

VILLARS-SUR-GLÂNE



Règlement

**sur le personnel de la Commune
de Villars-sur-Glâne**

du 1^{er} janvier 2011

Règlement sur le personnel de la Commune de Villars-sur-Glâne

du 1^{er} janvier 2011 (Règlement sur le personnel communal)

Le Conseil général de la Commune de Villars-sur-Glâne

Vu :

- la loi du 25 septembre 1980 sur les communes (LCo) ;
- le règlement du 28 décembre 1981 d'exécution de la loi sur les communes ;

Arrête :

CHAPITRE PREMIER

Objet et champ d'application

Article 1 **Objet du règlement**

Le présent règlement régit les rapports de travail entre la Commune de Villars-sur-Glâne (ci-après : la Commune) et ses collaborateurs.

Article 2 **Personnel soumis au règlement** a) Principe

Le présent règlement s'applique aux personnes qui exercent une activité au service de la Commune et qui sont rémunérées pour cette activité.

Article 3 **b) Exceptions**

Le présent règlement ne s'applique pas :

- au personnel auxiliaire engagé par contrat de droit privé, qui comprend les personnes exerçant une activité irrégulière, rémunérée à l'heure et non inscrite dans la classification des fonctions ;
- au personnel temporaire engagé par contrat de droit privé, qui comprend les personnes engagées pour une durée et un emploi déterminés ;
- aux apprentis et aux stagiaires, auxquels s'appliquent les règles du code des obligations et des dispositions complémentaires ;

- aux enseignants des classes primaires et enfantines, auxquels s'applique la réglementation sur le personnel de l'Etat ;
- aux conseillers communaux.

Article 4 Droit réservé

Sont réservées les réglementations spécifiques applicables à certaines fonctions expressément désignées par le Conseil communal.

Article 5 Terminologie

Par collaborateurs au sens du présent règlement, on entend les femmes et les hommes auxquels il s'applique. De façon générale, le terme masculin concerne indistinctement les personnes des deux sexes.

CHAPITRE DEUXIÈME

Politique du personnel

Article 6 Principes généraux

¹ Le Conseil communal veille à offrir des prestations de qualité par la mise en place d'une administration performante en favorisant la responsabilisation des collaborateurs, le travail d'équipe ainsi qu'un climat respectueux de la personne. Il veille à la répartition équitable des postes, à tous les niveaux, entre les femmes et les hommes.

² Il veille à l'information et à la consultation régulière du personnel.

³ L'organisation de l'administration et les attributions des collaborateurs peuvent être modifiées en tout temps pour assurer une administration performante.

Article 7 Rémunération

La politique du personnel en matière de rémunération respecte les principes suivants :

- a) le maintien de la compétitivité de la commune face aux autres employeurs ;
- b) la prise en compte de la situation du marché du travail, de la situation financière de la commune et de la situation économique et sociale ;
- c) la détermination du salaire en tenant compte de la fonction, de l'expérience et des prestations du collaborateur.

CHAPITRE TROISIÈME

Organisation

Article 8 Conseil communal

¹ Le Conseil communal engage le personnel et veille à l'exécution du présent règlement.

² Il prend toutes les décisions de principe relatives à l'ensemble du personnel de la commune.

³ Il organise les services de la Commune et fixe notamment la composition, l'organigramme et les attributions de chaque service. Il crée les postes de travail nécessaires à cet effet et en dresse l'inventaire. Il établit en outre le cahier des charges de chaque collaborateur.

Article 9 Commission administrative

¹ Le Conseil communal forme une délégation permanente intitulée Commission administrative pour les questions de personnel.

² Le Conseil communal désigne les membres et détermine les fonctions de la Commission.

³ La Commission a en règle générale les attributions suivantes :

- a) elle participe à l'élaboration des projets de dispositions d'exécution du présent règlement ainsi que des modifications y relatives ;
- b) elle donne son avis préalable sur les questions de principe concernant le personnel, notamment en matière de rémunération ;
- c) elle donne son avis sur toute autre question concernant le personnel lorsqu'elle en est requise par le Conseil communal.

Article 10 Chef des ressources humaines

Le chef des ressources humaines a les attributions suivantes :

- a) il veille à l'application uniforme du présent règlement et des dispositions spéciales concernant le personnel communal ; à cet effet, il donne des préavis ou établit des directives ;
- b) il développe et met en application les outils de gestion du personnel ;
- c) il supervise la gestion des salaires du personnel de la commune ;
- d) il supervise les évaluations périodiques des collaborateurs ;
- e) il dirige les procédures de recrutement et participe aux choix ;
- f) il assiste la hiérarchie dans le traitement des questions de personnel ;
- g) il est organe de conseil, de contrôle, de rapport et de préavis au Conseil communal dans tous les domaines relatifs au personnel ;

h) il exerce toutes les autres attributions qui lui sont expressément dévolues par le présent règlement et ses dispositions d'exécution.

Article 11 Conseiller communal responsable de dicastère

¹ En sus des attributions qui lui sont expressément dévolues par le présent règlement et ses dispositions d'exécution, le Conseiller communal responsable de dicastère exerce les attributions qui ne sont pas expressément attribuées à un autre titulaire.

² Le Conseiller communal responsable de dicastère peut déléguer certaines attributions en matière de gestion du personnel à ses chefs de service.

Article 12 Chef de Service

Le chef de service a les attributions suivantes :

- a) il donne les instructions nécessaires pour que le personnel du service puisse planifier et organiser son travail en vue d'atteindre les objectifs fixés ;
- b) il développe la prise de responsabilité des collaborateurs du service face à l'organisation, la planification et l'exécution de leur propre tâche ;
- c) il assure un contrôle du travail effectué par le personnel du service ;
- d) il assure la coordination nécessaire avec les autres services de la commune en matière de gestion du personnel ;
- e) il donne son avis avant toutes décisions prises en application du présent règlement par une autorité supérieure relative à un collaborateur de son service ;
- f) il exerce toutes les autres attributions qui lui sont expressément dévolues par le présent règlement et ses dispositions d'exécution.

Article 13 Associations du personnel

Les associations du personnel poursuivent les buts suivants:

- a) elles représentent le personnel communal auprès des autorités communales lors des consultations relatives à des projets de dispositions légales ou de décisions de portée générale concernant le personnel ;
- b) elles proposent des améliorations concernant l'organisation des services, les conditions de travail et la politique du personnel.

CHAPITRE QUATRIÈME

Création des rapports de service

Article 14 Mise au concours

¹ En règle générale, les postes à pourvoir font l'objet d'une mise au concours interne ou externe, qui peut être répétée.

² L'engagement d'un collaborateur peut se faire par voie d'appel ou de promotion lorsque les circonstances le justifient.

³ L'engagement de stagiaires et de personnel temporaire ou auxiliaire au sens de l'art. 3 ne nécessite pas une mise au concours préalable.

Article 15 Conditions

¹ Pour être engagé, le candidat doit avoir les aptitudes professionnelles et les qualités personnelles nécessaires à l'exercice de la fonction.

² L'engagement peut en outre être subordonné à des conditions particulières, telles qu'une limite d'âge, l'incorporation au Corps des sapeurs pompiers ou l'acceptation d'une tâche spéciale.

Article 16 Refus d'engagement

¹ Le candidat n'a aucun droit à être engagé.

² Lorsque le candidat fait valoir, sur la base d'indices concrets, que le refus d'embauche est fondé sur un motif discriminatoire lié notamment à son sexe, à son état civil, à son origine ou à ses opinions religieuses, philosophiques ou politiques, il peut demander au Conseil communal de motiver son refus dans une décision.

Article 17 Examen médical

¹ L'engagement d'un candidat peut être subordonné à un examen de son état de santé par un médecin. Le coût de cet examen médical est pris en charge par la commune.

² Le candidat ne peut être engagé que si le médecin atteste que son état de santé lui permet d'exercer l'activité prévue et qu'aucun élément grave ne menace son état de santé à brève ou longue échéance.

Article 18 Prestation de serment ou de promesse

¹ Le Conseil communal détermine les catégories de personnel qui doivent prêter serment ou faire la promesse solennelle. L'art. 77 al. 2 LCo est réservé.

² La formule du serment ou de la promesse est celle de l'art. 57 LCo.

³ L'engagement devient caduc lorsque le collaborateur refuse de prêter serment ou de faire la promesse solennelle alors qu'il y est tenu.

Article 19 Contrat d'engagement

¹ L'engagement du collaborateur 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.

Article 20 Période d'essai

¹ Les rapports de service débutent par une période d'essai de trois mois, avant la fin de laquelle le collaborateur, son supérieur hiérarchique direct ou son chef de service, voire le conseiller communal responsable du dicastère concerné, évaluent, lors d'un entretien, leurs relations de travail. La période d'essai peut être fixée par le Conseil communal à six mois pour certaines fonctions supérieures.

² Sur la base de cet entretien, le Conseil communal décide de prolonger la période d'essai à un an au maximum ou de reconnaître officiellement le collaborateur en sa qualité d'agent des services publics.

³ Le collaborateur est avisé par écrit de la décision du Conseil communal au plus tard au terme de la période d'essai.

CHAPITRE CINQUIÈME **Modification des rapports de service**

Article 21 Suspension

¹ Lorsque des raisons de service le justifient, le Conseil communal peut ordonner à un collaborateur, après l'avoir entendu, de suspendre immédiatement son activité.

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, la suspension d'activité peut être assortie d'une suspension de traitement.

³ Les droits du collaborateur sont réservés si la suspension se révèle infondée.

Article 22 Transfert

¹ Lorsque les circonstances l'exigent, notamment en cas de réorganisation d'un service ou de suppression d'un poste, le collaborateur est tenu d'assumer en tout temps et sans délai d'autres tâches répondant à ses aptitudes ou d'accepter un transfert temporaire ou définitif à un nouveau poste.

² Le collaborateur a droit à des mesures de formation et de reconversion en vue d'assurer son adaptation à un nouveau poste. En cas de diminution notable de son salaire, il a droit à une indemnité équitable.

CHAPITRE SIXIÈME **Fin des rapports de service**

Article 23 Démission

¹ Durant la période d'essai, le collaborateur peut démissionner moyennant le respect du délai de résiliation d'un mois pour la fin d'un mois.

² Après la communication de la reconnaissance de la qualité d'agent des services publics, le collaborateur peut démissionner moyennant le respect du délai de résiliation de trois mois pour la fin d'un mois. Ce délai peut être fixé par le Conseil communal à six mois pour certaines fonctions supérieures.

³ La démission est adressée par lettre signature au Conseil communal.

⁴ Pour autant que l'intérêt de l'administration ne s'y oppose pas, le Conseil communal peut aussi accepter une démission donnée dans un délai plus court.

Article 24 Licenciement pendant la période d'essai

¹ Pendant la période d'essai, le Conseil communal peut licencier librement un collaborateur, sous réserve de l'art. 30.

² Le Conseil communal communique le licenciement par lettre signature, en respectant le délai de résiliation d'un mois pour la fin d'un mois.

Article 25 Licenciement ordinaire

a) Motifs

¹ Le Conseil communal peut licencier un collaborateur lorsqu'il ne répond plus aux exigences de la fonction sous l'angle des prestations, du comportement ou des aptitudes.

² Les motifs de licenciement sont attestés dans le cadre d'une évaluation des prestations du collaborateur par son supérieur hiérarchique ou son chef de service, ainsi que par le conseiller communal responsable du dicastère concerné.

Article 26 b) Avertissement, délai et forme

¹ Le licenciement est précédé au moins d'un avertissement écrit et motivé, donné suffisamment tôt pour permettre au collaborateur de répondre aux exigences du poste.

² Le Conseil communal communique le licenciement par lettre signature, en respectant le délai de résiliation de trois mois pour la fin d'un mois.

Article 27 c) Procédure

¹ Le licenciement a lieu à la suite d'une procédure garantissant au collaborateur le droit d'être entendu. Ce droit comprend notamment celui d'être informé de la constitution d'un dossier, de connaître les motifs de la procédure et l'identité de la personne compétente pour la mener, ainsi que le droit de se faire assister.

² Le Conseil communal est compétent pour mener la procédure. Il peut confier la conduite de cette procédure à une personne interne ou externe à l'administration.

³ Pour le surplus, la procédure de licenciement est régie par le code de procédure et de juridiction administrative.

Article 28 Résiliation par entente réciproque

¹ Les rapports de service peuvent être résiliés par entente réciproque.

² Le terme des rapports de service et les modalités de la résiliation font alors l'objet d'une convention entre le collaborateur et le Conseil communal.

Article 29 Renvoi pour de justes motifs

¹ En cas de manquements, graves ou répétés, aux devoirs de service, ou pour d'autres circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger du Conseil communal le maintien des rapports de service, celui-ci peut décider du renvoi pour de justes motifs du collaborateur.

² Le renvoi a un effet immédiat. Il n'est précédé d'un avertissement écrit que lorsque les circonstances le permettent. Le Conseil communal confirme le renvoi par lettre signature.

³ L'art. 27 est applicable par analogie.

Article 30 Licenciement ou renvoi abusif

¹ Le licenciement ou le renvoi est abusif lorsqu'il est donné :

a) pour une raison inhérente à la personnalité du collaborateur, 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 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 ;

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 sans qu'il 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 29 ;

g) durant toute la grossesse, à l'exception de la période d'essai et sous réserve de l'art. 31.

h) en raison de l'appartenance du collaborateur à une organisation de travailleurs ;

i) en raison de l'exercice d'une activité syndicale, à moins que le comportement du collaborateur dans ce cadre n'ait pour effet de perturber fortement la bonne marche du service.

² En cas de licenciement ou renvoi abusif, le collaborateur a droit à une indemnité dont le montant maximal est égal à six mois de salaire.

Article 31 Licenciement suite à une suppression de poste

¹ En cas de suppression de poste et en l'absence de possibilité de transfert au sens de l'art. 22, le Conseil communal peut licencier le collaborateur qui occupait le poste supprimé.

² Le Conseil communal communique le licenciement par lettre signature, en respectant un délai de résiliation de six mois pour la fin d'un mois.

³ Le collaborateur licencié a droit, pour autant que la Commune ne lui ait pas offert un emploi équivalent auprès d'un employeur public ou privé, à une indemnité tenant compte de ses années de service, de son âge et de sa situation familiale et qui n'excédera pas trois fois le montant brut de son dernier salaire mensuel.

⁴ L'art. 33 al. 4 relatif au départ imposé à la retraite anticipée est réservé.

Article 32 Incapacité durable de travail

¹ L'incapacité de travail par suite de maladie ou d'accident entraîne une cessation de plein droit des rapports de service lorsque sa durée dépasse 720 jours complets ou partiels d'absence dans une période de 900 jours consécutifs. Le Conseil communal en avise le collaborateur deux mois à l'avance.

² Le Conseil communal peut réengager le collaborateur, soit dès la cessation des rapports de service, soit de manière différée.

Article 33 Retraite

¹ Les rapports de service cessent de plein droit au plus tard le dernier jour du mois au cours duquel débute le droit à la rente AVS.

² Le collaborateur peut demander une retraite anticipée au sens de la réglementation de l'institution de prévoyance à laquelle il est affilié en application de l'art. 78, moyennant le respect du délai de préavis de six mois pour la fin d'un mois. L'art. 28 est alors applicable.

³ Le Conseil communal a la faculté, afin d'encourager la prise d'une retraite anticipée, de prévoir le versement d'une indemnité mensuelle complétant les prestations de l'institution de prévoyance au maximum jusqu'à concurrence de la rente AVS à laquelle le collaborateur pourra prétendre à titre personnel, à l'âge légal de la retraite.

⁴ Le Conseil communal peut imposer une retraite anticipée à un collaborateur dès qu'il a atteint l'âge limite inférieur prévu par les statuts de l'institution de prévoyance à laquelle il est affilié en application de l'art. 78, à condition qu'une réorganisation de la répartition des tâches au sein du service, une suppression de poste ou des prestations insuffisantes du collaborateur le justifient. La décision est communiquée au collaborateur par lettre signature en respectant le délai de préavis de six mois pour la fin d'un mois.

⁵ Lorsque le départ imposé à la retraite anticipée est justifié par une réorganisation des tâches ou une suppression de poste, la Commune verse au collaborateur un pont pré-AVS égal au maximum de la rente AVS qui lui sera versée, à titre personnel, à l'âge légal de la retraite, au sens de l'art. 31 al. 3.

⁶ Lorsque le départ imposé à la retraite anticipée est justifié par des prestations insuffisantes, les règles prévues aux art. 25 à 32 relatives à la procédure de licenciement et aux conséquences d'un licenciement injustifié sont applicables par analogie.

Article 34 Décès ou disparition

¹ Les rapports de service cessent de plein droit le jour du décès.

² Si le collaborateur 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.

Article 35 Résiliation des rapports de service du secrétaire communal et du chef des finances

La résiliation des rapports de service du secrétaire communal et du chef des finances est régie par les articles 36 à 49 de la loi sur le personnel de l'Etat, conformément à l'art. 77 al. 1 LCo.

CHAPITRE SEPTIÈME **Devoirs du personnel**

Article 36 Devoirs généraux

¹ Le collaborateur est tenu 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. Il exécute les instructions qui lui sont données.

² Le collaborateur qui, dans le cadre de l'exercice de sa fonction, constate ou éprouve des soupçons sérieux au sujet d'un fait punissable et préjudiciable aux intérêts de la Commune est tenu de le signaler sans retard par voie hiérarchique.

³ Le collaborateur a le devoir de signaler sans retard par voie hiérarchique tout défaut dans l'organisation de son service.

⁴ Le collaborateur doit tout son temps à sa fonction, dans les limites de son horaire de travail.

Article 37 Attitude et collaboration

¹ Le collaborateur doit avoir une attitude digne de la confiance et de la considération que sa fonction lui confère.

² Il doit s'abstenir de consommer des boissons alcoolisées et/ou tout autre produit ayant une influence sur son comportement durant ses heures de travail.

³ Il doit être disponible et courtois avec le public ainsi qu'avec ses subordonnés, collègues et supérieurs. Il a le devoir de collaborer avec ses collègues, notamment en les aidant et en les remplaçant spontanément au sein de son service.

⁴ Dans l'intérêt public, et plus particulièrement pour assurer la bonne marche de l'administration, les services se communiquent les renseignements nécessaires. Les lois spéciales et l'art. 40 (secret de fonction et protection des données) sont réservés.

Article 38 Respect de l'horaire et absences

¹ Le collaborateur doit respecter l'horaire de travail.

² Il avertira sans délai son supérieur hiérarchique, en indiquant les motifs, de toute absence, même de brève durée, et de tout retard.

³ Il produira un certificat médical en cas de maladie de plus de trois jours.

Article 39 Devoirs spécifiques du supérieur hiérarchique

¹ En tant que supérieur hiérarchique, le collaborateur a les devoirs spécifiques suivants :

- a) définir clairement ses attentes en termes de missions, de tâches et d'objectifs ;
- b) donner aux collaborateurs qui lui sont subordonnés les instructions nécessaires pour qu'ils puissent planifier et organiser leur travail ;
- c) assurer un suivi régulier aux collaborateurs qui lui sont subordonnés, veiller à ce qu'ils respectent les obligations résultant du présent règlement, en particulier celles relatives aux horaires et aux absences, et contrôler la bonne exécution du travail ;
- d) traiter les collaborateurs qui lui sont subordonnés avec respect et équité.

² Le supérieur hiérarchique est responsable des actes accomplis conformément aux instructions qu'il a données.

Article 40 Secret de fonction et protection des données

¹ Il est interdit au collaborateur 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 également interdit de communiquer à des tiers ou de conserver en dehors des besoins du service, en original ou en copie, des documents de service.

³ Ces obligations subsistent même après la cessation des rapports de service.

⁴ Le Conseil communal peut délier le collaborateur du secret de fonction.

⁵ Le collaborateur qui traite de données personnelles est en outre tenu de respecter la législation sur la protection des données. En particulier, en cas de requête d'un service de la Commune tendant à la communication de données personnelles, il ne peut y donner suite que pour celles qui sont nécessaires à l'accomplissement d'une tâche officielle clairement identifiée.

Article 41 Récusation

Un collaborateur ne peut traiter un objet qui présente un intérêt spécial pour lui-même ou pour une personne avec laquelle il se trouve dans un rapport étroit de parenté ou

d'alliance, d'obligation ou de dépendance, ou encore si d'autres motifs sérieux font douter ou sont de nature à faire douter de son impartialité.

Article 42 Dons et avantages injustifiés

Il est interdit au collaborateur de solliciter, d'accepter ou de se faire promettre pour lui ou pour autrui des dons ou des avantages en relation avec son activité, à l'exception de modestes attentions. Les dispositions du code pénal sont en outre réservées.

Article 43 Soins au matériel et responsabilité

¹ Le collaborateur est tenu d'utiliser selon les règles en la matière et de traiter avec soin les machines, les instruments de travail, les appareils, les installations techniques et les véhicules de la Commune, de même que le matériel mis à sa disposition pour l'exécution de son travail.

² Le collaborateur répond de toute perte ou détérioration résultant de sa négligence ou de l'inobservation des instructions reçues.

³ Le prêt de matériel est soumis à l'autorisation du chef de service.

Article 44 Domicile

¹ Le collaborateur peut choisir librement le lieu de son domicile, sous réserve de l'al. 2.

² Lorsque les besoins du service l'exigent, le collaborateur peut être tenu de fixer son domicile dans la commune ou d'occuper un logement de service.

Article 45 Activité accessoire

¹ Le collaborateur ne peut avoir une activité accessoire à but lucratif ou de nature à affecter son activité au service de la Commune sans autorisation écrite du Conseil communal.

² L'autorisation est notamment refusée si l'activité accessoire porte atteinte à la capacité de travail du collaborateur, est incompatible avec sa situation officielle ou les devoirs de sa charge ou constitue une concurrence inadmissible.

Article 46 Exercice d'une charge publique : incompatibilité et autorisation

¹ Le collaborateur ne peut pas être membre du Conseil communal ou du Conseil général de la Commune.

² L'exercice d'une charge publique est soumis à autorisation du Conseil communal. Celle-ci ne peut être refusée que si la charge publique n'est pas compatible avec la fonction exercée au service de la Commune. Elle doit être requise à temps, de sorte que la situation en cas d'élection soit déterminée avant l'acte de candidature. Le droit à des congés payés est réglé par l'art. 87.

Article 47 Inventions

¹ Toute invention faite par un collaborateur dans le cadre de son activité au service de la Commune appartient à celle-ci.

² Le contrat d'engagement spécifie que, conformément à l'alinéa 1, tous les droits du collaborateur sur ses inventions sont cédés à la Commune. L'art. 67 est réservé.

Article 48 Responsabilité civile

¹ La responsabilité civile des collaborateurs est régie par la loi sur la responsabilité civile des collectivités publiques et de leurs agents.

² Le collaborateur avise le Conseil communal de toute prétention émise par un tiers à son encontre en raison d'un dommage causé dans l'exercice de ses fonctions.

³ Sous réserve de l'art. 43, le collaborateur ne répond envers la Commune que du dommage qu'il a causé soit intentionnellement, soit par négligence grave.

Article 49 Connaissances professionnelles

¹ Le collaborateur est tenu de maintenir ses connaissances professionnelles au niveau des exigences et de l'évolution des besoins de sa fonction.

² Dans ce but, le Conseil communal peut imposer la fréquentation de certains cours.

Article 50 Evaluation des prestations

a) Principe

Le collaborateur est soumis chaque année à une évaluation de ses prestations, de son comportement et de ses aptitudes.

Article 51 b) Procédure

¹ Le supérieur hiérarchique direct procède à l'évaluation.

² L'évaluation s'effectue sur la base des exigences de la description de fonction du collaborateur. Elle porte également sur la réalisation des objectifs annuels.

³ Le supérieur hiérarchique direct discute l'évaluation avec le collaborateur au cours d'un entretien. Le résultat de l'évaluation est communiqué par écrit au collaborateur à cette occasion, par la remise d'une fiche individuelle d'évaluation.

⁴ Le collaborateur atteste avoir pris connaissance de l'évaluation en signant la fiche individuelle d'évaluation. Il peut consigner ses éventuelles remarques ou son désaccord sur le document.

⁵ Toutes les communications, remarques et appréciations concernant la qualité du travail d'un collaborateur doivent se faire sous la forme écrite pour être prises en considération.

Article 52 c) Rôle du chef des ressources humaines

¹ Le chef des ressources humaines élabore les formules d'évaluation.

² Il assiste les supérieurs hiérarchiques directs, coordonne et vérifie le respect des procédures et l'application uniforme des critères d'évaluation.

³ A son initiative ou à la demande d'un participant, il assiste à l'entretien d'évaluation.

⁴ Après concertation avec le supérieur hiérarchique direct, le chef de service et le Conseiller communal responsable de dicastère, le chef des ressources humaines est autorisé à rectifier les résultats d'une évaluation en cas d'application non uniforme des critères d'évaluation.

CHAPITRE HUITIÈME

Temps de travail

Article 53 Durée de travail et horaire ordinaires

¹ La durée ordinaire du travail est de 42 heures par semaine.

² La durée hebdomadaire de travail est répartie sur cinq jours, du lundi au vendredi. Des dérogations peuvent être prévues dans le cahier des charges du collaborateur lorsque sa fonction l'exige. Deux samedis et deux dimanches de congé par mois sont toutefois garantis.

³ Le Conseil communal arrête l'horaire de travail journalier et les modalités d'application. Il consulte le personnel intéressé. Il peut également charger les chefs de service d'établir un horaire spécial.

Article 54 Jours chômés

¹ Sont des jours chômés au sens du présent règlement :

a) les jours légalement fériés, soit le Nouvel An, le Vendredi Saint, l'Ascension, la Fête-Dieu, l'Assomption, le 1^{er} août, la Toussaint, l'Immaculée Conception et Noël ;

b) le 2 janvier, le lundi de Pâques, le lundi de Pentecôte, le 26 décembre et les après-midi du 1^{er} mai et du 24 décembre.

² Lorsque Noël et le Nouvel An tombent un mardi ou un samedi, le jour précédant ces deux fêtes est chômé.

³ Les veilles des jours fériés, la durée de la journée de travail est de trois quarts de la durée ordinaire.

⁴ Le collaborateur dont la fonction l'exige et dont le cahier des charges le prévoit peut être tenu d'accomplir une partie de son horaire de travail durant les jours chômés. Le travail accompli durant un jour ou un demi-jour chômé est compensé par un congé de durée équivalente.

Article 55 Pauses

¹ Le collaborateur a droit, par demi-journée de travail, à une pause de 15 minutes qui compte comme temps de travail.

² Il n'est pas admis de commencer ou de terminer la journée de travail par une telle pause.

³ Le collaborateur doit en outre interrompre son travail durant au moins 45 minutes entre le matin et l'après-midi. Cette pause ne compte pas comme temps de travail.

Article 56 Heures supplémentaires

¹ Sont des heures supplémentaires de travail, les heures de travail accomplies sur ordre du supérieur hiérarchique ou en accord exprès avec lui en sus de la durée ordinaire de travail prévue contractuellement. Le collaborateur peut être tenu d'accomplir des heures supplémentaires de travail lorsque les besoins du service l'exigent.

² L'état des heures supplémentaires du collaborateur est arrêté à la fin de chaque mois par l'administration.

³ Les heures supplémentaires doivent être compensées par des congés le plus rapidement possible selon une planification établie d'entente entre le collaborateur et son supérieur hiérarchique.

⁴ La compensation des heures supplémentaires se fait à raison d'une heure de congé pour une heure supplémentaire. Toutefois, les heures supplémentaires accomplies entre 20.00 heures et 06.00 heures ainsi que le samedi donnent droit, à titre d'inconvénient de service, à une majoration de congé de 25%. Celles effectuées le dimanche ou un jour chômé au sens de l'art. 54 donnent droit à une majoration de 50%.

⁵ L'état des heures supplémentaires ne doit pas dépasser un maximum de 84 heures, sauf autorisation du Conseil communal en raison de circonstances exceptionnelles.

⁶ A la fin de l'année, l'état des heures supplémentaires est ramené à 84 heures. Les heures excédentaires ne donnent droit à une rémunération, aux taux prévus à l'alinéa 4, que si elles ont été autorisées au sens de l'alinéa 5.

Article 57 Service de piquet

¹ Lorsque sa fonction l'exige et que son cahier des charges le prévoit, le collaborateur peut être tenu d'accomplir, en sus de l'horaire ordinaire, un service de piquet. Sont notamment astreints au service de piquet régulier les collaborateurs du Service de la STEP, du Service des eaux et, pour la période hivernale, du Service de l'édilité.

² Durant le service de piquet, le collaborateur se tient à disposition pour intervenir en cas de besoin.

³ La durée d'intervention, y compris le déplacement sur le lieu de travail, est comptabilisée, à raison d'une heure au minimum par intervention, comme temps supplémentaire de travail au sens de l'art. 56 al. 4.

⁴ Sauf urgence ou surcroît extraordinaire de travail, le collaborateur ne peut être tenu d'accomplir consécutivement plus de 8 jours ou nuits consécutifs de service de piquet.

⁵ Le collaborateur astreint au service de piquet régulier a droit à une indemnité fixée par le Conseil communal.

Article 58 Concierges et agents de police

Les règles spécifiques édictées par le Conseil communal, relatives notamment aux concierges et aux agents de police sont réservées.

CHAPITRE NEUVIÈME

Droit du personnel à la rémunération

Article 59 Principe de la rémunération

Le collaborateur a droit à une rémunération qui comprend :

- a) le traitement (art. 60 à 65);
- b) les allocations familiales prévues par la législation cantonale ;
- c) les allocations d'employeur pour enfants (art. 66) ;
- d) la récompense pour invention ou suggestion (art. 67);
- e) la gratification d'ancienneté (art. 68);
- f) les indemnités spéciales (art. 69).

Article 60 Traitement

- a) Echelle des traitements et paiement du salaire

¹ Le Conseil communal arrête l'échelle des traitements.

² L'échelle des traitements est divisée en catégories de traitements dont le nombre est fixé par le Conseil communal.

³ Chaque catégorie de traitements a un montant minimal et un montant maximal ; la différence entre ces montants est divisée en paliers.

⁴ Les montants des traitements annuels sont payés en treize salaires, douze versés à la fin de chaque mois et le treizième à raison de 50% à la fin du mois de juin et 50% à la fin du mois de décembre.

⁵ Lorsque les rapports de service débutent ou cessent en cours d'année, le treizième salaire est versé lors du départ du collaborateur, proportionnellement à la durée des rapports de service pour l'année en cours.

Article 61 b) Adaptation

¹ Chaque année, le Conseil communal examine s'il y a lieu d'indexer les traitements.

² L'examen se fait en tenant compte des éléments suivants :

- a) l'évolution de l'indice suisse des prix à la consommation ;
- b) l'évolution des salaires réels ;
- c) la situation financière de la Commune ;
- d) la situation économique et sociale.

Article 62 c) Classification des fonctions

Le Conseil communal classe chaque fonction dans l'échelle des traitements, en tenant compte de ses caractéristiques, des connaissances, des aptitudes et des responsabilités qu'elle implique.

Article 63 d) Traitement initial

Le traitement initial est fixé entre le minimum et le maximum de la catégorie de traitement attribuée à la fonction, en tenant compte de l'expérience professionnelle du collaborateur et de son expérience personnelle.

Article 64 e) Augmentation annuelle

¹ Le collaborateur qui a exercé sa fonction durant six mois au moins pendant l'année en cours a droit, au début de chaque année suivante, à une augmentation correspondant à un ou plusieurs paliers, jusqu'à l'obtention du maximum de sa catégorie de traitement, lorsqu'il n'est plus en période d'essai au sens de l'art. 20 et que par son comportement, ses aptitudes et la qualité de ses prestations, il répond pleinement aux exigences de la fonction et du poste de travail.

² Le nombre de paliers est fixé en tenant compte du nombre d'années de service et du résultat de l'évaluation annuelle des prestations au sens de l'art. 50. Le Conseil communal arrête les modalités d'application.

³ Lorsque le collaborateur ne répond pas ou que partiellement aux exigences de la fonction sous l'angle des prestations, du comportement ou des aptitudes, l'augmentation n'est pas octroyée, n'est octroyée que partiellement ou est reportée dans l'année. Le Conseil communal statue sur la base d'une évaluation du collaborateur au sens des art. 50 et suivants et lui communique sa décision par écrit.

⁴ Le Conseil communal peut appliquer l'alinéa 3 par analogie en cas d'absence prolongée du collaborateur.

Article 65 f) Naissance et extinction du droit au traitement

¹ Le droit au traitement naît le jour de l'entrée du collaborateur au service de la Commune.

² Il prend fin avec la cessation des rapports de service. Toutefois, en cas de décès du collaborateur, le droit au traitement ne s'éteint qu'à la fin du mois suivant celui au cours duquel le décès est survenu.

Article 66 ¹ Allocation d'employeur pour enfants

¹ Le collaborateur a droit à une allocation d'employeur pour enfants, à condition qu'il assume leur entretien.

² Le cercle des enfants donnant droit à l'allocation est celui qui est fixé par l'art. 7 de la loi du 26 septembre 1990 sur les allocations familiales.

³ L'allocation est versée jusqu'à ce que l'enfant ait atteint l'âge de 16 ans révolus ; le droit à l'allocation est prolongé jusqu'à l'âge de 25 ans révolus pour les enfants en formation ou invalides.

⁴ Le même enfant ne donne pas droit à plus d'une allocation d'employeur ou allocation similaire.

⁵ Le Conseil communal fixe le montant de l'allocation ainsi que les modalités d'octroi.

Article 67 Récompense et indemnité pour inventions et suggestions

¹ Le collaborateur a droit à une récompense fixée par le Conseil communal en cas d'inventions ou de suggestions propres à améliorer les méthodes de travail.

² En cas d'invention dont l'exploitation engendre des bénéfices pour la Commune, le collaborateur a droit en outre à une indemnité équitable fixée par le Conseil communal.

Article 68² Gratification d'ancienneté

¹ Une gratification d'ancienneté est octroyée à chaque collaborateur selon le barème suivant :

a) 15 ans de service accomplis : un montant forfaitaire de Fr. 2'500.-- pour une activité à 100 % ;

b) 20, 25, 30, 35, 40, 45 ans de service accomplis : un montant forfaitaire de Fr. 5'000.-- pour une activité à 100 %

² Ce montant est adapté au prorata du taux d'activité.

Article 69 Indemnités spéciales

¹ Le remplacement durable que fait un collaborateur dans une fonction supérieure à la sienne donne droit à une indemnité de remplacement fixée par le Conseil communal.

² Le collaborateur a droit à un dédommagement équitable pour les dépenses nécessitées par l'exercice de sa fonction, notamment les déplacements de service. Le Conseil communal règle les détails.

³ Le Conseil communal peut fixer des principes relatifs à l'octroi d'autres prestations (vêtements de travail, équipement, indemnité de déménagement, etc.).

⁴ En principe, les tâches accomplies pour le compte de la Commune durant le temps de travail et qui ne relèvent pas directement de la fonction ne donnent pas droit à une indemnité particulière. Le Conseil communal peut néanmoins décider d'accorder, à titre régulier ou ponctuel, des indemnités aux collaborateurs appelés à accomplir des tâches dépassant le cadre de leurs attributions ordinaires ou impliquant des contraintes qui ne sont pas prises en compte dans leur rémunération.

¹Nouvelle teneur de l'article 66 selon décision du Conseil général du 27 mai 2010

²Nouvelle teneur de l'article 68 selon décision du Conseil général du 27 mai 2010

Article 70 Allocation unique en cas d'invalidité et de décès

En cas d'invalidité ou de décès d'un collaborateur, le Conseil communal peut octroyer une allocation allant jusqu'au montant d'un traitement annuel au maximum au collaborateur ou à ses survivants, en tenant compte de la situation matérielle des personnes concernées.

CHAPITRE DIXIÈME
Protection sociale

Article 71 Assurance maladie et accident

¹ Le collaborateur doit s'assurer pour les soins en cas de maladie non professionnelle, conformément à la législation sur l'assurance-maladie.

² Le collaborateur est assuré par la Commune contre les accidents professionnels et non professionnels et contre la maladie professionnelle, conformément à la législation sur l'assurance accidents.

³ La part des primes afférentes aux risques professionnels est à la charge de la Commune.

⁴ La Commune peut prendre en charge, totalement ou partiellement, la part des primes afférentes aux risques non professionnels.

Article 72 Assurance perte de gain
a) Maladie et accident

¹ En cas d'incapacité de travail, la rémunération nette du collaborateur est garantie pendant 720 jours dans une période de 900 jours consécutifs.

² Lorsque la cause de l'incapacité de travail est due à une faute grave du collaborateur, le Conseil communal peut réduire de moitié au maximum le droit à la rémunération nette. Il se tient en principe à l'appréciation de l'assurance.

³ Les collaborateurs participent aux frais de cette assurance.

Article 73 b) Service militaire ou service civil

¹ En cas d'absence pour cause de service militaire, de service civil ou de service de protection civile, le collaborateur a droit à l'intégralité de sa rémunération pendant un mois.

² Le collaborateur qui accomplit du service obligatoire au-delà d'un mois a droit à 90% de sa rémunération s'il est marié ou a charge de famille et à 70% de sa rémunération s'il est célibataire, sans charge de famille.

³ En cas de démission ou de renvoi pour de justes motifs dans l'année qui suit une période de service obligatoire au sens de l'al. 2, la Commune peut exiger le remboursement d'une partie de la rémunération qu'elle a versée durant cette période, si cela paraît justifié compte tenu de l'ensemble des circonstances.

⁴ Les allocations pour perte de gain sont acquises à la Commune, jusqu'à concurrence de la rémunération due.

⁵ Le cas de service actif est réservé.

Article 74 c) Prestations acquises à la Commune

¹ Les allocations pour perte de gain versées par la caisse de compensation, ainsi que les prestations de l'assurance militaire, de l'assurance invalidité et d'assurances collectives conclues par la Commune sont acquises à celle-ci lorsque le collaborateur a droit à la rémunération au sens des art. 72 à 73 et 75 à 77.

² En cas d'absence au sens des art. 72 à 73, la Commune est subrogée, à concurrence de ses prestations, aux droits que le collaborateur peut avoir contre un tiers responsable de l'événement ayant entraîné l'absence. Le collaborateur ne peut transiger sur le sort de sa prétention que moyennant accord préalable de la Commune à cet égard. A défaut, la Commune peut réduire le traitement à concurrence du dommage qu'elle a subi.

Article 75 Grossesse

¹ La collaboratrice enceinte peut, sur simple avis, s'absenter du travail.

² L'absence pour cause de grossesse est assimilée à une absence pour cause de maladie lorsqu'une incapacité de travail est certifiée par un médecin. A défaut, elle est considérée comme un congé non payé.

Article 76 Assurance Maternité

¹ En cas de maternité, la mère a droit à seize semaines de congé payé. Ce congé peut débuter au plus tôt deux semaines avant l'accouchement. Il constitue une prestation complémentaire à l'allocation de maternité au sens des art. 16b et suivants de la Loi fédérale sur les allocations pour perte de gain.

² Les collaborateurs participent à cette assurance.

Article 77 Adoption

¹ En cas d'accueil d'un enfant en vue d'adoption, la mère a droit à seize semaines de congé payé.

² La durée du congé payé peut être réduite si l'âge ou la situation de l'enfant le justifient.

³ Le père peut bénéficier d'un congé non payé allant jusqu'à quatre semaines, lorsque les démarches visant à accueillir l'enfant le nécessitent.

⁴ Le droit au congé payé est exclu en cas d'adoption de l'enfant du conjoint.

Article 78 Prévoyance professionnelle

¹ Le collaborateur est affilié à une institution de prévoyance professionnelle.

² Le Conseil communal règle les modalités.

CHAPITRE ONZIÈME

Vacances et congés

Article 79³ Vacances a) Durée

¹ Le collaborateur a droit, chaque année civile, à des vacances payées d'une durée de :

- a) 25 jours (5 semaines) jusqu'à l'âge de 49 ans révolus ;
- b) 28 jours (5 semaines et 3 jours) à partir du début de l'année civile dans laquelle il a 50 ans révolus ;
- c) 30 jours (6 semaines) à partir du début de l'année civile dans laquelle il a 58 ans révolus ;

² Lorsqu'un collaborateur entre au service de la commune ou la quitte en cours d'année, la durée des vacances est proportionnelle à la durée d'activité.

Article 80 b) Modalités

¹ Pour le collaborateur qui se trouve en vacances, les jours et les après-midi chômés selon l'art. 54 ne sont pas comptés comme jours ou demi-journées de vacances. En revanche, les veilles de jours fériés (art. 54 al. 3) comptent entièrement comme jours de vacances.

² Les vacances interrompues plus de trois jours pour cause de maladie ou d'accident attesté par un certificat médical sont suspendues. Le collaborateur en avise immédiatement son supérieur hiérarchique.

Article 81 c) Réduction

¹ La durée des vacances est réduite proportionnellement si, au cours de l'année, le collaborateur a été empêché de travailler durant plus de deux mois au total. Dans ce cas, les deux premiers mois d'absence ne sont pas pris en considération pour le calcul de la réduction.

² Toutefois, en cas d'absence due à un accident ou à une maladie professionnels, ou à l'accomplissement de service militaire obligatoire, y compris de service d'avancement effectué en accord avec le Conseil communal, la réduction de la durée des vacances n'a lieu qu'après trois mois. Dans ce cas, les trois premiers mois d'absence ne sont pas pris en considération pour le calcul de la réduction.

³ En cas d'absence due à un congé de maternité, la réduction de la durée des vacances n'a lieu qu'après seize semaines, celles-ci n'étant pas prises en compte pour le calcul de la réduction.

⁴ En cas d'absence continue durant douze mois, le collaborateur n'a pas droit à des vacances.

³Nouvelle teneur de l'article 79 selon décision du Conseil général du 27 mai 2010

Article 82 d) date

¹ La date des vacances est fixée par le supérieur hiérarchique compte tenu des nécessités du service et des souhaits du collaborateur, en particulier de ceux qui sont motivés par sa situation familiale.

² Tout souhait du collaborateur relatif à des vacances doit être communiqué au supérieur hiérarchique suffisamment à l'avance. Pour les vacances de plus d'une semaine, cette communication doit intervenir en principe trois mois à l'avance.

³ Les vacances peuvent être fractionnées, mais doivent comprendre au moins un bloc de deux semaines consécutives.

⁴ Le collaborateur peut reporter jusqu'au 30 avril de l'année suivante un solde de 10 jours de vacances au maximum.

Article 83 e) Remplacement en argent

¹ Tant que durent les rapports de service, les vacances ne peuvent être remplacées par des prestations en argent ou d'autres avantages.

² Lorsque les rapports de service cessent en cours d'année, les vacances qui n'ont pas été prises sont compensées par un supplément de traitement correspondant à la durée de ces vacances ; celles qui ont été prises au-delà de la durée réglementaire donnent lieu à une réduction correspondante de traitement.

Article 84 Congés

a) principe

¹ L'interruption du travail pour des motifs autres que les vacances, la maladie, un accident, une grossesse ou une maternité, le service militaire ou l'accomplissement d'une charge publique obligatoire nécessite l'octroi d'un congé en application des art. 76 à 79.

² Le collaborateur qui va interrompre son travail en vertu d'un congé en informe assez tôt son supérieur hiérarchique.

Article 85 ⁴ b) congés payés de courte durée

¹ Les faits énumérés ci-après donnent droit aux congés payés suivants, accordés par le chef de service :

a) mariage du collaborateur ou enregistrement du partenariat : 3 jours ;

b) mariage d'un enfant, du frère, de la sœur, du père ou de la mère du collaborateur : 1 jour ;

c) naissance d'un enfant du collaborateur : 2 jours ;

d) décès du conjoint, d'un enfant ou d'une personne faisant ménage commun avec le collaborateur : 5 jours ;

- e) décès du père ou de la mère du collaborateur : 3 jours ;
 - f) décès du frère ou de la sœur du collaborateur : 2 jours ;
 - g) funérailles d'un autre membre de la parenté, d'un collègue de travail ou d'une autre personne avec laquelle le collaborateur a eu d'étroites relations, suivant l'éloignement : 1/2 à 1 jour ;
 - h) maladie d'un enfant du collaborateur, sur présentation d'un certificat médical attestant la nécessité de la présence du collaborateur : jusqu'à 5 jours par an ;
 - i) maladie grave d'un membre du ménage du collaborateur, manquant subitement de l'assistance nécessaire : jusqu'à 3 jours par an ;
 - j) déménagement : 1 jour ; si le changement de résidence est imposé par la Commune : 2 jours ;
 - k) recrutement et licenciement militaire, suivant la durée et l'éloignement : 1 à 3 jours ;
 - l) participation à des réunions d'associations professionnelles ou d'organisations syndicales : 1/2 jour par an ;
 - m) activités liées à des responsabilités syndicales ou corporatives: cinq jours au plus par année, selon l'ampleur des responsabilités ;
- ² Hormis le cas du mariage du collaborateur, le congé ne peut être pris que lors de l'événement qui le justifie et les jours qui le suivent.
- ³ Des congés payés de courte durée peuvent être accordés par le Conseil communal pour des motifs autres que ceux énumérés aux al. 1 et 2.

Article 86 c) congés payés de longue durée

¹ Le collaborateur peut bénéficier de congés payés d'une durée supérieure à 5 jours liés à l'accomplissement d'une formation, d'une tâche d'intérêt public ou pour d'autres motifs justifiés.

² L'octroi d'un tel congé est subordonné à une convention passée entre le collaborateur et le Conseil communal. La convention contient le descriptif de la formation ou des tâches que le collaborateur va accomplir durant le congé payé, l'obligation de fournir un rapport périodique sur les activités déployées pendant le congé, ainsi que l'obligation et les modalités de remboursement pro rata temporis en cas de départ du collaborateur dans un délai déterminé après la fin du congé payé.

Article 87 d) charge publique

¹ Le collaborateur a droit à des congés payés pour l'exercice d'une charge publique autorisée au sens de l'art. 46.

² La durée du congé payé est fixée par le Conseil communal en fonction du travail exigé par la charge à exercer et ne peut dépasser quinze jours ouvrables par année civile pour l'ensemble des charges assumées par un collaborateur.

⁴Nouvelle teneur de l'article 85 selon décision du Conseil général du 27 mai 2010

³ Le Conseil communal décide d'une éventuelle rétrocession d'une partie des indemnités perçues par un collaborateur dans l'exercice de sa charge publique.

⁴ Les jours d'absence dépassant la durée du congé payé sont à imputer sur les vacances, au maximum jusqu'à concurrence de la moitié de celles-ci, ou doivent faire l'objet d'une demande de congé non payé.

Article 88 e) congés non payés

Pour les motifs évoqués aux art. 77, 85 à 87, le collaborateur peut bénéficier de congés non payés accordés par le Conseil communal.

CHAPITRE DOUZIÈME

Autres droits

Article 89 Perfectionnement professionnel

¹ Dans la mesure où le fonctionnement du service le permet, le collaborateur a le droit de se perfectionner professionnellement. La Commune favorise la formation continue.

² Les modalités du perfectionnement professionnel volontaire font l'objet d'une convention entre la Commune et le collaborateur.

Article 90 Droit d'association

Dans les limites de la Constitution fédérale, le droit d'association est garanti au collaborateur.

Article 91 Consultation, information et collaboration

¹ Le personnel a le droit d'être consulté et informé préalablement sur les projets de dispositions légales et sur les projets de décisions de portée générale qui le concernent.

² Le Conseil communal et les associations du personnel collaborent afin de rechercher les solutions adéquates aux problèmes qu'ils constatent dans l'administration en général ou dans les différents services.

Article 92 Protection des données relatives au personnel

¹ Les organes de la Commune ne peuvent traiter des données personnelles concernant un collaborateur que dans la mesure où elles sont nécessaires à l'établissement et à l'administration des rapports de service.

² La législation sur la protection des données est applicable.

Article 93 Certificat de service

¹ Le collaborateur peut demander en tout temps à l'autorité compétente un certificat portant sur la nature et la durée des rapports de service ainsi que sur la qualité de ses prestations, de son comportement et de ses aptitudes.

² A la demande expresse du collaborateur, le certificat ne porte que sur la nature et la durée des rapports de service.

Article 94 Protection de la santé et sécurité au travail

¹ Les dispositions de la législation fédérale sur le travail relatives à la protection de la santé sont applicables. La Commune veille en particulier au respect des directives de la Commission fédérale de coordination pour la sécurité au travail et de l'Association suisse pour la sécurité au travail et la protection de la santé dans les services publics.

² Le Conseil communal nomme un coordinateur pour la sécurité au travail et la protection de la santé.

Article 95 Protection contre les menaces ou attaques injustifiées et assistance juridique

¹ La Commune prend toutes les mesures nécessaires à assurer la protection des membres du personnel qui font l'objet de menaces ou d'attaques présumées injustifiées pour des motifs liés à l'exercice conforme de leur fonction.

² La Commune assure, sur requête, une assistance juridique aux membres du personnel qui font l'objet d'une plainte ou d'une dénonciation pénale concernant des infractions qui auraient été commises dans l'exercice de leurs fonctions à l'égard de tiers. Il en est de même si la défense adéquate des intérêts d'un membre du personnel, menacé ou agressé injustement, nécessite que celui-ci intente une action en justice.

³ Les frais d'assistance sont mis totalement ou partiellement à la charge du collaborateur si celui-ci est reconnu coupable, pour autant qu'il ait violé intentionnellement ou par négligence grave ses devoirs de service.

CHAPITRE TREIZIÈME

Dispositions finales et transitoires

Article 96 Procédure en cas d'atteinte à la personnalité

¹ Le Conseil Communal prend les mesures nécessaires à la prévention et à la cessation de toute atteinte à la personnalité du collaborateur, notamment en cas de harcèlement sexuel et psychologique causés au lieu ou dans le cadre du travail par des collaborateurs.

² Il institue une procédure de plainte et de conciliation.

Article 97 Procédure de réexamen de l'évaluation des prestations

Le collaborateur qui a fait l'objet d'une évaluation au sens de l'art. 50 peut demander le réexamen de l'évaluation de ses prestations au Conseiller communal responsable du dicastère concerné.

Article 98 Voies de droit

¹ Les décisions prises en application du présent règlement par un service subordonné au Conseil communal peuvent faire l'objet d'une réclamation au Conseil communal dans les trente jours à partir de leur communication.

² Les décisions prises par le Conseil communal peuvent faire l'objet d'un recours au Préfet, puis au Tribunal administratif, dans les 30 jours à partir de leur communication, à l'exception des décisions relatives à l'évaluation des prestations (art. 50) qui ne sont pas susceptibles de recours séparé.

³ La procédure est régie par le code de procédure et de juridiction administrative, ainsi que par les art. 153 ss LCo.

Article 99 Abrogation

Le statut du personnel communal du 2 décembre 1982 et le règlement d'application du statut du personnel communal du 21 juin 1993 sont abrogés, sous réserve des dispositions transitoires du présent règlement.

Article 100 Passage de l'ancien au nouveau statut

¹ L'ancien droit reste applicable au collaborateur jusqu'au terme du temps d'essai fixé dans la décision ou le contrat d'engagement.

² La nomination et la confirmation ne produisent pas d'effets au-delà de la date d'entrée en vigueur du règlement.

Article 101 Procédures en cours

¹ Les procédures administratives ou disciplinaires pendantes lors de l'entrée en vigueur du règlement sont poursuivies conformément à l'ancien droit.

² Les décisions prises dans le cadre des dites procédures continuent à exercer leurs effets conformément à l'ancien droit.

Article 102 Salaire en cas de maladie et d'accident

L'écoulement du délai de versement du salaire en cas de maladie et d'accident, fondé sur l'art. 28 de l'ancien statut, qui a commencé avant l'entrée en vigueur du présent règlement, se poursuit après cette entrée en vigueur conformément au nouveau droit (art. 72 du présent règlement).

Article 103 Situations acquises

L'entrée en vigueur du présent règlement ne porte pas atteinte au droit à l'allocation de la mère au foyer au sens des art. 22 du statut du personnel communal du 2 décembre 1982 et 35 du règlement d'application du statut du personnel communal du 21 juin 1993, qui reste garanti aux conditions énoncées par ces dispositions aux collaborateurs qui perçoivent une telle allocation à la date d'entrée en vigueur.

Article 104 Entrée en vigueur

Le présent règlement entre en vigueur au 1^{er} janvier 2011.

Article 105 Référendum

Le présent règlement peut faire l'objet d'un référendum au sens de l'art. 52 LCo.

Approuvé par le Conseil communal le 24 janvier 2005 et le 19 avril 2010
(modification des articles 66, 68, 79 et 85)

AU NOM DU CONSEIL COMMUNAL

Le Secrétaire


Emmanuel Roulin



La Syndique


Erika Schnyder


Adopté par le Conseil général le 24 février 2005 et le 27 mai 2010 (modification des
articles 66, 68, 79 et 85)

Le Secrétaire


Emmanuel Roulin



Le Président


Marius Rudaz

Ainsi approuvé par la Direction des institutions, de l'agriculture et des forêts,

le 13 OCT. 2010

Le Conseiller d'Etat, Directeur


Pascal Corminboeuf

Date d'entrée en vigueur : 1^{er} janvier 2011

TABLE DES ARTICLES

Chapitre premier	1
Objet et champ d'application.....	1
Article 1 Objet du règlement.....	1
Article 2 Personnel soumis au règlement a) Principe.....	1
Article 3 b) Exceptions.....	1
Article 4 Droit réservé.....	2
Article 5 Terminologie.....	2
Chapitre DEUXIÈME	2
Politique du personnel.....	2
Article 6 Principes généraux.....	2
Article 7 Rémunération.....	2
Chapitre TROISIÈME	3
Organisation.....	3
Article 8 Conseil communal.....	3
Article 9 Commission administrative.....	3
Article 10 Chef des ressources humaines.....	3
Article 11 Conseiller communal responsable de dicastère.....	4
Article 12 Chef de Service.....	4
Article 13 Associations du personnel.....	4
Chapitre QUATRIÈME	4
Création des rapports de service.....	4
Article 14 Mise au concours.....	4
Article 15 Conditions.....	5
Article 16 Refus d'engagement.....	5
Article 17 Examen médical.....	5
Article 18 Prestation de serment ou de promesse.....	5
Article 19 Contrat d'engagement.....	5
Article 20 Période d'essai.....	6
Chapitre CINQUIÈME	6
Modification des rapports de service.....	6

Article 21	Suspension.....	6
Article 22	Transfert	6
Chapitre SIXIÈME	6
Fin des rapports de service		6
Article 23	Démission.....	6
Article 24	Licenciement pendant la période d’essai	7
Article 25	Licenciement ordinaire a) Motifs.....	7
Article 26	b) Avertissement, délai et forme	7
Article 27	c) Procédure.....	7
Article 28	Résiliation par entente réciproque.....	7
Article 29	Renvoi pour de justes motifs.....	8
Article 30	Licenciement ou renvoi abusif.....	8
Article 31	Licenciement suite à une suppression de poste.....	9
Article 32	Incapacité durable de travail	9
Article 33	Retraite	9
Article 34	Décès ou disparition.....	10
Article 35	Résiliation des rapports de service du secrétaire communal et du chef des finances	10
Chapitre SEPTIÈME	10
Devoirs du personnel.....		10
Article 36	Devoirs généraux	10
Article 37	Attitude et collaboration.....	10
Article 38	Respect de l’horaire et absences	11
Article 39	Devoirs spécifiques du supérieur hiérarchique	11
Article 40	Secret de fonction et protection des données.....	11
Article 41	Récusation	11
Article 42	Dons et avantages injustifiés.....	12
Article 43	Soin au matériel et responsabilité	12
Article 44	Domicile	12
Article 45	Activité accessoire	12
Article 46	Exercice d’une charge publique : incompatibilité et autorisation	12

Article 47	Inventions	13
Article 48	Responsabilité civile	13
Article 49	Connaissances professionnelles	13
Article 50	Evaluation des prestations a) Principe	13
Article 51	b) Procédure	13
Article 52	c) Rôle du chef des ressources humaines.....	13
Chapitre HUITIÈME	14
Temps de travail		14
Article 53	Durée de travail et horaire ordinaires.....	14
Article 54	Jours chômés	14
Article 55	Pauses	14
Article 56	Heures supplémentaires	15
Article 57	Service de piquet.....	15
Article 58	Concierges et agents de police	16
Chapitre NEUVIÈME	16
Droit du personnel à la rémunération		16
Article 59	Principe de la rémunération	16
Article 60	Traitement a) Echelle des traitement et paiement du salaire .	16
Article 61	b) Adaptation.....	16
Article 62	c) Classification des fonctions	17
Article 63	d) Traitement initial.....	17
Article 64	e) Augmentation annuelle	17
Article 65	f) Naissance et extinction du droit au traitement	17
Article 66	Allocation d’employeur pour enfants	17
Article 67	Récompense et indemnité pour inventions et suggestions.....	18
Article 68	Gratification d’ancienneté.....	18
Article 69	Indemnités spéciales.....	18
Article 70	Allocation unique en cas d’invalidité et de décès.....	18
Chapitre DIXIÈME	19
Protection sociale.....		19
Article 71	Assurance maladie et accident	19

Article 72	Assurance perte de gain a) Maladie et accident.....	19
Article 73	b) Service militaire ou service civil	19
Article 74	c) Prestations acquises à la Commune	20
Article 75	Grossesse.....	20
Article 76	Assurance Maternité.....	20
Article 77	Adoption.....	20
Article 78	Prévoyance professionnelle.....	20
Chapitre ONZIÈME	21
	Vacances et congés.....	21
Article 79	Vacances a) Durée.....	21
Article 80	b) Modalités.....	21
Article 81	c) Réduction	21
Article 82	d) date.....	22
Article 83	e) Remplacement en argent.....	22
Article 84	Congés a) principe.....	22
Article 85	b) congés payés de courte durée	22
Article 86	c) congés payés de longue durée.....	23
Article 87	d) charge publique.....	23
Article 88	e) congés non payés	24
Chapitre DOUZIÈME	24
	Autres droits	24
Article 89	Perfectionnement professionnel.....	24
Article 90	Droit d'association	24
Article 91	Consultation, information et collaboration	24
Article 92	Protection des données relatives au personnel.....	24
Article 93	Certificat de service.....	25
Article 94	Protection de la santé et sécurité au travail.....	25
Article 95	Protection contre les menaces ou attaques injustifiées et assistance juridique	25

Chapitre TREIZIÈME	25
Dispositions finales et transitoires	25
Article 96 Procédure en cas d'atteinte à la personnalité	25
Article 97 Procédure de réexamen de l'évaluation des prestations	26
Article 98 Voies de droit	26
Article 99 Abrogation.....	26
Article 100 Passage de l'ancien au nouveau statut	26
Article 101 Procédures en cours.....	26
Article 102 Salaire en cas de maladie et d'accident.....	26
Article 103 Situations acquises	27
Article 104 Entrée en vigueur	27
Article 105 Référendum	27