



REGLEMENT DU PERSONNEL COMMUNAL

L'Assemblée communale

Vu :

- L'article 70 al. 1 de la loi du 25 septembre 1980 sur les communes (LCo) ;

Arrête :

Chap. I : GENERALITES

Art. 1 Objet

Objet du règlement

¹ Le présent règlement régit les rapports de travail, de droit public, du personnel communal. Les dérogations au statut de droit public prévues par le présent règlement demeurent réservées.¹

Employeur

² L'employeur, au sens du présent règlement, est la commune.

³ Le Conseil communal organise les services de la commune et crée les postes nécessaires à cet effet. Il veille à offrir des prestations de qualité par la mise en place d'une administration performante en favorisant la responsabilisation des collaborateurs et des collaboratrices, le travail d'équipe, ainsi qu'un climat respectueux de la personne. Autant que faire se peut, il veille à la répartition équitable, à tous les niveaux, des postes entre les femmes et les hommes. Dans la mesure où les exigences de la commune le permettent, il encourage l'activité à temps partiel.

Art. 2 Champ d'application

Personnes concernées

¹ Le présent règlement s'applique à toutes les personnes engagées au service de la commune dès la date de son entrée en vigueur, sous réserve de l'alinéa 3 et des articles 3 à 5.²

^{1a} Le Conseil communal établit un inventaire des postes de travail.³

² Les apprenti-e-s et les mineurs sont soumis aux dispositions fédérales et cantonales sur la formation professionnelle.

Art. 3 Corps enseignant

Enseignants primaires et enfantines

Le présent règlement ne s'applique pas aux membres du corps enseignant des classes primaires et enfantines qui sont soumis à la loi sur le personnel de l'Etat (LPers).

¹ modifié par l'assemblée communale du 22 juin 2022

² modifié par l'assemblée communale du 22 juin 2022

³ modifié par l'assemblée communale du 22 juin 2022

Art. 4 Autres catégories de personnel

- ¹ Le Conseil communal peut engager d'autres catégories de personnel, notamment auxiliaire ou temporaire. Elles sont notamment soumises aux dispositions du code des obligations et de la loi sur le travail et font l'objet d'un contrat de travail spécifique.
- ² Pour la rémunération des autres catégories de personnel, le Conseil communal se réfère à l'échelle des traitements ou à défaut aux salaires versés sur le marché du travail, aux conventions collectives et à l'équité à respecter envers les autres collaborateurs et collaboratrices de la commune.
- ³ Est considéré comme personnel temporaire le personnel exerçant une activité pour une courte période.
- ⁴ Le personnel soumis à une convention collective de travail est régi par le droit privé.⁴

Convention collective de travail

Art. 5 Droit réservé

Sont réservés les règlements spéciaux applicables à certaines fonctions expressément désignées par le Conseil communal, notamment celles qui nécessitent de manière régulière ou irrégulière le travail du collaborateur ou de la collaboratrice en dehors des horaires normaux.

Chap. II : ENGAGEMENT ET RECONNAISSANCE OFFICIELLE

Art. 6 Engagement

- ¹ Toute désignation de personnel, de statut ou de fonction vise indifféremment l'homme ou la femme.⁵
- ² En aucun cas une candidature ne peut être écartée pour une raison liée à l'origine, ainsi qu'en raison d'opinion religieuse, philosophique ou politique, ou pour tout autre motif discriminatoire.

Non-discrimination

Art. 7 Examen médical

- ¹ L'engagement peut être subordonné aux résultats de l'examen médical ordonné par le Conseil communal. Le ou la candidat-e peut être engagé-e si le médecin privé confirme que son état de santé lui permet d'exercer l'activité prévue.
- ² Le coût de l'examen médical est pris en charge par la commune.

Art. 8 Autorité d'engagement

L'engagement des collaborateurs et des collaboratrices est du ressort du Conseil communal.

⁴ ajouté par décision de l'assemblée communale du 22 juin 2022

⁵ modifié par décision de l'assemblée communale du 22 juin 2022

Art. 9 Contrat d'engagement

- 1 L'engagement du collaborateur ou de la collaboratrice est conclu sous la forme d'un contrat.
- 2 Il est conclu pour une durée déterminée ou indéterminée.
- 3 Le contrat revêt la forme écrite. Toutefois, lorsque le contrat est conclu pour une période inférieure à trois mois et que les circonstances le justifient, le contrat oral suffit.

Art. 10 Période probatoire et reconnaissance officielle

Durée période probatoire

- 1 La période probatoire est de 3 mois.
- 2 Le collaborateur ou la collaboratrice reçoit dès son entrée en service un exemplaire du présent règlement accompagné d'un cahier des charges établi par l'autorité d'engagement et les règlements relatifs à l'institution de prévoyance.

Evaluation

- 3 Avant la fin de la période probatoire, le collaborateur ou la collaboratrice et le Conseiller ou la Conseillère communal-e responsable du dicastère concerné évaluent, lors d'un entretien, leurs rapports de travail. Le Conseil communal décide, sur la base de cet entretien, l'engagement définitif ou non et communique sa décision à l'employé-e.⁶

Communication

- 4 La reconnaissance officielle en qualité d'agent-e des services publics est communiquée au collaborateur ou à la collaboratrice par écrit, en indiquant sa fonction, la date d'entrée en service et la classe de traitement.⁷
- 5 S'il existe un doute sur la capacité du collaborateur ou de la collaboratrice d'occuper le poste de travail, la période probatoire peut être prolongée de six mois au plus. Au terme de cette prolongation, une nouvelle prolongation n'est pas possible.⁸
- 6 Il peut être renoncé, dès l'engagement ou pendant la période probatoire, à tout ou partie de celle-ci pour les contrats de durée déterminée, ou lorsque le collaborateur ou la collaboratrice a déjà exercé antérieurement la fonction concernée, ou encore lorsque les prestations, le comportement et les aptitudes sont comparables à celles d'une personne expérimentée.⁹

Art. 11 Procédure d'engagement

En règle générale, les postes à pourvoir font l'objet d'une mise au concours publique, au minimum par affichage au pilier public et par publication sur le site internet de la commune. Pour répondre aux besoins effectifs de la commune et viser à l'utilisation optimale des compétences et ressources humaines, la voie de promotion interne doit être examinée prioritairement.¹⁰

⁶ modifié par décision de l'assemblée communale du 22 juin 2022

⁷ ajouté par décision de l'assemblée communale du 22 juin 2022

⁸ ajouté par décision de l'assemblée communale du 22 juin 2022

⁹ ajouté par décision de l'assemblée communale du 22 juin 2022

¹⁰ modifié par décision de l'assemblée communale du 22 juin 2022

Chap. III : FIN DES RAPPORTS DE TRAVAIL

Art. 12 Résiliation durant la période probatoire ¹¹

Durant la période probatoire, les rapports de travail peuvent être résiliés de part et d'autre dans un délai de sept jours pour la fin d'une semaine.

Art. 13 Contrat de durée déterminée

¹ Le contrat de durée déterminée prend fin de plein droit au terme fixé par le contrat.

² Le terme du contrat peut être fixé par une date ou par l'atteinte d'un objectif. Le renouvellement du contrat nécessite un accord exprès des parties.

³ Sous réserve des articles 20 et 23, les rapports de service ne peuvent être résiliés de part et d'autre avant le terme fixé que pendant la période probatoire. A défaut ou au-delà de celle-ci, la résiliation n'est possible avant le terme fixé que si le contrat le prévoit expressément, sous réserve de l'article 20.

Art. 14 Contrat de durée indéterminée - principe¹²

Principe

¹ Le contrat de durée indéterminée est résiliable dans un délai de trois mois pour la fin d'un mois.¹³

Raisons de résiliation

² Le licenciement par le Conseil communal a lieu lorsque le collaborateur ou la collaboratrice ne répond plus aux exigences de la fonction sous l'angle des prestations, du comportement ou des aptitudes.¹⁴

Art. 14a Contrat de durée indéterminée - Avertissement ¹⁵

Avertissement

¹ Le licenciement est précédé d'une lettre d'avertissement écrite et motivée, de l'autorité d'engagement, donnée suffisamment tôt pour permettre au collaborateur ou à la collaboratrice de répondre aux exigences du poste.

² La lettre d'avertissement consiste en une mise en garde adressée au collaborateur ou à la collaboratrice qui ne répond pas aux exigences de sa fonction selon l'article 14, afin de lui donner la possibilité de s'améliorer avant l'éventuel prononcé d'une décision de résiliation.

³ La lettre d'avertissement n'est pas sujette à recours. Le collaborateur ou la collaboratrice peut toutefois présenter par écrit, à l'autorité d'engagement, une demande de réexamen motivée contre la lettre d'avertissement.

⁴ L'autorité d'engagement se détermine de manière définitive sur la demande de réexamen. Il s'agit d'un réexamen interne. La détermination sur ce réexamen ne peut pas faire l'objet d'un recours.

¹¹ modifié par décision de l'assemblée communale du 22 juin 2022

¹² modifié par décision de l'assemblée communale du 22 juin 2022

¹³ modifié par décision de l'assemblée communale du 22 juin 2022

¹⁴ ajouté par décision de l'assemblée communale du 22 juin 2022

¹⁵ ajouté par décision de l'assemblée communale du 22 juin 2022

Art. 14b Contrat de durée indéterminée – Procédure de licenciement ¹⁶

- 1 Le licenciement a lieu à la suite d'une procédure garantissant au collaborateur ou à la collaboratrice le droit d'être entendu-e.
- 2 Le Conseil Communal est compétent pour mener la procédure. Il peut confier la conduite de cette procédure à une autre personne, interne ou externe à l'administration.
- 3 Le licenciement est communiqué par pli recommandé.
- 4 Pour le surplus, la procédure de licenciement est régie selon les dispositions de l'article 23.

Art. 15 Démission

Résiliation après engagement

- 1 Le collaborateur ou la collaboratrice peut démissionner moyennant le respect du délai de résiliation de trois mois pour la fin d'un mois. Tant que l'intérêt du service ne s'y oppose pas, l'autorité d'engagement peut aussi accepter une démission donnée dans un délai plus court.
- 2 Dans des cas exceptionnels et pour des motifs pertinents d'intérêt public, elle peut exiger du ou de la démissionnaire qu'il ou elle reste en fonction jusqu'à l'entrée en fonction d'un-e remplaçant-e qualifié-e, mais au maximum pendant six mois.
- 3 La démission est adressée par pli recommandé à l'autorité d'engagement.

Art. 16 Résiliation par entente réciproque

Les rapports de service peuvent être résiliés par entente réciproque pour un terme choisi et des modalités arrêtées par voie conventionnelle.

Art. 17 Retraite

Retraite ordinaire

L'entrée en retraite a généralement lieu, pour les hommes et les femmes, à l'âge déterminé par la loi fédérale sur l'assurance vieillesse et survivants (LAVS).

Art. 18 Mutation et suppression de poste

Circonstances

- 1 Lorsque les circonstances l'exigent, notamment en cas de réorganisation d'un service ou de suppression d'un poste, le collaborateur ou la collaboratrice fait l'objet d'une mutation temporaire ou définitive.
- 2 Lorsque le collaborateur ou la collaboratrice a atteint un âge ou a accompli un nombre d'années d'activité définis par le Conseil communal, la mise à la retraite peut aussi être prononcée en lieu et place du licenciement consécutif à une suppression de poste. La décision prend effet six mois plus tard. Les alinéas 4 et 5 ne sont cependant pas applicables.

Formation

- 3 Des mesures de formation ou de recyclage peuvent être offertes pour permettre au collaborateur ou à la collaboratrice une meilleure adaptation à sa nouvelle fonction.

¹⁶ ajouté par décision de l'assemblée communale du 22 juin 2022

Licenciement

⁴ Lorsque sa fonction est supprimée parce que devenue superflue et qu'il n'est pas possible de lui trouver un emploi dans la commune correspondant à ses capacités et à sa situation antérieure, le collaborateur ou la collaboratrice pourra être licencié-e moyennant un préavis donné au moins six mois à l'avance, pour la fin d'un mois. Sous réserve de l'alinéa 5, il ou elle recevra une indemnité en fonction de l'âge et des années de service en cas de licenciement ou de transfert à un poste rémunéré à un niveau inférieur.¹⁷

⁵ L'indemnité n'est toutefois pas due lorsque le collaborateur ou la collaboratrice a refusé une offre de poste équivalant sur le plan de la rémunération au poste supprimé. Elle n'est pas due non plus lorsque la commune a procuré au collaborateur ou à la collaboratrice un emploi auprès d'un autre employeur public ou privé à des conditions comparables à celles dont il bénéficiait.¹⁸

Art. 19 ...¹⁹

Art. 20 Renvoi pour de justes motifs

Renvoi pour justes motifs

¹ En cas de manquements graves ou répétés aux devoirs de service, pour d'autres raisons graves ou pour d'autres motifs entraînant notamment une rupture du lien de confiance et qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent plus la continuation des rapports de service, le Conseil communal peut ordonner le renvoi du collaborateur ou de la collaboratrice avec effet immédiat.

Avertissement

² Lorsque les circonstances le permettent, le renvoi est précédé d'un avertissement écrit au sens de l'article 14a.²⁰

Art. 21 Résiliation ou renvoi injustifiés

Conséquences

Lorsque les motifs de licenciement se révèlent injustifiés, le collaborateur ou la collaboratrice est maintenu-e dans sa fonction. Toutefois, s'il y a eu cessation de fait des rapports de service et qu'une intégration du collaborateur ou de la collaboratrice n'est plus possible, celui-ci ou celle-ci a droit à une indemnité dont le montant maximal est égal à 18 mois de traitement.²¹

Art. 22 Résiliation ou renvoi abusif

¹ La résiliation ou le renvoi est abusif lorsqu'il est donné :

- a) pour une raison inhérente à la personnalité du collaborateur ou de la collaboratrice, à moins que cette raison n'ait un lien avec l'exercice de la fonction ou ne porte un préjudice grave aux intérêts de la commune ;
- b) en raison de l'exercice par le collaborateur ou la collaboratrice d'un droit constitutionnel, à moins que l'exercice de ce droit ne viole une obligation découlant du présent règlement et du contrat ou ne porte un préjudice grave aux intérêts de la commune ;
- c) afin d'empêcher la naissance ou l'exercice de bonne foi de prétentions juridiques résultant du présent règlement et du contrat ;

¹⁷ modifié par décision de l'assemblée communale du 22 juin 2022

¹⁸ modifié par décision de l'assemblée communale du 22 juin 2022

¹⁹ supprimé par décision de l'assemblée communale du 22 juin 2022 (art. intégré dans les art. 14, 14a et 14b)

²⁰ modifié par décision de l'assemblée communale du 22 juin 2022

²¹ modifié par décision de l'assemblée communale du 22 juin 2022

- d) en raison de l'accomplissement de service militaire, de protection civile et de service civil ;
- e) en raison d'une obligation légale incombant au collaborateur ou à la collaboratrice sans qu'il ou elle ait demandé à l'assumer ;
- f) en raison de la grossesse, de la maternité ou d'incapacité de travail pour cause de maladie, accident, grossesse ou maternité, sous réserve de l'article 24;
- g) durant toute la grossesse, à l'exception de la période probatoire et sous réserve de l'article 20 ;
- h) en raison de l'appartenance du collaborateur ou de la collaboratrice à une organisation de travailleurs ;
- i) en raison de l'exercice d'une activité syndicale, à moins que le comportement du collaborateur ou de la collaboratrice dans ce cadre n'ait pour effet de perturber fortement la bonne marche de l'administration.

² Les conséquences de la résiliation ou du renvoi abusif sont réglées conformément à l'article 21.

Art. 23 Procédure de résiliation ou de renvoi

¹ L'autorité d'engagement est compétente pour mener la procédure. Elle peut confier la conduite de cette procédure à une autre personne, interne ou externe à l'administration. Le licenciement est communiqué par pli recommandé.

Constitution du dossier

² Avant de rendre une décision au sens des articles 14 et 20, il est procédé à la constitution du dossier. Le collaborateur ou la collaboratrice en est informé-e, avec indication des motifs et de la (ou des) personne(s) chargée(s) de la conduite du dossier. Le collaborateur ou la collaboratrice doit être entendu-e et peut se faire assister.²²

³ Toutefois, dans les cas graves, lorsque le motif est d'emblée prouvé ou qu'il est admis par le collaborateur ou la collaboratrice, la décision de renvoi peut être prononcée immédiatement par le Conseil communal après avoir entendu oralement le collaborateur ou la collaboratrice.

Démission

⁴ La démission du collaborateur ou de la collaboratrice met fin à la procédure. Les frais de procédure en cours au sens de l'article 28, ainsi que d'éventuels dommages et intérêts dus à la commune, sont réservés.

⁵ Pour le surplus, les articles 45 à 65 du code de procédure et de juridiction administrative du 23 mai 1991 (CPJA) sont applicables. Le Conseil communal édicte au besoin des dispositions de détail.

Art. 24 Incapacité durable de travail

L'incapacité durable de travail par suite de maladie ou d'accident entraîne une cessation de plein droit des rapports de service lorsque sa durée dépasse 365 jours d'incapacité dans une période de 547 jours consécutifs. L'autorité d'engagement peut réengager le collaborateur ou la collaboratrice, soit dès la cessation des rapports de service, soit de manière différée.²³

²² modifié par décision de l'assemblée communale du 22 juin 2022

²³ modifié par décision de l'assemblée communale du 22 juin 2022

Art. 25 Décès et disparition

- ¹ Les rapports de service cessent de plein droit le jour du décès.
- ² Si le collaborateur ou la collaboratrice disparaît en danger de mort ou sans donner de nouvelles, les rapports de service cessent de plein droit trois mois après le jour de la disparition.

Art. 26 Autres procédures pendantes

Le droit de prendre une mesure subsiste indépendamment de l'issue d'une procédure pénale ou civile engagée en raison des mêmes circonstances.

Art. 27 Suspension provisoire

*Suspension
d'activité*

- ¹ Lorsque les besoins du service l'exigent, le Conseil communal peut suspendre provisoirement un collaborateur ou une collaboratrice pendant la durée de la procédure mentionnée aux articles 23 et 26.

*Suspension de
traitement*

- ² Lorsque des motifs sérieux indiquent que le maintien des rapports de service au-delà de la suspension d'activité n'est pas envisageable en raison d'une faute du collaborateur ou de la collaboratrice, la suspension d'activité peut être assortie d'une suspension de traitement.

Art. 28 Frais de procédure

Calcul des frais

- ¹ En cas de procédure de renvoi pour de justes motifs, le collaborateur ou la collaboratrice peut être tenu-e de supporter les frais de procédure. Si la procédure n'aboutit pas au renvoi, mais que le collaborateur ou la collaboratrice l'a provoquée par sa faute ou sa légèreté, ou l'a rendue difficile, tout ou partie des frais peuvent également être mis à sa charge.
- ² Les frais sont fixés en tenant compte des dépenses occasionnées spécialement par le déroulement de la procédure, notamment des honoraires de tiers et des frais de publication, ainsi que des indemnités de déplacement et de subsistance. Ils sont calculés au prix coûtant.
- ³ Il peut être renoncé en totalité ou en partie à la perception des frais si le collaborateur ou la collaboratrice se trouve dans une situation économique difficile.

Art. 29 Mise à la retraite

Les articles 23, 26, 27 et 28 sont applicables par analogie en cas de mise à la retraite anticipée sur décision du Conseil communal.

Chap. IV : DEVOIRS ET DROITS DES COLLABORATEURS

Art. 30 Exercice de la fonction

Devoirs généraux

- 1 Le collaborateur ou la collaboratrice est tenu-e d'exercer sa fonction personnellement et avec diligence, conscience et fidélité en faisant tout ce qui est conforme aux intérêts de la commune et en s'abstenant de tout ce qui peut lui porter préjudice.
- 2 Il ou elle a le devoir de signaler immédiatement à son ou sa supérieur-e hiérarchique tout incident ou dommage survenu dans l'exercice de la fonction, touchant la commune ou un tiers.
- 3 Il ou elle doit tout son temps à sa fonction, dans les limites de son horaire de travail.
- 4 S'il ou si elle fait l'objet d'une poursuite pénale, il ou elle a le devoir d'en informer le Conseil communal, à moins que l'infraction reprochée ne soit de peu de gravité et sans aucun rapport avec la fonction exercée.²⁴

Art. 31 Attitude

- 1 Le collaborateur ou la collaboratrice doit avoir une attitude digne de la confiance et de la considération qu'exige sa fonction.
- 2 Il ou elle a le devoir d'être disponible et courtois-e avec le public ainsi qu'avec ses subordonné-e-s, collègues et supérieur-e-s.

Art. 32 Collaboration

Devoir de collaboration

- 1 Les collaborateurs ou collaboratrices sont tenu-e-s de s'entraider et de se remplacer dans leur service, même s'ils ou si elles n'en sont pas spécialement requis-es. Une décision de remplacement interne ne doit pas être prise sans entretien préalable avec le collaborateur ou la collaboratrice.

Art. 33 Conduite pendant le travail

Le collaborateur ou la collaboratrice s'abstient de consommer des boissons alcoolisées et/ou tout autre produit ayant une influence sur son comportement durant ses heures de travail.

Art. 34 Absence et arrivée tardive

Respect des horaires

- 1 Le collaborateur ou la collaboratrice empêché-e de se rendre au travail doit indiquer les motifs sans retard à son ou sa chef-fe de service ou au Conseiller ou à la Conseillère communal-e responsable.²⁵
- 2 Les collaborateurs ou collaboratrices sont tenu-e-s de respecter les horaires de travail. En cas de maladie de plus de 3 jours, un certificat médical doit être produit.

²⁴ modifié par décision de l'assemblée communale du 22 juin 2022

²⁵ modifié par décision de l'assemblée communale du 22 juin 2022

Art. 34a Domicile ²⁶

Lorsque des raisons inhérentes à sa fonction l'exigent, l'autorité d'engagement peut obliger le collaborateur ou la collaboratrice à fixer domicile dans la commune.

Art. 35 Secret de fonction et secret des délibérations ²⁷

¹ Le collaborateur ou la collaboratrice est tenu-e de ne pas communiquer à des tiers les faits et documents dont il ou elle a connaissance dans l'exercice de ses fonctions et qui doivent rester secrets en raison de leur nature, des circonstances, de prescriptions ou d'instructions spéciales. Doivent en particulier rester secrets les avis exprimés dans les délibérations.

Ces obligations subsistent même après cessation des rapports de service.

Art. 36 Déposition en justice

¹ Sous réserve de l'article 170 du code de procédure pénale suisse, le collaborateur ou la collaboratrice ne peut déposer en justice en qualité de témoin ou d'expert sur les faits dont il ou elle a eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions qu'avec l'autorisation écrite du Conseil communal. Cette autorisation est nécessaire même après la cessation des rapports de service.²⁸

² L'autorisation ne peut être refusée que si un intérêt public majeur l'exige.

³ Les mêmes règles s'appliquent à la production en justice de pièces officielles et à la remise d'attestations.

Art. 37 Récusation

¹ Lorsqu'un objet traité le concerne directement, le collaborateur ou la collaboratrice doit se récuser.

² Lorsqu'un objet traité intéresse une personne avec laquelle il ou elle se trouve dans un rapport étroit de parenté ou d'alliance, d'obligation ou de dépendance, le collaborateur ou la collaboratrice peut se récuser ou être récusé-e par le Conseil communal.

Art. 38 Avantages injustifiés

Il est interdit au collaborateur ou à la collaboratrice d'accepter ou de se faire promettre, pour lui ou elle ou pour autrui, en raison de sa situation, des dons ou autres avantages en relation avec son activité au sein de la commune, soit directement, soit par personne interposée, à l'exception des modestes attentions remises au personnel. Les dispositions pénales sont en outre réservées.

²⁶ ajouté par décision de l'assemblée communale du 22 juin 2022

²⁷ modifié par décision de l'assemblée communale du 22 juin 2022

²⁸ modifié par décision de l'assemblée communale du 22 juin 2022

Art. 39 Soins à l'outillage et au matériel

Le collaborateur ou la collaboratrice doit prendre le plus grand soin de l'outillage, du matériel, des véhicules et des autres objets qui lui sont confiés. Il ou elle répond de toute perte ou détérioration résultant de sa négligence ou de l'inobservation des instructions reçues.

Art. 40 Occupations accessoires

- Autorisation* 1 L'exercice d'une occupation accessoire rémunérée ne peut s'effectuer que sur autorisation écrite du Conseil communal.
- Incompatibilité* 2 Le collaborateur ou la collaboratrice ne peut avoir d'occupations accessoires qui porteraient atteinte à sa capacité de travail, seraient incompatibles avec leur situation officielle ou les devoirs de leur charge, ou constitueraient une concurrence inadmissible.

Art. 41 Charges publiques

- Information* 1 Avant d'accepter une charge publique non obligatoire, le collaborateur ou la collaboratrice doit aviser de son intention, avant de se porter candidat-e, le Conseil communal qui ne peut s'y opposer que pour des motifs tenant à la bonne marche du service.
- Réduction de traitement* 2 Une réduction de traitement ou diminution de vacances ne peut intervenir qu'en cas d'absence supérieure à 15 jours par an.²⁹
- Vacances ou congés* 3 Le collaborateur ou la collaboratrice n'a cependant pas droit au remplacement des jours de vacances ou de congé qu'il ou elle consacre à sa charge publique.

Art. 41 Devoirs des supérieurs

- Responsabilité* 1 Le collaborateur ou la collaboratrice qui a une responsabilité de conduite de personnel, doit en surveiller l'activité et donner des instructions claires et suffisantes.
- Égalité de traitement* 2 Le ou la supérieur-e doit agir avec équité et bienveillance à l'égard de ses subordonné-e-s.
- Instructions* 3 Il ou elle est responsable des instructions qu'il ou elle donne et du travail du personnel qu'il ou elle dirige.
- 4 Il ou elle veille à l'exécution des dispositions du présent règlement.
- Évaluation* 5 Le ou la supérieur-e direct-e a un entretien d'évaluation avec le collaborateur ou la collaboratrice au moins une fois par année. L'entretien se base entre autres sur le cahier des charges du collaborateur ou de la collaboratrice.

²⁹ modifié par décision de l'assemblée communale du 22 juin 2022

Art. 42 Responsabilité civile

La responsabilité des collaborateurs ou collaboratrices est régie par la loi du 16 septembre 1986 sur la responsabilité civile des collectivités publiques et de leurs agent-e-s (LResp).

Art. 43 Formation et perfectionnement

¹ Le collaborateur ou la collaboratrice est tenu-e de maintenir ses connaissances au niveau des exigences et de l'évolution des besoins de sa fonction.

² La commune garantit à son collaborateur ou sa collaboratrice son perfectionnement professionnel, assurant à sa fonction et à son épanouissement personnel les aptitudes requises.

Approbation

³ Le collaborateur ou la collaboratrice désireux-se d'entreprendre une formation doit obtenir l'approbation formelle du Conseil communal s'il ou si elle entend que les frais soient pris en charge, en tout ou en partie, par la commune.

Formation pendant le temps de travail

⁴ Les cours ayant un rapport avec l'activité professionnelle peuvent être autorisés pendant les heures de travail, pour autant que la bonne marche du service le permette.

Couverture des frais

⁵ La Commune prend en charge les frais de perfectionnement.

Compensation

⁶ Les heures de cours suivies en dehors de l'horaire normal de travail ne donnent, en principe, lieu à aucune compensation sauf s'ils sont obligatoires.

Formation de longue durée

⁷ Pour des formations de longue durée telles que par exemple brevet fédéral, diplôme fédéral, IDHEAP, l'autorisation de suivre des cours et le remboursement des frais sont décidés de cas en cas.

Remboursement

⁸ En cas de départ, la commune peut demander le remboursement des frais de formation de longue durée. Le taux de remboursement est réduit de 25% par année complète d'activité dès la fin de la formation. La commune doit régler les cas par convention.³⁰

Chap. V : DUREE DU TRAVAIL, HORAIRES, VACANCES, CONGES

Art. 44 Horaires de travail

Durée de travail

¹ Sauf dispositions contraires, la durée normale de travail est de 41 heures par semaine pour tout le personnel communal.

Consultation

² Le Conseil communal arrête l'horaire de travail après consultation du personnel intéressé.

³⁰ modifié par décision de l'assemblée communale du 22 juin 2022

Art. 44a Pause³¹

30 minutes de pause sont obligatoirement prises dans la journée pour permettre au collaborateur ou à la collaboratrice de se restaurer. Les éventuels déplacements pour la pause sont compris dans le temps de pause.

Art. 45 Heures supplémentaires

<i>Besoins</i>	¹ Lorsque les besoins du service l'exigent, tout collaborateur ou toute collaboratrice peut être astreint-e à l'accomplissement d'heures supplémentaires.
<i>Décompte</i>	² L'état des heures supplémentaires est arrêté mensuellement par le ou la supérieur-e hiérarchique sur la base de rapports. ³ Ne sont considérées comme heures supplémentaires que celles dépassant l'horaire hebdomadaire contractuel.
<i>Compensation</i>	⁴ La compensation des heures supplémentaires doit s'effectuer le plus rapidement possible selon une planification établie d'entente entre le Conseiller ou la Conseillère communal-e responsable et le collaborateur ou la collaboratrice. ³²
<i>Maximum</i>	⁵ Le maximum des heures supplémentaires ne doit pas dépasser 20 heures à la fin d'un mois, sauf circonstances exceptionnelles dûment autorisées par le Conseil communal.
<i>Report</i>	⁶ Le report d'heures supplémentaires sur l'année suivante est admis jusqu'à concurrence de 20 heures. Les heures supplémentaires ne sont pas rémunérées et sont compensées autant que possible en congé, à moins que les circonstances ne l'exigent, selon décision du Conseil communal. Chaque heure supplémentaire non compensée donne alors droit à une rétribution égale au salaire horaire.
<i>Majoration</i>	⁷ Les congés de compensation qui remplacent les heures supplémentaires sont majorés, sauf prescriptions particulières, de 150 % dimanche et jours fériés. ³³

Art. 45a Travail de nuit³⁴

<i>Compensation</i>	¹ Sont concernés par la présente disposition le personnel du service de voirie, le personnel des services industriels, des eaux et de l'épuration des eaux, la police communale et le personnel des établissements médico-sociaux. ² Sous réserve des dispositions contractuelles conformes à la loi sur le travail (LTr) ou plus favorables réglant le travail de nuit propre aux fonctions citées à l'alinéa 1, les heures effectuées entre 23h00 et 6h00 sont compensées à raison de 110%.
---------------------	--

Art. 45b Service de garde³⁵

³¹ ajouté par décision de l'assemblée communale du 22 juin 2022

³² modifié par décision de l'assemblée communale du 22 juin 2022

³³ ajouté par décision de l'assemblée communale du 22 juin 2022

³⁴ ajouté par décision de l'assemblée communale du 22 juin 2022

³⁵ ajouté par décision de l'assemblée communale du 22 juin 2022

Régime et
compensation

Les heures effectuées au titre de service de garde sont comptées intégralement dans le temps de travail. Les heures de garde accomplies la nuit sont en outre compensées conformément à l'article 45a al. 2.

Fixation des
fériés

Art. 46 Jours fériés

- ¹ Les jours fériés autres que le dimanche et auxquels le collaborateur ou la collaboratrice a droit sont fixés par l'article 43 RPers.
- ² Les jours fériés complets tombant dans une période de vacances sont repris en congé.

³ ...³⁶

Art. 47 Durée des vacances ³⁷

- ¹ Le collaborateur ou la collaboratrice engagé-e à titre provisoire ou définitif a droit chaque année aux vacances suivantes :
 - a) jusqu'à 49 ans : 5 semaines
 - b) dès 50 ans révolus : 5 semaines et 3 jours
 - c) dès 60 ans révolus : 6 semaines

Art. 48 Calcul des vacances

- ¹ Dans l'année où il ou elle commence ou quitte ses fonctions, le collaborateur ou la collaboratrice n'a droit à des vacances qu'en proportion du temps qu'il ou qu'elle a passé au service de la commune.
- ² Lorsque les absences du collaborateur ou de la collaboratrice, pour cause d'accident ou de maladie, dépassent au total 2 mois par an, elles entraînent une réduction de vacances de 1/12 pour chaque mois d'absence, le premier mois n'étant pas compté. Les dispositions de l'article 41 al. 2 concernant l'exercice d'une charge publique sont réservées.³⁸
- ³ Si les vacances sont fractionnées par jours isolés, une des périodes au moins doit, en règle générale, compter 2 semaines consécutives au minimum.
- ⁴ Les vacances sont prises au cours de l'année civile. Le report d'une année à l'autre n'est admis qu'exceptionnellement. Elles peuvent être échelonnées sur toute l'année si les besoins du service l'exigent ou le permettent.
- ⁵ Le Conseil communal tient compte dans toute la mesure du possible des vœux des collaborateurs ou des collaboratrices.

³⁶ supprimé par décision de l'assemblée communale du 22 juin 2022

³⁷ modifié par décision de l'assemblée communale du 22 juin 2022

³⁸ modifié par décision de l'assemblée communale du 22 juin 2022

Art. 49 Congés spéciaux de brève durée ³⁹

¹ Il est accordé un congé sans compensation :

- a) de 3 jours en cas de mariage ou enregistrement du partenariat ;
- b) de 5 jours en cas de décès d'un conjoint-e, du ou de la partenaire enregistré-e, de la concubine ou du concubin, ou d'un enfant ;
- c) de 3 jours en cas de décès du père ou de la mère ;
- d) de 2 jours en cas de décès d'un proche (grands-parents, frères, sœurs et beaux-parents) ;
- e) de ½ jour à 1 jour suivant l'éloignement pour les obsèques d'un autre membre de la parenté, d'un-e collègue de travail ou d'une autre personne avec laquelle le collaborateur ou la collaboratrice a eu des relations étroites ;
- f) jusqu'à 5 jours par an et par enfant en cas de maladie ou accident d'un enfant ;
- f^{bis}) le temps nécessaire, mais maximum 3 jours par cas et 10 jours au total par an, pour la prise en charge d'un membre de la famille (hors art. 49 al. 1 let. f) ou du partenaire atteint dans sa santé ;
- g) du temps nécessaire, jusqu'à 5 jours maximum, pour l'accueil d'un enfant en cas d'adoption ;
- h) de 1 jour en cas de mariage ou enregistrement du partenariat de son enfant ;
- i) de 1 jour en cas de déménagement ;
- j) de 1 jour lors de la libération du service militaire ;
- k) du temps nécessaire pour comparaître devant un juge en qualité de témoin, effectuer du service de pompier en cas de sinistre, subir des traitements médicaux ou dentaires ;
- l) de 5 jours au plus par année, sur accord du Conseil communal, pour le collaborateur ou la collaboratrice assumant des responsabilités syndicales ou corporatives pour l'exercice des activités liées à cette charge.

² Ces congés doivent être pris au moment où survient l'événement et ne sont pas remplacés s'ils tombent sur des périodes de vacances ou de jours fériés.

³ D'autres congés de brève durée peuvent être accordés par le Conseiller ou la Conseillère communal-e responsable pour affaires de familles et pour d'autres motifs; sauf cas exceptionnels et décisions expresses du Conseil communal, ces congés-là doivent être compensés.

Art. 50 ...⁴⁰

³⁹ modifié par décision de l'assemblée communale du 22 juin 2022

⁴⁰ supprimé par décision de l'assemblée communale du 22 juin 2022

Chap. VI : TRAITEMENTS, INDEMNITES DIVERSES ET ASSURANCES

Art. 51 Classement des fonctions⁴¹

Le Conseil communal range les fonctions dans une catégorie de l'échelle des traitements fixée à l'article 54, en tenant compte de la nature, des connaissances et des aptitudes qu'elles supposent et des responsabilités qu'elles impliquent.

Art. 52 Modalités

*Versement du
traitement*

¹ Le traitement du collaborateur ou de la collaboratrice est dû par mois civil aussi longtemps qu'il ou elle est au service de la commune. Il est payable à la fin du mois pour le mois en cours.

13^{ème} salaire

² Le 13^{ème} salaire est versé annuellement à la fin du mois de novembre. Toutefois, lorsque le collaborateur ou la collaboratrice quitte le service de la commune en cours d'année, le 13^{ème} salaire est versé lors du départ du collaborateur ou de la collaboratrice proportionnellement à la durée de son activité pour l'année en cours.

Art. 53 Traitement initial

Le traitement initial correspond, en règle générale, au minimum prévu pour la fonction. Toutefois, à l'engagement, le Conseil communal peut fixer le traitement initial à un niveau différent en raison des connaissances spéciales ou de l'activité antérieure de l'employé-e.

Art. 54 Echelle des traitements

*Échelle de
traitement*

¹ L'échelle des traitements est arrêtée par le Conseil communal. Sa base est l'échelle des traitements du personnel de l'Etat de Fribourg. ⁴²

*Adaptation de
l'échelle*

² L'échelle des traitements est adaptée chaque année en tenant compte des éléments suivants :

- a) évolution de l'indice suisse des prix à la consommation ;
- b) capacité financière de la commune ;
- c) évolution de la situation économique et sociale.

Art. 55 Augmentation⁴³

¹ Toute augmentation de salaire est traitée sur la base des évaluations personnelles effectuées par le ou la chef-fe de dicastère. L'augmentation est octroyée si les prestations, le comportement et l'atteinte des objectifs du collaborateur ou de la collaboratrice sont conformes aux exigences du poste. La décision finale incombe à l'autorité d'engagement.

Art. 56 Récompense

Le Conseil communal peut accorder une récompense, dont il fixe le montant, au collaborateur ou à la collaboratrice dont l'initiative, le travail ou la suggestion permet d'éviter un accident ou des dommages, d'améliorer notablement le rendement d'un service ou rend à la commune un service d'une valeur exceptionnelle.

⁴¹ modifié par décision de l'assemblée communale du 22 juin 2022

⁴² modifié par décision de l'assemblée communale du 22 juin 2022

⁴³ modifié par décision de l'assemblée communale du 22 juin 2022

Art. 57⁴⁴ ...

Art. 57a Gratification pour ancienneté de service ⁴⁵

Gratification

Une semaine de vacances supplémentaire est octroyée au personnel, tous les 5 ans, pour l'année en cours, à titre de prime d'ancienneté.

Art. 57b Indemnité pour véhicule privé et pour repas pris au dehors ⁴⁶

Indemnité kilométrique et repas

¹ Une indemnité équitable est allouée au collaborateur ou à la collaboratrice qui est autorisé-e par le Conseil communal à utiliser un véhicule privé pour les besoins du service (fr. 0.70 / km). Une indemnité est également versée pour les repas pris occasionnellement au dehors (fr. 25.-- / repas).

Accident avec un véhicule privé

³ Pour les cas d'accident d'un collaborateur ou d'une collaboratrice survenu lors de l'utilisation autorisée d'un véhicule privé pour les besoins du service, la commune prend à sa charge la couverture d'une assurance complémentaire couvrant les risques collision et perte de bonus RC. Le collaborateur ou la collaboratrice est indemnisé-e conformément aux conditions générales après déduction de la franchise contractuelle. Les cas où un tiers doit prendre en charge les dégâts sont réservés.

⁴ Toutefois, une participation de la commune est exclue en cas de faute grave du collaborateur ou de la collaboratrice.

Art. 57c Vêtements de travail ⁴⁷

¹ La commune fournit gratuitement les vêtements nécessaires à l'exécution de travaux spéciaux et salissants. Des vêtements spéciaux (manteaux, chapeaux, bottes) doivent être remis, à titre de prêt, au collaborateur ou à la collaboratrice obligé-e de travailler à l'extérieur par tous les temps.

² Le Conseil communal peut fixer des principes à l'octroi d'autres prestations (vêtements de travail, équipement, etc.)

Art. 58 Allocations pour enfants ou adoption ⁴⁸

Le personnel communal reçoit les prestations prévues par la législation cantonale sur les allocations familiales.

Art. 59 Traitement en cas de maladie ou d'accident

Droit au traitement

¹ En cas de maladie ou d'accident entraînant une incapacité totale ou partielle de travail, le collaborateur a droit au versement de son traitement pour une période fixée équitablement, compte tenu de la durée des rapports de travail et des circonstances particulières. Toutefois, si la maladie ou l'accident survient pendant la première année de service, le droit au versement du traitement est limité à 3 semaines. Au-delà de ces délais, les prescriptions légales en la matière sont strictement appliquées.⁴⁹

Faute grave

² Le Conseil communal peut réduire le droit au versement du traitement lorsque la maladie ou l'accident est dû à une faute grave du collaborateur

⁴⁴ supprimé par décision de l'assemblée communale du 22 juin 2022

⁴⁵ ajouté par décision de l'assemblée communale du 22 juin 2022

⁴⁶ ajouté par décision de l'assemblée communale du 22 juin 2022

⁴⁷ ajouté par décision de l'assemblée communale du 22 juin 2022

⁴⁸ modifié par décision de l'assemblée communale du 22 juin 2022

⁴⁹ modifié par décision de l'assemblée communale du 22 juin 2022

ou de la collaboratrice. En principe, il s'en tient à l'appréciation des assurances.

Art. 60 Congé de maternité

Durée - Principe

- ¹ En cas de maternité, la collaboratrice a droit à 16 semaines de congé payé.
- ² La durée du congé payé est de 14 semaines lorsque la collaboratrice est en première année de service et qu'elle a décidé de ne pas reprendre son activité au terme de son congé.
- ³ Le droit à l'indemnité d'accouchement existe lorsque l'assurée est couverte pendant toute la durée de la grossesse par une assurance collective incluant l'indemnité d'accouchement.
- ^{3a} En cas d'hospitalisation du nouveau-né, la durée du congé de maternité est prolongée conformément aux dispositions de la loi fédérale sur les allocations pour perte de gain. L'indemnité du droit fédéral s'applique.⁵⁰
- ⁴ Le congé de maternité peut être pris en partie avant (uniquement l'éventuelle part au-delà des 14 semaines du congé maternité) et en totalité ou en partie après l'accouchement. Dans tous les cas, la collaboratrice ne peut reprendre le travail dans les huit semaines qui suivent l'accouchement.⁵¹
- ⁵ Lorsque la collaboratrice a été engagée pour une durée inférieure à un an, seul le montant des allocations fédérales est versé.⁵²

a) Personnel engagé pour une durée indéterminée

b) Personnel engagé pour une durée déterminée

Art. 61 Congé d'allaitement

Allaitement

La collaboratrice a droit aux congés d'allaitement et permissions résultant de la législation fédérale sur le travail.

Art. 62 ...⁵³

Paternité

Art. 62a Congé de paternité⁵⁴

- ¹ Lors de la naissance de son enfant, le collaborateur a droit à un congé payé de paternité de dix jours ouvrables.
- ² Le collaborateur doit présenter l'acte de naissance ou une autre pièce officielle pour bénéficier du congé de paternité.
- ³ Le congé peut être pris en une fois ou fractionné. Il doit être pris au plus tard dans les six mois qui suivent la naissance.

Tâches d'assistance

Art. 62b Congé pour tâches d'assistance⁵⁵

Si le collaborateur ou la collaboratrice a son enfant gravement atteint dans sa santé en raison d'une maladie ou d'un accident, il ou elle a droit à un congé payé de 14 semaines au plus.

⁵⁰ ajouté par décision de l'assemblée communale du 22 juin 2022

⁵¹ modifié par décision de l'assemblée communale du 22 juin 2022

⁵² modifié par décision de l'assemblée communale du 22 juin 2022

⁵³ supprimé par décision de l'assemblée communale du 22 juin 2022

⁵⁴ ajouté par décision de l'assemblée communale du 22 juin 2022

⁵⁵ ajouté par décision de l'assemblée communale du 22 juin 2022

Art. 63 Traitement en cas de service militaire ou de protection civile

Service obligatoire ordinaire

¹ Pour les périodes de service militaire, de service actif, de service de protection civile accomplies au cours d'une année, le personnel a droit au salaire intégral pendant une durée égale à celle d'un cours de répétition ou de complément, cours de cadre compris.

Service obligatoire supplémentaire

² Pour toutes les autres périodes de service obligatoire, telles que le service d'avancement, le collaborateur ou la collaboratrice reçoit au minimum les prestations de l'assurance perte de gain.⁵⁶

Remboursement

³ En cas de résiliation des rapports de service par le collaborateur ou la collaboratrice dans l'année qui suit l'accomplissement de l'école de recrues ou d'un service d'avancement, la commune se réserve le droit d'exiger le remboursement d'une partie des prestations prévues à l'alinéa 2, en fonction des années de service. Le montant remboursable ne peut pas dépasser la part qui est à la charge de l'employeur.

⁴ Les réductions de traitement prévues à l'alinéa 2 ne sont opérées que pour le temps de service qui excède celui qui est mentionné à l'alinéa 1 ou qui ne coïncide pas avec les vacances.

⁵ Les indemnités versées par les caisses de compensation pour le personnel en service sont acquises à la commune.

Renvoi de service obligatoire

⁶ Si le renvoi ou la suppression d'une période de service militaire est nécessaire à la bonne marche du service, l'employeur prend en charge le paiement de la taxe. En cas de remboursement, cette taxe est restituée à l'employeur.

Chap. VII : ASSURANCES ET PREVOYANCES PROFESSIONNELLES

Art. 64 Assurance contre les accidents

¹ Le collaborateur ou la collaboratrice est assuré-e par la commune contre les accidents professionnels et non professionnels et contre la maladie professionnelle conformément à la loi fédérale sur l'assurance accident. Les primes sont à la charge de la commune.

² Le collaborateur ou la collaboratrice engagé-e à titre auxiliaire ou temporaire est également couvert-e par l'assurance accidents conclue en faveur du personnel de la commune.

³ Le collaborateur ou la collaboratrice dont l'activité est inférieure à 8 heures par semaine s'assure lui-même ou elle-même contre les risques d'accidents non professionnels.⁵⁷

⁵⁶ modifié par décision de l'assemblée communale du 22 juin 2022

⁵⁷ modifié par décision de l'assemblée communale du 22 juin 2022

Art. 65 Assurance contre la maladie

Le collaborateur ou la collaboratrice s'assure pour les frais de la maladie non-professionnelle conformément à la LAMal. Les primes sont à sa charge.⁵⁸

Art. 66 Prévoyance professionnelle

Pour autant qu'il ou elle remplisse les conditions légales, le collaborateur ou la collaboratrice est affilié-e, par son employeur, à une institution de prévoyance tenue de respecter au minimum les conditions, en particulier la parité des cotisations, fixées par les diverses lois applicables.

Chap. VIII : Voies de droit

Art. 67 Décisions prises par l'autorité d'engagement

- ¹ Toute décision prise par l'autorité d'engagement envers un membre du personnel communal peut, dans les trente jours, faire l'objet d'un recours au préfet.
- ² Lorsqu'une telle décision émane d'un organe subordonné au Conseil communal ou d'un délégué des tâches communales, l'intéressé-e peut adresser, dans les trente jours, une réclamation au Conseil communal.

Art. 68 Décision du préfet

- ¹ Le préfet statue dans les soixante jours suivant le dépôt du recours.
- ² Sa décision est sujette à recours conformément au code de procédure et de juridiction administrative. Ce recours peut aussi être interjeté par le Conseil communal.
- ³ La procédure de recours est régie par le code de procédure et de juridiction administrative.

⁵⁸ modifié par décision de l'assemblée communale du 22 juin 2022

Chap. IX : DISPOSITIONS FINALES ET TRANSITOIRES

Art. 69 Situations acquises pour l'entrée en vigueur

Le Conseil communal veille au respect des situations acquises en matière de rémunération.

Art. 70 Entrée en vigueur

- ¹ Le présent règlement entre en vigueur le 1^{er} janvier 2005
- ² Il abroge toutes dispositions antérieures
- ³ La révision de 2022 entre en vigueur dès son adoption par l'Assemblée communale

Approuvé par le Conseil communal dans sa séance du 15 novembre 2004 (règlement) et du 7 mars 2022 (révision partielle)

AU NOM DU CONSEIL COMMUNAL :

La Secrétaire :


Sarah Cotting



Le Syndic :


Pierre Bourgnon

Adopté en assemblée communale le 19 janvier 2005 (règlement) et le 22 juin 2022 (révision partielle)

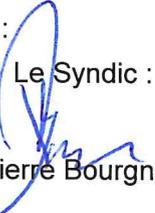
AU NOM DE L'ASSEMBLÉE COMMUNALE :

La Secrétaire :


Sarah Cotting



Le Syndic :


Pierre Bourgnon

Approuvé par la Direction des institutions, de l'agriculture et des forêts le 31 mars 2005 (règlement) et le ... ~~9.2.NOV.2022~~ (révision partielle)

Le Conseiller d'Etat, Directeur
Didier Castella

