

REGLEMENT DU PERSONNEL COMMUNAL

L'Assemblée communale de la commune de Granges-Veveyse

Vu :

- La loi du 25 septembre 1980 sur les Communes ;
- Le règlement du 28 décembre 1981 d'exécution de la loi sur les communes

Arrête :

Chap. I : GENERALITES

Art. 1 Objet

- ¹ Le présent règlement régit les rapports de travail, de droit public, du personnel communal.
- 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.

Art. 2 Champ d'application

- ¹ Le présent règlement s'applique à toutes les personnes engagées au service de la commune dès la date de son entrée en vigueur. Il ne s'applique pas aux membres du Conseil communal.
- ² Les apprenti-e-s et les mineurs sont soumis aux dispositions fédérales et cantonales sur la formation professionnelle.

Art. 3 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 Est considéré comme personnel temporaire le personnel exerçant une activité pour une courte période.

Art. 4 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. 5 Engagement

Conformément à la Constitution fédérale, toute désignation de personnel, de statut ou de fonction vise indifféremment l'homme ou la femme.

Art. 6 Examen médical

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. Le coût de l'examen médical est pris en charge par la commune.

Art. 7 Autorité d'engagement

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

Art. 8 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. 9 Période probatoire

- ¹ La période probatoire est d'une année, les trois premiers mois sont considérés comme temps d'essai.
- 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 des règlements relatifs à l'institution de prévoyance.
- ³ Avant la fin de la période probatoire, le collaborateur ou la collaboratrice et le Conseiller communal 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.

Art. 10 Procédure d'engagement

En règle générale, les postes à repourvoir font l'objet d'une mise au concours publique, au minimum par affichage au pilier public.

Chap. III : FIN DES RAPPORTS DE TRAVAIL

Art. 11 Résiliation durant le temps d'essai et la période probatoire

Durant le temps d'essai, le collaborateur ou la collaboratrice peut se démettre de ses fonctions en avertissant le Conseil communal par écrit 7 jours à l'avance pour la fin d'une semaine. Durant la période probatoire, le délai de résiliation est de 1 mois pour la fin d'un mois.

Art. 12 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 19 et 22, 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 19.

Art. 13 Contrat de durée indéterminée

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

Art. 14 Démission

- 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.

Art. 15 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. 16 Retraite

- ¹ 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).
- ² Toutefois, à la demande du Conseil communal ou des intéressé-e-s, la mise à la retraite anticipée peut être acceptée.

Art. 17 Mutation et suppression de poste

- 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.
- 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.
- 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 avertissement donné au moins six mois à l'avance, pour la fin d'un mois. Sous réserve de

l'alinéa 4, 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.

- ⁵ L'indemnité n'est pas due lorsque le collaborateur ou la collaboratrice a refusé une offre de poste équivalent, 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.

Art. 18 Résiliation du contrat de travail par l'employeur pour des motifs liés aux aptitudes ou au comportement

- ¹ Lorsque le collaborateur ou la collaboratrice ne répond pas ou plus aux exigences de la fonction pour des motifs liés à ses aptitudes ou à son comportement, le Conseil communal peut résilier les rapports de service trois mois à l'avance pour la fin d'un mois. Pendant la période probatoire, le délai de résiliation est de 7 jours pour la fin d'une semaine pour l'ensemble du personnel.
- ² Les motifs de la résiliation sont attestés dans le cadre d'une évaluation des prestations semblable à celle de l'art. 9 al.3.
- ³ Lorsque la résiliation est motivée par le comportement du collaborateur ou de la collaboratrice, elle doit être précédée d'un avertissement écrit de la part du Conseil communal ayant donné la possibilité au collaborateur ou à la collaboratrice de s'amender.

Art. 19 Renvoi pour de 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.
- ² Lorsque les circonstances le permettent, le renvoi est précédé d'un avertissement écrit au sens de l'article 18 al.3.

Art. 20 Résiliation ou renvoi injustifiés

Lorsque les motifs de licenciement se révèlent injustifiés, le collaborateur ou la collaboratrice est maintenue 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 ne soit plus possible, celui-ci ou celle-ci a droit à une indemnité dont le montant maximal est égal à six mois de traitement.

Art. 21 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 ;
 - 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 23;
 - g) durant toute la grossesse, à l'exception de la période probatoire et sous réserve de l'article 19;
 - 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 20.

Art. 22 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.
- ² Avant de rendre une décision au sens des articles 16 alinéa 2, 18 et 19, il est procédé à la constitution du dossier. Le collaborateur ou la collaboratrice en est informée, 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 entendue et peut se faire assister.
- 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.
- 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 27, 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. 23 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 complets ou partiels d'absence 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.

Art. 24 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. 25 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. 26 Suspension provisoire

- 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 22 et 25.
- 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. 27 Frais de procédure

- 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. 28 Mise à la retraite

Les articles 22, 25, 26 et 27 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. 29 Exercice de la fonction

- 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.

Art. 30 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. 31 Conduite pendant le travail

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

Art. 32 Absence et arrivée tardive

- 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 communal responsable.
- ² Les collaborateurs ou collaboratrices sont tenu-e-s de respecter les horaires de travail. En cas de maladie de plus de 2 jours, un certificat médical doit être produit.

Art. 33 Domicile

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. 34 Secret de fonction

- 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.
- ² Ces obligations subsistent même après cessation des rapports de service.

Art. 35 Déposition en justice

- ¹ Sous réserve de l'article 77 du code de procédure pénale, 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.
- 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. 36 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. 37 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.

Art. 38 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. 39 Occupations accessoires

- ¹ L'exercice d'une occupation accessoire rémunérée ne peut s'effectuer que sur autorisation écrite du Conseil communal.
- 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. 40 Charges publiques

- 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.
- ² Une réduction de traitement ou diminution de vacances ne peut intervenir qu'en cas d'absence supérieure à 5 jours par an.
- 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

- 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.
- ² Le ou la supérieur-e doit agir avec équité et bienveillance à l'égard de ses subordonné-e-s.
- 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.
- 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.

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 Le Conseil communal peut encourager, ordonner ou autoriser la participation à des cours de formation ou de perfectionnement.

- 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.
- 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.
- 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.
- ⁷ Pour des formations de longue durée telles que par exemple brevet fédéral, diplôme fédéral, IDHEAP, etc..., l'autorisation de suivre des cours et le remboursement des frais sont décidés de cas en cas.
- ⁸ En cas de départ, la commune peut demander le remboursement des frais de formation de longue durée.

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

Art. 44 Horaires de travail

- ¹ Sauf dispositions contraires, la durée normale de travail est de 42 ½ heures par semaine pour tout le personnel communal.
- ² Le Conseil communal arrête l'horaire de travail après consultation du personnel intéressé.

Art. 45 Pause

Une pause de 15 minutes est autorisée à condition que la durée du travail atteigne 4 heures consécutives. Les éventuels déplacements pour la pause sont compris dans la pause.

Art. 46 Heures supplémentaires

- ¹ Lorsque les besoins du service l'exigent, tout collaborateur ou toute collaboratrice peut être astreint-e à l'accomplissement d'heures supplémentaires.
- 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.
- ⁴ La compensation des heures supplémentaires doit s'effectuer le plus rapidement possible selon une planification établie d'entente entre le Conseiller communal responsable et le collaborateur ou la collaboratrice. Elle se fait à raison d'une heure de congé pour une heure supplémentaire de travail.
- ⁵ Le maximum des heures supplémentaires ne devra pas dépasser 15 heures à la fin d'un mois, sauf circonstances exceptionnelles dûment autorisées par le Conseil communal.
- ⁶ Le report d'heures supplémentaires sur l'année suivante est admis jusqu'à concurrence de 15 heures. Les heures supplémentaires ne seront pas rémunérées et seront 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.

Art. 47 Jours fériés et jours chômés

- ¹ Les jours fériés autres que le dimanche et auxquels le collaborateur ou la collaboratrice a droit sont fixés par l'art. 43 RPer.
- ² Les jours fériés complets tombant dans une période de vacances sont repris en congé.
- ³ Les jours ou demi-jours fériés ou chômés tombant dans une période de maladie, d'accident, de service militaire, de protection civile ou de service féminin de l'armée ne donnent pas lieu à compensation.

Art. 48 Durée des vacances¹

Le collaborateur ou la collaboratrice engagé-e à titre provisoire ou définitif a droit chaque année aux vacances suivantes :

- a) de vingt-cinq jours (5 semaines) jusqu'à l'âge de 49 ans révolus ;
- b) de vingt-huit jours (5 semaines et trois jours) à partir du début de l'année civile dans laquelle il ou elle a 50 ans révolus ;
- c) de trente jours (six semaines) à partir du début de l'année civile dans laquelle il ou elle a 58 ans révolus.

Art. 49 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.¹
- 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 du 2^e alinéa de l'art. 40 concernant l'exercice d'une charge publique sont réservées.
- ³ Si les vacances sont fractionnées par jours isolés, une des périodes au moins doit, en règle générale, compter 2 semaines consécutives.
- 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.

Art. 50 Congés spéciaux de brève durée

- ¹ Il est accordé un congé sans compensation :
 - a) de 3 jours en cas de mariage,
 - b) de 5 jours en cas de décès d'un conjoint-e, concubin-e, ou d'un enfant,
 - ^{o)} de 3 jours en cas de décès du père ou de la mère,
 - d) de 1 jour 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 3 jours par an sur présentation d'un certificat médical attestant de la nécessité de la présence du collaborateur ou de la collaboratrice en cas de maladie d'un enfant,

¹ Article 48 approuvé par l'assemblée communale du 19 décembre 2011

- g) de 2 jours en cas de naissance d'enfants et 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 de fils ou fille,
 - 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) Le collaborateur ou la collaboratrice qui assume des responsabilités syndicales ou corporatives a droit, pour l'exercice des activités liées à cette charge, à un congé de 3 jours au plus par année avec l'accord du Conseil communal.
- ² Ces congés doivent être pris au moment où survient l'événement et ne seront 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 communal 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. 51 Congés spéciaux de longue durée

- ¹ Le Conseil communal peut accorder des congés prolongés au collaborateur ou à la collaboratrice qui désire suspendre son activité pour une durée de un à six mois, pour autant que la bonne marche du service n'ait pas à en souffrir. Au-delà d'une durée de six mois, les rapports de service sont rompus, sauf dans des cas particuliers pour lesquels le Conseil communal se prononce.
- ² Le droit au salaire du bénéficiaire d'un congé prolongé est suspendu. Par contre, le collaborateur ou la collaboratrice restera affilié-e à ses frais à l'assurance maladie, l'assurance accident et l'institution de prévoyance.

Chap. VI : TRAITEMENTS, INDEMNITES DIVERSES ET ASSURANCES

Art. 52 Echelle des traitements

Le Conseil communal se réfère à l'échelle générale des traitements du personnel de l'Etat, en tenant compte de la nature, des connaissances et des aptitudes qu'elles supposent et des responsabilités qu'elles impliquent.

Art. 53 Modalités

- 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.
- ² Le 13^{ème} salaire est versé dans le courant du mois de décembre. 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. 54 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. 55 Augmentation

Toute augmentation de salaire est traitée sur la base des évaluations personnelles effectuées par le ou la chef-fe de dicastère. La décision finale incombe au Conseil communal.

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.

Art. 57 Gratification pour ancienneté de service

¹ Une gratification pour ancienneté de service, calculée sur traitement mensuel, est octroyée au personnel selon le barème suivant:

- a) après 10 ans de service: 2 jours de congé
- b) après 20 ans de service:..... 50% du traitement mensuel
- c) après 30 ans de service: 75% du traitement mensuel
- d) après 35 de service : 100% du traitement mensuel.

La prime est versée en même temps que le dernier traitement mensuel de l'année concernée.

² Pour autant que l'organisation du service le permette, la prime d'ancienneté peut être remplacée intégralement ou partiellement par un congé payé. La base de calcul est de quatre semaines de congé pour une compensation d'un salaire entier. Le congé doit être pris dans les douze mois suivant l'accomplissement des années concernées.

³ Les années d'apprentissage passées à la commune sont considérées comme années de service. Toutes les années de service sont comptées, même lorsqu'une interruption est survenue.

⁴ En cas de prestation insuffisante d'un collaborateur ou d'une collaboratrice, le Conseil communal peut décider de supprimer ou de réduire la gratification.

Art. 58 Indemnité pour véhicule privé

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.

² Cette indemnité est fixée dans un règlement établi par le Conseil communal.

Art. 59 Allocations pour enfants ou adoption

Le personnel communal reçoit les prestations prévues par la législation cantonale sur les allocations familiales. Toutefois, le Conseil Communal peut aller au-delà des minimums prévus par la loi.

Art. 60 Traitement en cas de maladie ou d'accident

¹ En cas de maladie ou d'accident entraînant une incapacité totale ou partielle de travail, le collaborateur ou la collaboratrice a droit au versement de son traitement durant 730 jours, dans une période de 912 jours consécutifs. Si la maladie ou l'accident survient pendant la période probatoire, le droit au versement du traitement est limité à 365 jours, dans une période de 547 jours. Au-delà de ces délais, les prescriptions légales en la matière sont strictement appliquées.

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

Art. 61 Congé de maternité

- ¹ En cas de maternité, la collaboratrice a droit à 16 semaines de congé payé.
- ² La durée du congé payé est de 12 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 congé de maternité peut être pris en partie avant et en totalité ou en partie après l'accouchement. Dans tous les cas, la collaboratrice ne peut revenir travailler dans les huit semaines qui suivent l'accouchement.
- ⁴ Le congé prend fin au plus tard au terme du contrat. Lorsque la collaboratrice a été engagée pour une durée inférieure à un an, la durée du congé payé de maternité est de huit semaines. Toutefois, lorsque la collaboratrice était déjà enceinte lors de l'engagement, la durée du congé payé de maternité est de quatre semaines.

Art. 62 Congé d'allaitement

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

Art. 63 Congé d'adoption

Lorsqu'un collaborateur ou une collaboratrice accueille un enfant en vue d'adoption et que des deux parents il est celui qui en assume la garde principalement, ce dernier a droit à un congé payé d'un maximum de 8 semaines.

Art. 64 Traitement en cas de service militaire ou de service civil

- ¹ En cas d'absence pour cause de service militaire, de service civil ou de service de protection civile, le collaborateur ou la collaboratrice a droit au versement de l'entier de son traitement pendant un mois.
- ² Le collaborateur ou la collaboratrice qui accomplit du service obligatoire au-delà de la durée prescrite par l'alinéa 1 a droit à 90% de son traitement s'il ou si elle est marié-e ou a charge de famille et à 70% de son traitement s'il ou si elle est célibataire, sans charge de famille.
- ³ Les allocations pour perte de gain sont acquises à la commune, jusqu'à concurrence du traitement dû.
- 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. VIII : Voies de droit

Art. 65 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. 66 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.

Chap. IX : DISPOSITIONS FINALES ET TRANSITOIRES

Art. 67 Situations acquises pour l'entrée en vigueur

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


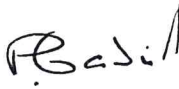

Art. 68 Entrée en vigueur

¹ Le présent règlement entre en vigueur dès son approbation par l'assemblée communale et par la Direction de l'Intérieur et de l'Agriculture.


² Pour les cas non prévus dans ce règlement, ils seront traités en référence à la Loi sur le personnel de l'Etat.

Approuvé par le Conseil communal dans sa séance du 24 octobre 2011.

AU NOM DU CONSEIL COMMUNAL :

Le Syndic		La Secrétaire	
			
François Genoud		Patricia Gabriel	

Approuvé par l'assemblée communale du 19 décembre 2011.

Le Syndic	La Secrétaire
	
François Genoud	Patricia Gabriel

Approuvé par la Direction des institutions, de l'agriculture et des forêts le.....

13 MARS 2012

La Conseillère d'Etat Directrice
Marie Garnier