

RS600 Statut du personnel de la HE-Arc

Etat au 1^{er} novembre 2022

Le Comité stratégique de la HE-Arc

vu les articles 40, lettre e et 48 de la Convention intercantonale sur la Haute Ecole spécialisées de Suisse occidentale du 26 mai 2011¹,

vu l'article 28, lettre h de la Convention sur la Haute Ecole Arc Berne-Jura-Neuchâtel du 24 mai 2012²,

vu les Règles communes pour le personnel d'enseignement et de recherche adoptées par le Comité gouvernemental de la HES-SO le 20 novembre 2014 (ci-après les Règles communes HES-SO)³,

arrête :

Chapitre premier : Dispositions générales

Objet	Article premier Le présent règlement arrête le Statut du personnel de la Haute Ecole Arc (ci-après HE-Arc) et régit les rapports de travail entre cette dernière et son personnel.
Politique du personnel	Art. 2 ¹ La Direction générale définit la politique générale du personnel de la HE-Arc. ² Cette politique met en œuvre en particulier les principes suivants : <ul style="list-style-type: none">a) respect du principe d'égalité entre femmes et hommes ;b) promotion de la conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle ;c) garantie de la non-discrimination des personnes porteuses d'un handicap et de toute autre forme de discrimination fondée sur l'origine, le sexe, l'orientation sexuelle ainsi que les convictions politiques ou religieuses ;d) promotion de la formation continue du personnel.
Catégories de personnel	Art. 3 Le personnel de la HE-Arc comprend les catégories suivantes : <ul style="list-style-type: none">a) le personnel de direction ;b) le personnel d'enseignement et de recherche ;c) le personnel administratif et technique.
Personnel de direction	Art. 4 Le personnel de direction comprend : <ul style="list-style-type: none">a) les membres de la Direction générale soit le directeur ou la directrice général-e, les directeurs ou les directrices de domaine, le ou la secrétaire général-e ainsi que le ou la chef-fe du service des finances ;b) les responsables de filière, les responsables de site, ainsi que les chef-fe-s de service des services centraux.

¹ www.hes-so.ch

² RSArc 100

³ www.hes-so.ch

Personnel d'enseignement et de recherche	<p>Art. 5 ¹Le personnel d'enseignement et de recherche comprend le corps professoral et le corps intermédiaire.</p> <p>²Le corps professoral comprend les :</p> <ul style="list-style-type: none"> a) professeur-e-s HES ordinaires ; b) professeur-e-s HES associé-e-s ; c) professeur-e-s HES assistant-e-s ; d) maîtres d'enseignement HES ; e) chargé-e-s de cours HES ; f) professeur-e-s invité-e-s. <p>³Le corps intermédiaire comprend les :</p> <ul style="list-style-type: none"> a) adjoint-e-s scientifiques HES ; b) collaborateur-trice-s scientifiques HES ; c) assistant-e-s HES.
Personnel administratif et technique	<p>Art. 6 ¹Le personnel administratif et technique comprend le personnel qui ne fait partie ni du personnel de direction ni du personnel d'enseignement et de recherche.</p> <p>²Sauf disposition contraire, les règles applicables au personnel administratif et technique sont applicables par analogie au personnel de direction.</p>
Autre	<p>Art. 7 ¹La HE-Arc peut en outre engager des :</p> <ul style="list-style-type: none"> a) apprenti-e-s et des stagiaires ; b) vacataires avec un faible taux d'activité ou sur appel. Les vacataires peuvent relever du personnel d'enseignement et de recherche ou du personnel administratif et technique. <p>²Elle peut aussi mandater des tiers externes pour des missions particulières de manière occasionnelle ou pérenne. Ces personnes ne font pas partie du personnel de la HE-Arc.</p>

Chapitre 2 : Création, modification et fin des rapports de travail

Mise au concours	<p>Art. 8 ¹Sous réserve des alinéas ci-après, les postes à repourvoir font l'objet d'une mise au concours publique.</p> <p>²Elle n'est pas nécessaire pour :</p> <ul style="list-style-type: none"> a) les postes à temps partiel jusqu'à 20% ; b) le remplacement temporaire du personnel absent pour raison de santé ; c) l'engagement de professeur-e-s invité-e-s ou de chargé-e-s de cours. Dans ce cas, il est procédé par voie d'appel ; d) la mutation ou la promotion du personnel administratif et technique, ainsi que pour des postes demandant une expertise particulière. <p>³Dans des cas particuliers, l'autorité d'engagement peut décider de mettre en place un groupe d'évaluation.</p>
Conditions d'engagement	<p>Art. 9 ¹Ne peuvent être engagées en qualité de personnel d'enseignement et de recherche que les personnes disposant des titres requis ou jugés équivalents, de l'expérience professionnelle, ainsi que des compétences pédagogiques et en matière de recherche.</p> <p>²Dans le cas contraire, si les compétences ne sont pas ou pas entièrement remplies, elles s'engagent à les acquérir dans le délai fixé à l'engagement. Ce dernier ne peut être supérieur à trois ans. Il peut être porté à six ans pour les professeur-e-s HES assistant-e-s.</p>

Engagement	<p>Art. 10 ¹L'engagement du personnel intervient sur la base d'un contrat de travail de droit administratif (ci-après : contrat de travail) entre la HE-Arc et l'intéressé-e.</p> <p>²Le contrat de travail est signé pour la HE-Arc par :</p> <ul style="list-style-type: none"> a) le Comité stratégique pour le ou la directeur-trice général-e et les directeur-trice-s de domaine ; b) par le ou la directeur-trice général-e pour le ou la secrétaire général-e et les chef-fe-s de service des services centraux ; c) par le ou la directeur-trice général-e, sur proposition des directeur-trice-s de domaines, pour les professeur-e-s HES ordinaires, les professeur-e-s HES associé-e-s, les professeur-e-s assistant-e-s HES, les maîtres d'enseignement HES, les responsables de filière et de site ; d) par les directeur-trice-s de domaines pour les professeur-e-s invité-e-s, les chargé-e-s de cours et les membres du corps intermédiaire ; e) par les directeur-trice-s concerné-e-s pour le personnel administratif et technique ; f) par le ou la secrétaire général-e, le ou la chef-fe du service des finances, ainsi que les chef-fe-s de service des services centraux pour le personnel qui leur est rattaché.
Contenu	<p>Art. 11 Le contrat de travail mentionne en particulier la fonction pour laquelle la personne est engagée, sa classe de traitement et l'annuité retenue, son lieu d'activité principal ainsi que, le cas échéant, la durée des rapports de service, le délai imparti pour acquérir les titres et compétences nécessaires, ainsi que les éventuelles autres clauses particulières.</p>
Durée	<p>Art. 12 ¹Sauf indication expresse, les contrats de travail sont conclus pour une durée indéterminée.</p> <p>²Les contrats de durée déterminée ne peuvent pas être conclus pour une durée supérieure à cinq ans.</p> <p>³Elle peut être portée à six ans pour les professeur-e-s assistant-e-s HES. A l'issue de ce délai, les employé-e-s qui ne seraient pas promu-e-s en tant que professeur-e ont un droit de retour dans la fonction occupée précédemment au sein de la HE-Arc.</p> <p>⁴En cas de contrats de durée déterminée successifs dont la durée totale excède cinq ans selon l'alinéa 2 ou six ans selon l'alinéa 3, le contrat en cours devient un contrat de durée indéterminée.</p>
Période d'essai	<p>Art. 13 Les trois premiers mois de service dès l'entrée en fonction constituent la période d'essai.</p>
Fin des rapports de travail	<p>Art. 14 Les rapports de travail prennent fin sans résiliation :</p>
1. De plein droit	<ul style="list-style-type: none"> a) à l'expiration de la durée du contrat ; b) par l'accession à la retraite de l'employé-e ; c) par suite d'invalidité totale de l'employé-e ; d) au décès de l'employé-e.
a) Contrats de durée déterminée	<p>Art. 15 ¹Les contrats de durée déterminée prennent fin à l'expiration du contrat.</p> <p>²Lorsque la fin du contrat est liée à l'accomplissement d'une tâche ou d'un projet ou au remplacement d'un-e employé-e et que la date précise n'est ainsi pas connue à l'engagement, l'autorité d'engagement informe l'intéressé-e au moins un mois à l'avance.</p> <p>³Demeure réservée la possibilité de résilier le contrat de durée déterminée pour de justes motifs.</p>

b) Accession à la retraite **Art. 16** ¹Les rapports de travail cessent à la fin du mois au cours duquel l'employé-e atteint l'âge limite fixé à l'article 21 de la loi fédérale du 20 décembre 1946 sur l'assurance-vieillesse et survivants⁴ (LAVS).

²Pour le corps professoral, les rapports de travail cessent à la fin du semestre académique suivant l'âge limite indiqué à l'alinéa 1. Dans l'intérêt de la HE-Arc, la direction du domaine peut autoriser la poursuite des rapports de travail jusqu'à la fin de l'année académique.

³D'entente avec l'intéressée et pour des motifs justifiés, l'autorité d'engagement peut prolonger les rapports de travail du personnel féminin jusqu'à l'âge limite du personnel masculin, pour autant que les prestations de vieillesse soient ajournées.

c) Invalidité **Art. 17** ¹En cas d'invalidité totale, les rapports de travail prennent fin d'office dès que l'invalidité a été reconnue en application de la loi fédérale du 19 juin 1959 sur l'assurance-invalidité⁵ (LAI), mais au plus tard deux ans après le début de l'incapacité de travail. L'autorité d'engagement informe l'employé-e de la fin des rapports de travail.

²Si, d'après les circonstances, il est très vraisemblable que l'employé-e pourra recouvrer une capacité de travail totale ou partielle, l'autorité d'engagement peut prolonger les rapports de travail au maximum pendant six mois.

d) Décès **Art. 18** En cas de décès de l'employé-e, les rapports de travail prennent fin au jour du décès.

2. Par le fait des parties **Art. 19** Les rapports de travail prennent fin par suite de résiliation donnée par l'une des parties ou d'un commun accord.

Délai **Art. 20** Durant la période d'essai, les parties peuvent résilier le contrat de travail pour la fin d'un mois, moyennant un délai de congé d'un mois.

1. Durant la période d'essai

2. Après la période d'essai

Art. 21 ¹Après la période d'essai, les parties peuvent résilier le contrat de travail, moyennant un délai de congé de trois mois pour la fin d'un mois.

²Pour le corps professoral, sauf accord contraire de la direction de domaine, le terme du délai de congé est la fin du semestre académique en cours.

a) Démission **Art. 22** ¹L'employé-e qui entend résilier son contrat de travail présente sa démission par écrit en respectant les termes et délais prévus aux articles 20 et 21.

²L'autorité d'engagement peut accepter une démission en dehors des termes et délais prévus, pour autant que des intérêts importants de cette dernière ne s'y opposent pas.

³L'employé-e peut résilier le contrat immédiatement en tout temps pour de justes motifs. Sont considérés comme tels toutes les circonstances qui, d'après les règles de la bonne foi, font admettre que les rapports de travail ne peuvent plus être poursuivis, notamment une atteinte grave à la personnalité de l'employé-e.

b) Retraite anticipée **Art. 23** ¹Pour autant que l'institution de prévoyance vieillesse à laquelle il ou elle est affilié-e le prévoit ou en application de l'article 40 de la loi fédérale sur l'assurance-vieillesse et survivants du 20 décembre 1946⁶, l'employé-e peut prendre une retraite anticipée.

²Dans ce cas, il présente sa démission dans les termes et délais prévus à l'art. 21. S'il entend prendre une retraite anticipée partielle, il doit au préalable obtenir l'accord de la HE-Arc.

⁴ RS 831.10

⁵ RS 831.20

⁶ RS 831.10

c) **Art. 24** ¹L'autorité d'engagement peut résilier, par une décision, le contrat de travail dans les termes et délais prévus à l'article 21 en cas de motifs objectivement suffisants en particulier lorsque :

- a) l'intéressé-e occupe un poste qui n'est plus en adéquation avec ses capacités et aptitudes ;
- b) les prestations fournies sont insuffisantes ;
- c) le comportement de l'intéressé-e donne lieu à des plaintes fondées ou perturbe le bon fonctionnement des activités de la HE-Arc.

²Lorsque survient un motif pouvant donner lieu à un licenciement selon l'alinéa premier, l'autorité d'engagement en informe préalablement intéressé-e après l'avoir entendu s'il apparaît que cette mise en garde est susceptible de produire l'effet escompté. Elle lui fixe un délai raisonnable en vue de remédier à la situation, sous peine de licenciement.

³La mise en garde est communiquée par écrit. Le licenciement fait l'objet d'une décision.

⁴Au surplus, constitue un motif objectivement suffisant au sens de l'alinéa 1, le fait pour un membre du corps professoral de refuser une augmentation ou une réduction de sa charge de travail selon l'article 40.

d) **Art. 25** L'autorité d'engagement peut résilier, par une décision, le contrat de travail, dans les termes et délais prévus à l'article 21, lorsque le financement du ou des projets pour lesquels l'employé-e a été engagé-e n'est plus assuré.

e) **Art. 26** ¹L'autorité d'engagement peut résilier le contrat de travail avec effet immédiat pour de justes motifs.

²Sont considérés comme justes motifs toutes les circonstances qui, d'après les règles de la bonne foi, font admettre que les rapports de travail ne peuvent plus être poursuivis, notamment une incapacité professionnelle dûment constatée ou des manquements graves ou répétés aux devoirs de service.

f) **Art. 27** ¹Lorsqu'un poste est supprimé et qu'il n'est pas possible d'offrir à son ou sa titulaire un emploi correspondant à ses capacités, l'autorité d'engagement résilie le contrat de travail moyennant un délai de congé de six mois pour la fin d'un mois, sous réserve d'une mutation à une autre fonction avec l'accord de ce ou cette dernier-ère.

²La HE-Arc, en tout premier lieu le service des ressources humaines, apporte une aide à l'intéressé-e pour retrouver un emploi, en particulier dans l'une des administrations ou des écoles des cantons de Berne, Jura et Neuchâtel ou des hautes écoles de la HES-SO.

³Une indemnité équivalant au maximum à six mois de salaire en fonction de la durée de l'engagement et de l'âge de la personne est due lorsque l'employé-e à au moins 20 ans de service et plus de 50 ans au moment où les rapports de travail prennent fin.

Libération de l'obligation de travailler **Art. 28** ¹Durant le délai de congé, l'autorité d'engagement peut libérer l'employé-e de l'obligation de travailler, notamment lorsque l'exercice de l'activité jusqu'à la fin des rapports de travail n'est pas opportun.

²Le salaire est dû jusqu'à la fin du contrat. Les soldes éventuels d'heures et de vacances sont réputés compensés durant le temps de résiliation et ne donnent pas lieu à rétribution.

Dispositions supplétives **Art. 29** ¹Au surplus, en application de l'article 87, les articles 336 et 336c du Code des obligations⁷ s'appliquent par analogie s'agissant de la fin des rapports de travail.

⁷ RS 220

²L'article 88 est réservé.

Mutation	Art. 30 ¹ Lorsqu'un-e employé-e change de fonction au sein de la HE-Arc son contrat de travail est adapté en conséquence.
a) volontaire	² Le traitement de base est déterminé de la même manière que pour un nouvel engagement. L'article 70 est applicable. ³ En revanche, les années d'ancienneté sont prises en compte pour le calcul de prestations dépendantes de la durée du contrat au sein de la HE-Arc.
b) en cas d'aptitudes ne correspondant plus à la fonction	Art. 31 ¹ Lorsqu'en dépit des mesures qui ont été prises en vue de l'amélioration des capacités, des aptitudes et des performances, l'employé-e ne peut plus remplir sa fonction initiale, un poste vacant peut lui être proposé. ² L'employé-e garde le bénéfice de ses annuités. Au surplus, l'article 30 est applicable.
c) en cas de restructuration ou de rationalisation	Art. 32 ¹ En cas de restructuration ou de rationalisation des tâches d'unités ou de domaines d'activités, l'employé-e peut être muté-e à un poste dont la fonction est inférieure à celle qu'il ou elle occupait. La Direction générale doit être informée préalablement. ² Si le traitement nominal dépasse le montant maximal prévu pour cette fonction, ce dernier est maintenu pendant deux ans. Pendant ce temps, le traitement de base n'est pas indexé au renchérissement et aucune augmentation n'est accordée. Le traitement est adapté à la valeur effective de la fonction après deux ans au plus tard. ³ Le Règlement sur la participation et la négociation au sein de la HE-Arc ⁸ est réservé.
d) en l'absence de certaines activités	Art. 33 ¹ Pour les fonctions comprenant en particulier une activité de recherche, de prestations de services ou de formation continue, l'absence significative d'une de ces activités durant deux ans entraîne un changement de fonction. Dans ce cas, un poste vacant peut être proposé. Au surplus, les articles 30 et 31 sont applicables par analogie. ² La personne qui pourrait être dans la situation décrite à l'alinéa premier est rendue attentive après une année déjà.

Chapitre 3 : Droits et devoirs du personnel

Rémunération	Art. 34 Le personnel de la HE-Arc a droit à une rémunération comprenant : <ul style="list-style-type: none">a) le traitement de base ;b) l'allocation de renchérissement ;c) diverses allocations éventuelles.
Traitement de base	Art. 35 ¹ Le Comité stratégique arrête l'échelle des traitements et la classification des fonctions de la HE-Arc. ² La Direction générale est compétente pour arrêter le système d'évaluation des fonctions. ³ Les Règles communes HES-SO applicables au personnel d'enseignement et de recherche sont réservées.

⁸ RSArc 231

Allocation de renchérissement	<p>Art. 36 ¹La HE-Arc verse annuellement aux employé-e-s une allocation de renchérissement sur le traitement de base adaptée à l'indice suisse des prix à la consommation le 1^{er} janvier sur la base de cet indice au 31 mai précédent.</p> <p>²Lorsque la situation économique et la situation financière des cantons concordataires l'exigent ou lorsque le taux d'inflation est élevé, le Comité stratégique peut ne compenser que partiellement le renchérissement pour une durée de deux ans au maximum.</p> <p>³Si après ce délai la situation ne s'est pas améliorée, le Comité stratégique peut décider définitivement de ne pas effectuer le rattrapage.</p> <p>⁴Il peut décider de compenser une indexation négative aux mêmes conditions que celles de l'alinéa 2.</p> <p>⁵Les décisions du Comité stratégique au sens des alinéas 1 à 4 sont précédées d'une négociation en application du titre 5 du Règlement sur la participation et la négociation au sein de la HE-Arc⁹.</p>
Autres allocations	<p>Art. 37 ¹La HE Arc est affiliée à la Caisse d'allocations familiales du Canton de Neuchâtel. Le personnel de la HE-Arc a droit aux allocations familiales prévues par la législation fédérale et cantonale en la matière.</p> <p>²En outre, le personnel qui assume une obligation légale d'entretien pour ses enfants a droit à une allocation complémentaire par enfant dont le montant est fixé par la Direction générale.</p> <p>³Chaque enfant ne peut donner droit qu'à une seule allocation complémentaire. Elle n'est pas due si une telle allocation est déjà versée pour le même enfant.</p> <p>⁴L'allocation complémentaire est proportionnelle au temps de travail effectué.</p> <p>⁵L'accomplissement d'une obligation d'assistance au sens de l'article 278, alinéa 2 du Code civil suisse¹⁰ ne donne pas droit au versement d'une allocation complémentaire.</p>
Indemnités de fonction	<p>Art. 38 ¹Une indemnité mensuelle correspondant à 8% du traitement de base est allouée au Directeur ou à la Directrice général-e en raison des charges liées à la fonction.</p> <p>²En outre pour les mêmes raisons, une indemnité mensuelle de CHF 500.- est allouée :</p> <ul style="list-style-type: none"> a) au directeur ou à la directrice général-e suppléant-e ; b) aux professeur-e-s HES ordinaires, aux responsables de filière ainsi qu'aux responsables de site. <p>³Ces indemnités sont soumises aux règles applicables pour le traitement de base.</p>
Durée du travail	<p>Art. 39 ¹Un poste à plein temps correspond, pour le corps professoral, à 1900 heures par année.</p> <p>²L'horaire hebdomadaire du personnel de direction, du personnel administratif et technique et du corps intermédiaire est de 40 heures.</p>
Variation de la charge de travail	<p>Art. 40 ¹Lorsque l'organisation de l'année académique ou l'intérêt général de la HE-Arc l'exige, il est possible de réduire ou d'augmenter la charge de travail du corps professoral.</p> <p>²Sauf accord exprès de l'employé-e, la variation ne peut excéder 10% de sa charge de travail annuelle.</p>
Vacances	<p>Art. 41 ¹Le personnel de la HE-Arc a droit chaque année à des vacances payées.</p>

⁹ RSArc 231

¹⁰ RS 210

²Le personnel administratif et technique et du corps intermédiaire bénéficie de 25 jours de vacances par année.

³Les apprenti-e-s et les stagiaires de maturité professionnelle bénéficient de 30 jours de vacances par année.

⁴En cas de résiliation des rapports de service durant l'année, le droit aux vacances est calculé au pro rata.

⁵Les vacances sont prises en accord avec le ou la supérieur-e hiérarchique.

Allègement
d'horaire pour
raison d'âge

Art. 42 ¹Le personnel administratif et technique bénéficie d'une semaine de vacances supplémentaire dès le début de l'année au cours de laquelle l'intéressé-e atteint l'âge de 50 ans, et de deux semaines de vacances supplémentaires dès l'année au cours de laquelle l'intéressé-e atteint l'âge de 60 ans.

²La charge de travail du corps professoral est diminuée proportionnellement au taux d'activité de :

- a) 40 heures, pour un poste à temps complet, dès le début de l'année académique qui suit celle au cours de laquelle il ou elle a atteint l'âge de 50 ans ;
- b) 80 heures, pour un poste à temps complet, dès le début de l'année académique qui suit celle au cours de laquelle il ou elle a atteint l'âge de 60 ans.

Jours fériés

Art. 43 ¹Le personnel de la HE-Arc a droit à 10 jours fériés par année civile, correspondant à ceux de son lieu d'activité principal.

²Dans la limite fixée à l'alinéa 1, les jours fériés tombant sur un samedi ou un dimanche peuvent être compensés.

Congés payés
de courte durée

Art. 44 ¹Le personnel de la HE-Arc peut bénéficier de congés payés, à savoir d'absences autorisées sur demande qui ont pour but de lui permettre de satisfaire à des obligations non professionnelles.

²Les circonstances suivantes donnent droit à un congé payé :

- a) le mariage ou le partenariat enregistré : trois jours ;
- b) la naissance d'un enfant (congé paternité) : 10 jours pour le père ;
- c) le deuil : un à cinq jours, selon le degré de parenté et le lieu d'éloignement ;
- d) le déménagement : un jour, au maximum deux fois par année.

³En outre, le personnel a droit à un congé payé pour la prise en charge d'un membre de la famille ou du partenaire. Le congé payé est limité au temps nécessaire à la prise en charge mais ne dépassera pas trois jours par cas. La présentation d'un certificat médical peut être exigée.

⁴Le ou la supérieur-e hiérarchique peut accorder jusqu'à deux jours de congé supplémentaire dans des cas de rigueur.

Congé maternité

Art. 45 En cas de maternité, un congé payé de quatre mois est accordé à la mère, dont au moins 14 semaines après l'accouchement.

Congé
d'adoption

Art. 46 ¹En cas d'adoption, un congé payé de deux mois est accordé à la mère ou au père. Lorsque les deux parents sont employés de la HE-Arc, le congé est de trois mois maximum à prendre d'entente entre eux.

²A concurrence de deux semaines maximum, le congé peut être pris de manière anticipée pour l'accomplissement des démarches en vue de l'adoption.

Congé pour un enfant mineur gravement malade	<p>Art. 46bis ¹Un parent dont l'enfant mineur est gravement atteint dans sa santé en raison d'une maladie ou d'un accident a droit à un congé de prise en charge de 14 semaines au plus.</p> <p>²Chaque cas de maladie ou d'accident ne donne droit qu'à un seul congé de prise en charge, le cas échéant à partager entre les parents.</p> <p>³Un certificat médical attestant la nécessité de la prise en charge peut être exigé.</p> <p>⁴Au surplus, l'article 329h du Code des obligations¹¹ est applicable par analogie.</p>
Exercice d'une charge publique	<p>Art. 47 ¹Le personnel de la HE-Arc peut bénéficier d'au maximum 15 jours de congés payés par année pour l'exercice d'une charge publique.</p> <p>²L'exercice d'une charge publique est reconnu pour les personnes qui sont membres d'un législatif, d'un exécutif ou d'une commission de la Confédération, d'un canton, d'une commune, d'un syndicat de communes, d'un tribunal ou d'une collectivité ecclésiastique reconnue officiellement par le canton concerné.</p> <p>³Les congés sont octroyés en proportion du taux d'activité de la personne concernée, sans réduction de salaire ni travail compensatoire. Ils doivent être utilisés pour des séances qui ne peuvent être fixées en dehors du temps de présence obligatoire ou de l'horaire usuel.</p> <p>⁴L'article 60 est réservé.</p>
Exercice d'un mandat syndical	<p>Art 48 ¹L'exercice d'un mandat syndical reconnu est assimilé à celui d'une charge publique.</p> <p>²Est reconnu au sens de la présente disposition le mandat d'une personne membre d'un syndicat ou d'une association affilié à Travail.Suisse ou à l'Union Syndicale Suisse.</p>
Service de défense contre le feu	<p>Art. 49 ¹Le personnel de la HE-Arc bénéficie des congés nécessaires à l'accomplissement de ses obligations au sein d'un service de défense contre le feu (participation aux exercices, aux cours de formation et d'avancement et aux interventions).</p> <p>²Lors de tels congés, le personnel touche son plein salaire. Les indemnités versées en compensation par les services de défense contre le feu reviennent à la HE-Arc. La solde reste acquise à la personne concernée.</p>
Congés non payés	<p>Art. 50 ¹A titre exceptionnel, l'autorité d'engagement peut accorder un congé non payé à la personne qui désire suspendre son activité pour accepter une mission d'intérêt général ou pour toute autre raison justifiée. La durée du congé ne peut excéder une année.</p> <p>²Celui ou celle qui obtient un congé non payé doit verser, en plus de ses propres cotisations, pour la durée du congé, les contributions de l'employeur aux institutions de prévoyance en faveur du personnel.</p> <p>³Les congés non payés de plus de six mois ne comptent pas comme temps de service pour le calcul des annuités.</p>
Congé scientifique	<p>Art. 51 ¹Pour autant que des ressources financières aient été prévues à cet effet, la Direction générale peut, dans le cadre d'une convention, accorder un congé scientifique extraordinaire à un-e professeur-e HES ordinaire, un-e professeur-e-s HES associé-e et un-e maître d'enseignement HES qui en fait la demande. De son côté, l'employé-e s'engage à faire son possible pour réduire les coûts liés à ce congé par le co-financement d'une entité d'accueil ou par des activités rémunérées.</p> <p>²Le congé a pour but de développer les connaissances professionnelles en vue d'impacter positivement le positionnement scientifique de la HE-Arc. Il doit être en lien direct avec l'activité et la stratégie de la HE-Arc.</p>

¹¹ RS 220

³Il peut être accordé une fois tous les six ans pour une période de six mois maximum jusqu'à l'âge de 58 ans révolus.

⁴La Direction générale est compétente pour adopter la réglementation de détail, notamment les plus-values attendues, les conditions de rémunération et de remplacement, les attentes ainsi que la procédure de demande.

Protection de la personnalité et de la santé **Art. 52** ¹La HE-Arc veille à la protection de la personnalité et de la santé de ses employé-e-s sur les lieux de travail.

²Elle prend les mesures nécessaires pour prévenir et réprimer toute forme de harcèlement et de discrimination. La Direction générale édicte le cas échéant un règlement relatif à la gestion des conflits¹² et instaure une procédure de médiation.

Assistance juridique **Art. 53** ¹Lorsqu'un-e employé-e est lésé-e dans l'exercice de ses fonctions par un acte illicite privé ou pénal à son encontre ou bien lorsqu'il ou elle est lui-même l'objet d'une action civile ou pénale, la Direction générale peut lui accorder, au vu des circonstances, une assistance juridique.

²Si une faute intentionnelle ou une négligence grave est imputée à l'employé-e, la HE-Arc peut réclamer tout ou partie de l'assistance accordée.

Données relatives au personnel **Art. 54** ¹La HE-Arc traite l'ensemble des données nécessaires à la gestion du personnel et de sa rémunération.

²Si des données sensibles sont traitées, elle doit obtenir l'accord de l'employé-e.

³Le cas échéant, ces données peuvent être traitées dans des systèmes d'information communs au sein de la HES-SO dans le respect des bases légales applicables.

⁴Au surplus, la Convention intercantonale relative à la protection des données et à la transparence dans les cantons du Jura et de Neuchâtel est applicable¹³.

Liberté d'association **Art. 55** La liberté d'association est garantie au personnel de la HE-Arc.

Droit de grève **Art. 56** ¹Le droit de grève est reconnu au personnel de la HE-Arc.

²La participation à une grève licite ne peut constituer un motif de licenciement. Elle donne cependant lieu à une réduction de salaire correspondante.

Invention **Art. 57** ¹Les inventions, brevetables ou non, qu'un-e collaborateur-trice a faites dans l'exercice de ses fonctions appartiennent à la HE-Arc. Il en va de même des marques et des designs pouvant être protégés.

²Si l'exploitation de l'invention, de la marque ou du design engendre des bénéfices, son auteur-e a droit à une indemnité équitable fixée par la Direction générale.

³Les employé-e-s ont l'obligation d'annoncer à leur direction de domaine, avant publication, les résultats de leurs recherches susceptibles de donner lieu à une prise de brevet d'invention ou à un enregistrement de marque ou de design. La Direction générale informe l'employé-e par écrit dans un délai raisonnable mais au plus tard dans les 12 mois si la HE-Arc entend les protéger ou les valoriser. A défaut, les droits retournent à l'employé-e.

⁴Sont réservées les règles spéciales prévues par les contrats de recherche.

¹² RSArc 800

¹³ www.ppd-t-june.ch

Droit d'auteur-e	Art. 58 Sauf accord contraire, les droits sur les supports de cours, le matériel didactique ainsi que toute autre forme de présentation liée à l'enseignement réalisés au sein de la HE-Arc appartiennent à cette dernière sauf si elle n'a pas contribué à leur financement de quelque manière que ce soit. L'employé-e possède un droit d'utilisation non exclusif.
Diligence et fidélité	Art. 59 Le personnel exécute avec soin le travail qui lui est confié. Il sauvegarde fidèlement les intérêts légitimes de la HE-Arc.
Exercice d'une charge publique	Art. 60 ¹ L'exercice d'une charge publique doit être annoncé au Secrétariat général. ² Le personnel de la HE-Arc ne peut pas exercer une charge publique qui porte préjudice à l'accomplissement de son activité. ³ Le cas échéant, l'intéressé-e est invité-e à renoncer à sa charge, sous peine de résiliation des rapports de service.
Activités accessoires	Art. 61 ¹ Le personnel de la HE-Arc peut exercer des activités accessoires en parallèle à son engagement auprès de la HE-Arc. Elles doivent être annoncées au Secrétariat général. ² La HE-Arc peut exiger qu'une personne employée à plein temps réduise ou cesse une activité accessoire compromettant l'accomplissement de ses prestations, ou de ses obligations ainsi qu'en cas de conflit d'intérêts. ³ Les personnes qui ne sont pas employées à plein temps à la HE-Arc peuvent exercer d'autres activités, pour autant qu'elles n'engendrent pas de conflit d'intérêts.
Interdiction d'accepter des dons, des avantages et des invitations	Art. 62 ¹ Il est interdit au personnel de la HE-Arc de : a) solliciter, d'accepter ou de se faire promettre, pour lui ou pour autrui, des dons et avantages en rapport avec l'activité déployée dans l'exercice de ses fonctions ; b) accepter des invitations susceptibles de restreindre son indépendance et sa liberté d'action, en particulier en lien avec un processus d'achat ou de décision. ² La Direction générale règle les exceptions.
Secret de fonction	Art. 63 ¹ Il est interdit au personnel de la HE-Arc de divulguer des faits dont il a eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions et qui doivent rester secrets en raison de leur nature, des circonstances ou d'instructions spéciales. ² Dans les mêmes limites, il lui est interdit de communiquer à des tiers ou de conserver par-devers lui, en original ou en copie, des documents de service. ³ Ces obligations subsistent après la cessation des rapports de service.
Ressources informatiques	Art. 64 Le personnel s'engage à respecter les règles d'utilisation des ressources informatiques fixées par la Direction générale.
Sécurité	Art. 65 Le personnel respecte de manière stricte les normes de sécurité découlant de la législation et des règles et usages professionnels.

Chapitre 4 : Entretien d'évaluation et de développement

Principes	<p>Art. 66 ¹Une fois par année, les supérieur-e-s hiérarchiques ont un entretien personnel avec leurs collaborateur-trice-s en vue de procéder à leur évaluation et développement.</p> <p>²Il est facultatif pour les membres du corps professoral. Ces collaborateur-trice-s peuvent demander à en bénéficier.</p> <p>³L'entretien personnel porte sur les conditions dans lesquelles le travail est accompli et sur les objectifs à atteindre.</p>
Critères d'évaluation	<p>Art. 67 ¹L'évaluation personnelle s'effectue sur la base de critères touchant à la qualité du travail fourni et au comportement de l'intéressé-e, à l'exclusion de critères extra-professionnels tels que le sexe, l'âge, la langue, la nationalité, la religion, etc.</p> <p>²Le personnel est informé préalablement des éléments déterminants pour l'entretien d'évaluation et de développement.</p>
Transmission de l'évaluation	<p>Art. 68 ¹Le résultat de l'évaluation est transmis pour information au service des ressources humaines.</p> <p>²Il fait partie intégrante du dossier du collaborateur ou de la collaboratrice.</p>

Chapitre 5 : Traitements et allocations

Traitement de base	<p>Art. 69 ¹Le droit au traitement court du jour de l'entrée au service de la HE-Arc et s'éteint le jour où ce service prend fin. Les dispositions relatives à la jouissance du traitement après le décès demeurent réservées.</p> <p>²Le traitement est versé chaque mois.</p> <p>³Un treizième mois de traitement est versé à l'ensemble du personnel durant le mois de décembre. Pour les personnes dont les rapports de service ont débuté ou ont pris fin en cours d'année, le treizième mois de traitement est versé en proportion de la durée d'activité exercée et du taux d'occupation.</p>
Principe	<p>Art. 70 Le traitement annuel de base d'une personne nouvellement engagée est déterminé selon la fonction occupée et tient compte de sa formation et de son expérience professionnelle.</p>
Evolution du salaire	<p>Art. 71 ¹Les augmentations annuelles de traitement interviennent au 1^{er} janvier.</p> <p>²Sous réserve de prestations insuffisantes, le ou la collaborateur-trice progresse d'une annuité.</p>
Traitement en cas de maternité	<p>Art. 72 ¹En cas d'absence pour cause de maternité, le traitement est versé à l'employée durant quatre mois.</p> <p>²En cas d'engagement pour une durée limitée et que l'accouchement a lieu avant la fin des rapports de service, le traitement en cas de maternité est dû jusqu'au dernier jour des rapports de service.</p>
Traitement en cas d'adoption	<p>Art. 73 ¹En cas d'absence pour cause d'adoption, le traitement est versé à l'employé-e durant deux mois.</p> <p>²Si les deux parents sont employés de la HE-Arc, le traitement est versé pour trois mois maximum à l'un ou l'autre des parents en fonction de la répartition du congé d'adoption.</p>

<p>Traitement en cas de congé pour un enfant mineur gravement malade</p>	<p>Art. 73bis ¹En cas d'absence pour cause de congé de prise en charge d'un enfant mineur gravement malade, le traitement est versé à l'employée durant 14 semaines au plus.</p> <p>²Au surplus, l'article 73, alinéa 2 est applicable par analogie.</p>
<p>Traitement en cas de maladie ou d'accident</p>	<p>Art. 74 ¹En cas d'empêchement non fautif de travailler résultant d'une maladie ou d'un accident, le traitement est versé de la façon suivante, pour le degré de l'incapacité subie :</p> <ul style="list-style-type: none"> a) pendant six mois au cours de la première année de service ; b) pendant 12 mois dès la deuxième année de service ; c) pendant 24 mois dès la cinquième année de service. <p>²Le droit au traitement se calcule par période de 720 jours consécutifs.</p> <p>³A la demande du personnel, la HE-Arc peut conclure une assurance perte de gain pour ses employé-e-s pour les périodes d'incapacité non couvertes par l'alinéa premier. La participation des employé-e-s au financement de cette assurance est définie paritairement.</p> <p>⁴Tout employé-e dans l'incapacité de travailler doit déposer une demande de prestations à l'assurance-invalidité compétente au plus tard trois mois après le début de cette dernière. Le service des ressources humaines peut signaler au service de détection précoce tout employé-e en incapacité de travailler. Dans ce cas, il ou elle est informé-e.</p>
<p>Calcul et durée de l'empêchement</p>	<p>Art. 75 ¹Les empêchements de travailler s'additionnent quant à leur durée, qu'ils découlent d'une maladie ou d'un accident et quels que soient leur nature ou leur degré.</p> <p>²Lorsqu'un empêchement de travailler débute au cours d'une année de service et se poursuit dans la suivante, la personne considérée bénéficie du traitement applicable à la période durant laquelle l'empêchement se poursuit, abstraction faite de la période précédente.</p>
<p>Empêchement imputable à une faute</p>	<p>Art. 76 ¹Lorsque l'empêchement de travailler résulte d'une faute ou d'une négligence grave de la personne considérée, la Direction générale peut réduire ou supprimer les prestations énoncées à l'article 74.</p> <p>²D'éventuelles prestations d'assurance demeurent réservées.</p> <p>³Les prestations d'assurance dont les primes ont été payées en tout ou partie par la HE-Arc sont déduites du traitement lorsqu'elles sont destinées à couvrir une perte de gain. Si le versement des prestations intervient a posteriori, elles sont acquises à la HE-Arc. Il en va de même pour les prestations versées par une institution de prévoyance professionnelle.</p>
<p>Empêchement imputable à un tiers</p>	<p>Art. 77 ¹Lorsque l'empêchement de travailler résulte de la faute intentionnelle ou de la négligence d'un tiers, la HE-Arc dispose, pour le montant des prestations fournies, d'une action directe contre le tiers responsable.</p> <p>²L'article 76, alinéa 2 et 3, est applicable par analogie.</p>
<p>Traitement en cas de service civil, de protection civile ou de service militaire</p>	<p>Art. 78 ¹En cas d'absence pour cause de service obligatoire dans la protection civile suisse et pendant la durée du service civil, le traitement du personnel est versé intégralement.</p> <p>²En cas d'absence pour cause de service obligatoire dans l'armée suisse, le traitement est versé intégralement durant l'école de recrue et les cours de répétition, ainsi que durant le premier service d'avancement (école de sous-officier et service d'instruction consécutif). En cas de services d'avancement subséquents ou de services volontaires, le traitement est limité au montant des allocations pour perte de gain auxquelles a droit la personne en service.</p>

³Les allocations pour perte de gain sont acquises à la HE-Arc jusqu'à concurrence du traitement versé.

Traitement après décès **Art. 79** ¹Lorsqu'un-e employé-e de la HE-Arc décède, les proches dont il ou elle pourvoyait à l'entretien ont droit à son traitement pour le mois en cours et durant les trois mois suivants celui du décès.

²Sont considérés comme proches le conjoint survivant, les enfants, les petits-enfants, les père et mère, ainsi que le ou la partenaire enregistré-e et le ou la concubin-e ayant un ou plusieurs enfants communs ou vivant maritalement depuis deux ans au moins.

Institution de prévoyance **Art. 80** Les employé-e-s sont assuré-e-s contre les conséquences économiques de la retraite, du décès et de l'invalidité auprès de « prévoyance.ne » ou auprès d'une autre institution choisie par le Comité stratégique.

Frais de nourriture, de logement et de déplacement **Art. 81** ¹Le personnel de la HE-Arc a droit au remboursement des frais de nourriture, de logement et de déplacement dûment justifiés que l'exercice de sa fonction lui occasionne effectivement.

²La prise de repas avec des personnes invitées par la HE-Arc fait l'objet de règles particulières édictées par la Direction générale.

³Les déplacements doivent être limités à ce qui est nécessaire et conçus de manière à occasionner le moins de frais possible. Ils s'effectuent en principe par les transports publics.

⁴L'utilisation d'un véhicule privé est autorisée lorsque ce moyen de transport permet une économie de temps et de frais. Elle donne droit à une indemnité kilométrique.

⁵La Direction générale règle les détails.

Cas particuliers et cas de peu d'importance **Art. 82** La Direction générale de la HE-Arc fixe les conditions d'octroi pour une prime d'ancienneté. Elle peut au surplus prévoir des recommandations, notamment pour des attentions et cadeaux en cas de naissance de mariage ou de départ à la retraite. Le directeur ou la directrice général-e, les directeurs ou directrices de domaine ainsi que les chef-f-e-s de service des services centraux sont chargé-e-s de l'exécution.

Chapitre 6 : Responsabilité civile

Responsabilité civile **Art. 83** ¹La HE-Arc répond du dommage causé sans droit à un tiers par ses organes et son personnel dans l'exercice de leurs fonctions.

²Le lésé n'a aucune action envers le collaborateur fautif ou la collaboratrice fautive.

³Lorsqu'un tiers réclame des dommages-intérêts, la HE-Arc en informe immédiatement le collaborateur ou la collaboratrice en cause.

⁴Lorsque la HE-Arc est tenue de réparer le dommage causé, elle dispose d'une action récursoire contre le collaborateur fautif ou la collaboratrice fautive, même après la cessation des rapports de service, si celui-ci ou celle-ci a commis une faute intentionnelle ou une négligence grave. L'action récursoire se prescrit par un an dès le jour où la responsabilité de la HE-Arc a été établie.

Responsabilité envers la HE-Arc **Art. 84** Le ou la collaborateur-trice répond envers la HE-Arc du dommage qu'il ou elle lui cause directement en violant intentionnellement ou par négligence grave les devoirs de sa fonction.

Chapitre 8 : Contentieux concernant les rapports de travail

Recours **Art. 85** ¹Les décisions de la HE-Arc en tant qu'employeur sont susceptibles de recours auprès de la Commission de recours de la HE-Arc.

²Le recours doit être formé par écrit dans les trente jours à compter de la notification. Le texte de la décision indiquera ce droit.

³Au surplus, le règlement de la Commission de recours de la HE-Arc est applicable¹⁴.

Indemnité ou réintégration **Art. 86** ¹Si l'instance de recours admet le recours contre une décision de résiliation des rapports de service avec effet immédiat pour justes motifs ou de résiliation abusive selon l'article 336 du Code des obligations¹⁵, elle peut proposer à l'employé-e sa réintégration dans une fonction semblable à celle qu'il occupait. Si ce ou cette dernier-ère la refuse ou bien si la HE-Arc la refuse parce que des intérêts importants le justifient, elle lui alloue une indemnité équivalant à 9 mois de salaire maximum et ordonne le versement du salaire jusqu'à l'expiration du délai de congé selon l'article 21 ou du contrat de travail de durée déterminée.

²Si l'instance de recours admet le recours contre une décision de résiliation des rapports de service parce que cette dernière a eu lieu en temps inopportun au sens de l'article 336c du Code des obligations¹⁶, elle prolonge les rapports de service jusqu'à l'expiration du délai de congé ordinaire.

³Si l'instance de recours admet le recours contre une décision de résiliation des rapports de service parce que cette dernière n'était pas objectivement motivée de manière suffisante ou en cas de violation des règles de procédure, elle alloue une indemnité équivalant à six mois de salaire maximum.

Chapitre 9 : Droit supplétif

Droit supplétif **Art. 87** Si le présent règlement et d'autres lois fédérales n'en disposent pas autrement, les dispositions pertinentes du Code des obligations¹⁷ s'appliquent par analogie aux rapports de service à titre de droit supplétif.

Chapitre 10 : Disposition finales, transitoires et entrée en vigueur

Exécution **Art. 88** La Direction générale est chargée de l'exécution du présent statut et règle, le cas échéant, les détails.

Réintégration ou indemnité **Art. 89** L'article 86 est applicable aux recours encore pendants devant une instance de recours au 1^{er} janvier 2020.

Transfert **Art. 90** ¹La décision de transfert de l'employé-e dans la nouvelle fonction applicable pour le personnel d'enseignement et de recherche basée sur les Règles communes HES-SO est de la compétence de l'autorité d'engagement.

²La nouvelle liste des fonctions entre en vigueur en même temps que le présent règlement pour les fonctions impactées par les Règles communes HES-SO.

³Le transfert prend effet le 1^{er} janvier 2020.

¹⁴ RS Arc 220

¹⁵ RS 220

¹⁶ RS 220

¹⁷ RS 220

Art. 90 bis ¹La décision de transfert de l'employé-e dans la nouvelle fonction applicable pour le personnel administratif et technique est de la compétence de l'autorité d'engagement.

²La révision de la liste des fonctions pour le personnel administratif et technique entre en vigueur en même temps que le présent règlement.

³Le transfert prend effet le 1^{er} janvier 2023.

Traitement

Art. 91 ¹Au 1^{er} janvier 2020, si le changement de fonction en application de l'article 90 aboutit à une classe de traitement inférieure, l'employé-e conserve la même annuité et le salaire nominal dû jusqu'au 31 décembre 2019. Le salaire nominal reste le même tant que la progression dans les annuités et les augmentations dues à la compensation du renchérissement ne dépassent pas le salaire nominal au 31 décembre 2019.

²Pour l'employé-e dont le salaire nominal au 31 décembre 2019 dépasserait le salaire maximal de la nouvelle fonction, une éventuelle compensation du renchérissement sera octroyée uniquement lorsque le salaire maximal de la nouvelle fonction aura atteint le montant équivalant au salaire nominal garanti. La progression dans les annuités est maintenue.

³L'employé-e qui, au 1^{er} janvier 2020, se trouve à cinq ans au plus de l'âge légal de la retraite est transféré-e dans la nouvelle fonction correspondante. En revanche, il ou elle conserve le salaire et la progression dans les annuités correspondant à sa classe de traitement avant le transfert pour autant qu'il ou elle continue d'exercer des activités d'assumer des responsabilités équivalentes à la fonction précédente.

⁴En cas de compensation d'une indexation négative selon l'article 38 alinéa 4, le salaire garanti par les alinéas 1 à 3 est réduit de la même manière que pour le reste du personnel.

Art. 91 bis ¹Au 1^{er} janvier 2023, si le changement de fonction en application de l'article 91 aboutit à une classe de traitement inférieure, l'employé-e conserve la même annuité et le salaire nominal dû jusqu'au 31 décembre 2022. Le salaire nominal reste le même tant que la progression dans les annuités et les augmentations dues à la compensation du renchérissement ne dépassent pas le salaire nominal au 31 décembre 2022.

²Pour l'employé-e dont le salaire nominal au 31 décembre 2022 dépasserait le salaire maximal de la nouvelle fonction, une éventuelle compensation du renchérissement sera octroyée uniquement lorsque le salaire maximal de la nouvelle fonction aura atteint le montant équivalant au salaire nominal garanti. La progression dans les annuités est maintenue.

³L'employé-e qui, au 1^{er} janvier 2023, se trouve à cinq ans au plus de l'âge légal de la retraite est transféré-e dans la nouvelle fonction correspondante. En revanche, il ou elle conserve le salaire et la progression dans les annuités correspondant à sa classe de traitement avant le transfert pour autant qu'il ou elle continue d'exercer des activités d'assumer des responsabilités équivalentes à la fonction précédente.

⁴En cas de compensation d'une indexation négative selon l'article 36 alinéa 4, le salaire garanti par les alinéas 1 à 3 est réduit de la même manière que pour le reste du personnel.

Titre et
expérience

Art. 92 ¹Si au 1^{er} janvier 2020, l'employé-e est transféré-e en application de l'article 90 dans une fonction exigeant un titre qu'il ou elle ne possède pas, il ou elle doit l'acquérir dans le délai correspondant à la durée réglementaire maximale de la formation requise, majorée d'une année. Sur demande motivée, une prolongation exceptionnelle peut être accordée.

²L'employé-e doit être inscrit-e dans la formation requise au plus tard le 30 septembre 2020. Dans le cas contraire, un poste correspondant à ses qualifications lui est proposé à l'intérieur de la HE-Arc dans toute la mesure du possible. Si aucun poste n'est disponible, le contrat de travail est résilié de plein droit pour le plus prochain terme selon l'article 21.

³Si à l'issue du délai prévu par l'alinéa premier, la formation n'est pas acquise ou en cas d'échec définitif à cette dernière, l'alinéa 2 est applicable.

⁴La Direction générale est compétente pour décider de l'équivalence des titres requis en tenant compte notamment des diplômes existants et ayant existés en Suisse et à l'étranger, ainsi que son expérience.

⁵Pour les employé-e-s de 50 ans révolus au 1^{er} janvier 2020, l'expérience professionnelle peut constituer une équivalence partielle ou totale à un titre requis. La Direction générale est compétente pour fixer les principes d'équivalence.

Missions
particulières

Art. 93 ¹Les personnes titulaires des missions particulières au sens de l'ancien article 25 quater qui ont été abrogées par la décision de la Direction générale du 6 novembre 2013 continuent de bénéficier de l'indemnité y afférente tant et aussi longtemps qu'elles les exercent. La mesure transitoire sera abrogée le 31 août 2019 au plus tard, de même que le droit à l'indemnité y afférente.

²Les personnes titulaires de missions particulières encore existantes au sens de l'ancien article 25 quater qui ne remplissent pas les conditions de l'art. 38, alinéa 2 perdront le droit à l'indemnité y afférente au 31 décembre 2019 au plus tard.

Entrée en
vigueur

Art. 94 Le présent règlement entre en vigueur le 1^{er} novembre 2022.

Règlement approuvé par le Comité stratégique de la HE-Arc

Neuchâtel, le 19 septembre 2022

Le Président du Comité stratégique de la HE-Arc

M. Martial Courtet
Ministre de la République et du Canton du Jura

Erratum

Par décision du 19 janvier 2021, la Direction générale de la HE-Arc a corrigé l'article 12, alinéa 4 du Statut du personnel de la HE-Arc dont le renvoi aux alinéas précédents était erroné.

Suivi des
modifications du
10 juin 2021

Par décision du 10 juin 2021, le Comité stratégique de la HE-Arc a modifié les articles 6, 44 et 58. Il a également adopté les articles 46bis et 73bis. L'ensemble des modifications entrent en vigueur le 1^{er} juillet 2021.

Suivi des
modifications du
19 septembre
2022

Par décision du 19 septembre 2022, le Comité stratégique de la HE-Arc a adopté les articles 90 bis, 91 bis et 94. L'ensemble des modifications entrent en vigueur au 1^{er} novembre 2022.