |
| Art. 62 al. 1, g.            | 23.03.2022 | 01.05.2022        | modifié       | 2022-010      |
| Art. 62 al. 1, h.            | 23.03.2022 | 01.05.2022        | introduit     | 2022-010      |
| Art. 62 al. 1, i.            | 23.03.2022 | 01.05.2022        | introduit     | 2022-010      |
| Art. 62 al. 1, j.            | 23.03.2022 | 01.05.2022        | introduit     | 2022-010      |
| Art. 62 al. 1 <sup>bis</sup> | 23.03.2022 | 01.05.2022        | introduit     | 2022-010      |

## 1.5.3-1.1

## Ville de Bienne

| élément           | Adoption   | Entrée en vigueur | Modification  | Référence ROC |
|-------------------|------------|-------------------|---------------|---------------|
| Art. 62 al. 2     | 23.03.2022 | 01.05.2022        | modifié       | 2022-010      |
| Art. 62 al. 3     | 23.03.2022 | 01.05.2022        | modifié       | 2022-010      |
| Art. 62 al. 3, g. | 23.03.2022 | 01.05.2022        | modifié       | 2022-010      |
| Art. 62 al. 4     | 23.03.2022 | 01.05.2022        | modifié       | 2022-010      |
| Art. 62 al. 5     | 23.03.2022 | 01.05.2022        | abrogé        | 2022-010      |
| Art. 62 al. 6     | 23.03.2022 | 01.05.2022        | modifié       | 2022-010      |
| Art. 62a          | 23.03.2022 | 01.05.2022        | introduit     | 2022-010      |
| Art. 63           | 23.03.2022 | 01.05.2022        | titre modifié | 2022-010      |
| Art. 63 al. 1     | 23.03.2022 | 01.05.2022        | modifié       | 2022-010      |
| Art. 63 al. 1, a. | 23.03.2022 | 01.05.2022        | abrogé        | 2022-010      |
| Art. 63 al. 1, b. | 23.03.2022 | 01.05.2022        | abrogé        | 2022-010      |
| Art. 63 al. 2     | 23.03.2022 | 01.05.2022        | introduit     | 2022-010      |
| Art. 63 al. 3     | 23.03.2022 | 01.05.2022        | introduit     | 2022-010      |
| Art. 65 al. 2     | 23.03.2022 | 01.05.2022        | modifié       | 2022-010      |
| Art. 68 al. 1, a. | 23.03.2022 | 01.05.2022        | modifié       | 2022-010      |
| Art. 68 al. 1, b. | 23.03.2022 | 01.05.2022        | modifié       | 2022-010      |
| Art. 68 al. 1, c. | 23.03.2022 | 01.05.2022        | modifié       | 2022-010      |
| Art. 68 al. 1, d. | 23.03.2022 | 01.05.2022        | modifié       | 2022-010      |
| Art. 68 al. 1, e. | 23.03.2022 | 01.05.2022        | abrogé        | 2022-010      |
| Art. 68 al. 1, f. | 23.03.2022 | 01.05.2022        | abrogé        | 2022-010      |
| Art. 69 al. 1     | 23.03.2022 | 01.05.2022        | modifié       | 2022-010      |
| Art. 70 al. 1     | 23.03.2022 | 01.05.2022        | modifié       | 2022-010      |
| Art. 70 al. 2     | 23.03.2022 | 01.05.2022        | modifié       | 2022-010      |
| Art. 71 al. 1     | 23.03.2022 | 01.05.2022        | modifié       | 2022-010      |
| Art. 71 al. 2     | 23.03.2022 | 01.05.2022        | modifié       | 2022-010      |
| Art. 72 al. 3     | 23.03.2022 | 01.05.2022        | modifié       | 2022-010      |
| Art. 72 al. 4     | 23.03.2022 | 01.05.2022        | introduit     | 2022-010      |
| Art. 73 al. 2     | 23.03.2022 | 01.05.2022        | modifié       | 2022-010      |
| Art. 74 al. 2     | 23.03.2022 | 01.05.2022        | modifié       | 2022-010      |
| Art. 75 al. 1     | 23.03.2022 | 01.05.2022        | modifié       | 2022-010      |
| Art. 75 al. 2     | 23.03.2022 | 01.05.2022        | modifié       | 2022-010      |
| Art. 75 al. 3     | 23.03.2022 | 01.05.2022        | modifié       | 2022-010      |
| Art. 76 al. 1     | 23.03.2022 | 01.05.2022        | modifié       | 2022-010      |
| Art. 76 al. 1, a. | 23.03.2022 | 01.05.2022        | abrogé        | 2022-010      |
| Art. 76 al. 1, b. | 23.03.2022 | 01.05.2022        | abrogé        | 2022-010      |

| <b>élément</b>               | <b>Adoption</b> | <b>Entrée en vigueur</b> | <b>Modification</b> | <b>Référence ROC</b> |
|------------------------------|-----------------|--------------------------|---------------------|----------------------|
| Art. 76 al. 1 <sup>bis</sup> | 23.03.2022      | 01.05.2022               | introduit           | 2022-010             |
| Art. 77 al. 3                | 23.03.2022      | 01.05.2022               | modifié             | 2022-010             |
| Art. 80 al. 1, b.            | 23.03.2022      | 01.05.2022               | modifié             | 2022-010             |
| Art. 80 al. 1 <sup>bis</sup> | 23.03.2022      | 01.05.2022               | introduit           | 2022-010             |
| Art. 80 al. 4                | 23.03.2022      | 01.05.2022               | modifié             | 2022-010             |
| Art. 80a                     | 23.03.2022      | 01.05.2022               | introduit           | 2022-010             |
| Art. 80b                     | 23.03.2022      | 01.05.2022               | introduit           | 2022-010             |
| Art. 83 al. 1                | 23.03.2022      | 01.05.2022               | modifié             | 2022-010             |
| Annexe 3                     | 23.03.2022      | 01.05.2022               | Contenu modifié     | 2022-010             |
| Annexe 4                     | 23.03.2022      | 01.05.2022               | Contenu modifié     | 2022-010             |
| Annexe 5                     | 23.03.2022      | 01.05.2022               | Contenu modifié     | 2022-010             |