



## REGLEMENT DU PERSONNEL COMMUNAL DE LA COMMUNE D'ESTAVAYER

*Le Conseil général*

vu L'article 70 al. 1 de la loi du 25 septembre 1980 sur les communes (LCo ; RSF 140.1)

*Arrête :*

	<b>Chap. I : GENERALITES</b>
	<b>Art. 1 Objet</b>
	<sup>1</sup> Le présent Règlement régit les rapports de travail, de droit public, du personnel communal. Les dérogations au statut de droit public prévues par le présent règlement demeurent réservées.
	<sup>2</sup> L'employeur, au sens du présent Règlement, est la Commune d'Estavayer (ci-après : la Commune).
	<b>Art. 2 Champ d'application</b>
<i>Personnes concernées</i>	<sup>1</sup> <b>Principe :</b> Le présent Règlement s'applique à toutes les personnes qui exercent une activité au service de la Commune et qui sont rémunérées pour cette activité.
<i>Terminologie</i>	<sup>2</sup> Les personnes soumises au présent Règlement, de sexe féminin ou masculin, sont généralement désignées ci-après sous le terme de "collaborateur". La forme masculine est retenue par commodité et n'implique aucune discrimination.
<i>Exceptions</i>	<sup>3</sup> <b>Exceptions :</b> Le Règlement du personnel communal ne s'applique pas : a) Aux apprentis et aux mineurs, auxquels s'appliquent les règles du code des obligations et les dispositions complémentaires fédérales et cantonales sur la formation professionnelle ; b) Aux membres du corps enseignant des classes primaires qui sont soumis au droit cantonal ;

	<p>c) Au personnel temporaire, engagé par contrat de droit privé écrit, qui comprend les personnes engagées pour une durée déterminée ;</p> <p>d) Au personnel auxiliaire, engagé par contrat de droit privé écrit, qui comprend les personnes exerçant une activité rémunérée à l'heure, sur appel ou à la tâche et non inscrite dans la classification des fonctions ;</p> <p>e) Au personnel soumis à une convention collective de travail qui est régi par le droit privé ;</p> <p>f) Aux Conseillers communaux.</p>
	<sup>4</sup> Le personnel mentionné à l'alinéa 3 est soumis au Code des obligations pour autant qu'aucune autre législation ne s'applique.
	<sup>5</sup> Le Conseil communal établit une classification des fonctions.
	<b>Art. 3 Droit réservé</b>
	Sont réservées les réglementations spécifiques applicables à certaines fonctions expressément désignées par le Conseil communal.
	<b>Art. 4 Politique du personnel</b>
	<p><sup>1</sup> Le Conseil communal vise à :</p> <p>a) Organiser les services de la Commune et créer les postes nécessaires à cet effet ;</p> <p>b) Veiller 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 ;</p> <p>c) Dans la mesure du possible, veiller à la répartition équitable, à tous les niveaux, des postes entre les femmes et les hommes ;</p> <p>d) Dans la mesure du possible, créer les conditions cadres permettant les activités à temps partiel ;</p> <p>e) Assurer la protection de la personnalité, de la santé, de l'intégrité et de la sécurité des collaborateurs au travail ;</p> <p>f) Veiller à l'information et à la consultation régulière des collaborateurs.</p>
	<sup>2</sup> L'organisation de l'administration peut être modifiée en tout temps pour assurer une administration performante.
	<b>Art. 5 Politique de rémunération</b>
	<p><sup>1</sup> La politique du personnel repose sur une échelle de traitement qui respecte les principes suivants :</p> <p>a) Maintien de la compétitivité de la Commune face aux autres employeurs de la branche et de la région ;</p>

	<p>b) Prise en compte de la situation du marché du travail, de la situation financière de la Commune et de la situation économique et sociale ;</p> <p>c) Détermination du salaire en tenant compte de la fonction, de la formation utile pour le poste, de l'expérience et des prestations du collaborateur sans aucune discrimination.</p>
	<p><sup>2</sup> Pour la rémunération des autres catégories de personnel, le Conseil communal se réfère à l'échelle des traitements ou à défaut aux salaires versés sur le marché du travail, aux conventions collectives et à l'équité à respecter envers les autres collaborateurs de la Commune.</p>
	<p><b>Art. 6 Conseil communal</b></p>
	<p><sup>1</sup> Le Conseil communal veille à l'application du présent règlement et adopte les dispositions d'exécution suivantes :</p> <p>a) Il prend toutes les décisions de principe relatives à l'ensemble du personnel de la Commune ;</p> <p>b) Il organise les services communaux 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 la classification ;</p>
	<p><sup>2</sup> Les compétences de la Commission du personnel prévue par l'article 9 sont réservées.</p>
	<p><b>Art. 7 Supérieurs hiérarchiques</b></p>
	<p>En tant que supérieur hiérarchique, le collaborateur en charge de la conduite de personnel a les attributions et devoirs spécifiques suivants :</p> <p>a) Il définit clairement les attentes en termes de missions, de tâches et d'objectifs ;</p> <p>b) Il donne les instructions nécessaires aux collaborateurs qui lui sont subordonnés pour qu'ils puissent planifier et organiser leur travail en vue d'atteindre les objectifs fixés ;</p> <p>c) Il assure un suivi régulier aux collaborateurs qui lui sont subordonnés, veille à ce qu'ils respectent les obligations résultant du présent règlement, en particulier celles relatives aux horaires et aux absences, et contrôle la bonne exécution du travail ;</p> <p>d) Il développe la prise de responsabilité de ses collaborateurs ;</p> <p>e) Il assure le contrôle du travail effectué ;</p> <p>f) Il se coordonne si nécessaire avec les autres services de la Commune pour la gestion du personnel ;</p> <p>g) Il traite les collaborateurs qui lui sont subordonnés avec respect et équité ;</p> <p>h) Il assure la communication descendante et favorise la communication ascendante et horizontale ;</p> <p>i) Il veille à la santé et à la sécurité de ses collaborateurs subordonnés ;</p>

	<p>j) Il effectue un entretien d'évaluation avec ses collaborateurs subordonnés au moins une fois par année ;</p> <p>k) Il est responsable des actes accomplis conformément aux instructions qu'il a données.</p>
	<p><b>Art. 8 Ressources humaines</b></p>
	<p>Le secteur des ressources humaines a les attributions suivantes :</p> <p>a) Il veille à l'application uniforme du présent règlement et des dispositions spéciales concernant le personnel ; à cet effet, il donne des préavis et/ou établit des directives ;</p> <p>b) Il propose et organise une politique du personnel conforme aux besoins et aux moyens de la Commune ;</p> <p>c) Il développe et met en application les outils de gestion du personnel ;</p> <p>d) Il supervise les évaluations périodiques des collaborateurs ;</p> <p>e) Il s'occupe des procédures de recrutement et participe aux choix ;</p> <p>f) Il assiste la hiérarchie dans le traitement des questions de personnel ;</p> <p>g) Il est l'organe de conseil, de rapport et de préavis au Conseil communal dans tous les domaines relatifs au personnel.</p>
	<p><b>Art. 9 Commission du personnel</b></p>
	<p><sup>1</sup> Une commission du personnel est instituée.</p>
	<p><sup>2</sup> Le Conseil communal décide de sa composition.</p>
	<p><sup>3</sup> Elle a notamment les attributions suivantes :</p> <p>a) Elle établit un dialogue entre le Conseil communal et l'ensemble du personnel ;</p> <p>b) Elle relaye les préoccupations des collaborateurs auprès de l'autorité compétente ;</p> <p>c) Elle favorise les bonnes relations entre le personnel et les supérieurs hiérarchiques ;</p> <p>d) Elle organise des événements fédérateurs ;</p> <p>e) Elle est à l'écoute et prend en compte les besoins des collaborateurs et les problèmes de fonctionnement internes, en accompagnant, aidant, aiguillant ;</p> <p>f) Elle fait valoir les intérêts du personnel et examine les problèmes liés aux conditions de travail en vue de les améliorer ;</p> <p>g) Elle recueille et diffuse les informations aux collaborateurs et/ou au Conseil communal ;</p> <p>h) Elle est consultée par le Conseil communal pour toute modification relative au présent règlement et son règlement d'exécution.</p>

	<b>Chap. II : ENGAGEMENT ET RECONNAISSANCE OFFICIELLE</b>
	<b>Art. 10 Procédure d'engagement</b>
	<sup>1</sup> En règle générale, les postes à pourvoir font l'objet d'une mise au concours publique au minimum par publication sur le site internet de la Commune.
	<sup>2</sup> Pour répondre aux besoins effectifs de la Commune et viser à l'utilisation optimale des compétences et ressources humaines, la voie de promotion interne doit être examinée prioritairement.
	<b>Art. 11 Conditions</b>
	Pour être engagé, le candidat doit avoir les aptitudes professionnelles et les qualités personnelles correspondant aux exigences de la description de fonction du poste mis au concours.
	<b>Art. 12 Refus d'engagement</b>
	<sup>1</sup> Le candidat n'a en aucun cas un droit à être engagé.
	<sup>2</sup> 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, ou pour tout autre motif discriminatoire, il peut demander au Conseil communal de motiver son refus dans une décision.
	<b>Art. 13 Examen médical</b>
	En raison des exigences de la fonction, l'engagement peut être subordonné à certaines conditions se rapportant notamment, aux aptitudes et à l'état de santé. Il peut dépendre de la présentation d'un certificat médical favorable dont les frais sont pris en charge par l'employeur.
	<b>Art. 14 Autorité d'engagement</b>
	<sup>1</sup> L'engagement des collaborateurs est du ressort du Conseil communal.
	<sup>2</sup> Pour certaines fonctions, une assermentation est demandée. Le Conseil communal établit la liste des collaborateurs qui sont tenus de prêter serment pour leur service. Il édicte les formalités relatives à cette assermentation.

	<b>Art. 15 Contrat d'engagement</b>
	<sup>1</sup> L'engagement du collaborateur est conclu sous la forme d'un contrat écrit. Il est conclu pour une durée déterminée ou indéterminée.
	<sup>2</sup> Le collaborateur reçoit dès son entrée en service un exemplaire du présent règlement accompagné d'une description de fonction établie par l'autorité d'engagement et des règlements relatifs à l'institution de prévoyance.
	<b>Art. 16 Temps d'essai, période probatoire et reconnaissance officielle</b>
<i>Période probatoire</i>	<sup>1</sup> Le collaborateur est initialement engagé à titre probatoire pour une durée de douze mois, les trois premiers mois correspondant au temps d'essai.
	<sup>2</sup> Durant la période probatoire, les rapports de service peuvent être résiliés librement de part et d'autre, sous réserve de l'article 26 et moyennant le respect des délais fixés à l'article 18.
<i>Evaluation</i>	<sup>3</sup> Au milieu et à la fin du temps d'essai, le supérieur hiérarchique a un entretien avec le collaborateur. A la fin du temps d'essai, le Conseil communal est informé du résultat des entretiens et du préavis du supérieur hiérarchique.
	<sup>4</sup> Les capacités, les performances et le comportement du collaborateur sont appréciés tout au long de la période probatoire par le supérieur.
	<sup>5</sup> Avant la fin de la période probatoire, le collaborateur et son supérieur évaluent, lors d'un entretien, la poursuite des rapports de travail.
	<sup>6</sup> Si à la suite d'une évaluation des prestations, il existe un doute sur la capacité du collaborateur d'occuper le poste de travail, la période probatoire peut être reportée d'une année au plus. Au plus tard au terme de la période probatoire initiale, le collaborateur doit être avisé de sa prolongation et du report de la reconnaissance officielle.
<i>Reconnaissance officielle</i>	<sup>7</sup> Au terme de la période probatoire et à moins que les rapports de service n'aient été résiliés antérieurement, le collaborateur est réputé répondre aux exigences de son poste. Le supérieur propose la confirmation de l'engagement du collaborateur à l'autorité d'engagement via les ressources humaines. Le collaborateur fait alors l'objet d'une reconnaissance officielle de sa qualité d'agent des services publics.

<i>Communication</i>	<sup>8</sup> La reconnaissance officielle en qualité d'agent des services publics est communiquée au collaborateur par écrit.
	<b>Chap. III : FIN DES RAPPORTS DE TRAVAIL</b>
	<b>Art. 17 Fin du contrat de durée déterminée</b>
	<sup>1</sup> Le contrat de durée déterminée prend fin de plein droit au terme fixé par le contrat.
	<sup>2</sup> Le terme du contrat peut être fixé par une date et/ou par l'atteinte d'un objectif ou d'une mission. Le renouvellement du contrat nécessite un accord exprès des parties et est autorisé pour des motifs objectifs et lorsqu'il n'a pas pour but d'éluder l'application des dispositions sur la protection des congés ou d'empêcher la naissance de prétentions juridiques dépendant d'une durée minimale des rapports de travail (par ex. droit au paiement du salaire en cas de maladie, accident).
	<sup>3</sup> Sous réserve des articles 24 et 27, les rapports de service ne peuvent être résiliés de part et d'autre avant le terme fixé, que pendant la période d'essai. 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 23.
	<b>Art. 18 Démission durant la période d'essai et probatoire</b>
	Durant le temps d'essai, le collaborateur peut démissionner moyennant le respect d'un préavis de 7 jours. Dès le quatrième mois et jusqu'à la fin de la période probatoire, le délai est d'un mois pour la fin d'un mois.
	<b>Art. 19 Démission après la période probatoire</b>
	<sup>1</sup> Le collaborateur 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 accepter une démission donnée dans un délai plus court.
	<sup>2</sup> La démission est adressée par écrit à l'autorité d'engagement.
	<b>Art. 20 Résiliation par entente réciproque</b>
	Les rapports de service peuvent être résiliés par entente réciproque pour un terme choisi et selon des modalités arrêtées par voie conventionnelle.
	<b>Art. 21 Retraite</b>

<i>Retraite ordinaire</i>	<sup>1</sup> 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).
<i>Retraite anticipée</i>	<sup>2</sup> Toutefois, à la demande du Conseil communal ou d'un collaborateur, la mise à la retraite anticipée peut être acceptée dès l'âge limite inférieur prévu par les statuts de la caisse de prévoyance et aux conditions prévues par celle-ci ou aux conditions négociées.
	<sup>2</sup> Il peut être mis fin aux rapports de service par accord mutuel avec possibilité de dérogations aux dispositions en vigueur.
	<b>Art. 22 Mutation et suppression de poste</b>
<i>Circonstances</i>	<sup>1</sup> Lorsque les circonstances l'exigent, notamment en cas de réorganisation d'un service ou de suppression d'un poste, le collaborateur fait l'objet d'une mutation temporaire ou définitive. En pareil cas, le classement qui était le sien lui demeure garanti pendant 2 ans.
<i>Formation</i>	<sup>2</sup> Des mesures de formation ou de réorientation professionnelle sont offertes, en cas de besoin, pour permettre au collaborateur une meilleure adaptation à sa nouvelle fonction.
<i>Résiliation des rapports de travail</i>	<sup>3</sup> Si aucun poste correspondant à la formation et aux aptitudes du collaborateur n'est disponible, les rapports de service sont résiliés moyennant un préavis donné au moins six mois à l'avance, pour la fin d'un mois. La résiliation est précédée d'une audition du collaborateur auprès d'une délégation du Conseil communal. Sous réserve de l'alinéa 4, il recevra une indemnité fixée dans le règlement d'exécution tenant compte des années de service.
	<sup>4</sup> L'indemnité n'est pas due lorsque le collaborateur 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 un emploi auprès d'un autre employeur public ou privé, à des conditions comparables à celles dont il bénéficiait.
	<b>Art. 23 Résiliation des rapports de travail</b>
<i>Résiliation pendant le temps d'essai et la période probatoire</i>	<sup>1</sup> Pendant le temps d'essai et la période probatoire, le Conseil communal peut résilier librement les rapports de travail avec un collaborateur, sous réserve de l'article 26. Les délais fixés à l'article 18 sont applicables.
<i>Résiliation ordinaire</i>	<sup>2</sup> Le Conseil communal peut résilier les rapports de travail avec un collaborateur lorsqu'il ne répond plus aux exigences de la fonction sous l'angle des prestations, du comportement ou des aptitudes trois mois à l'avance pour la fin d'un mois.

	<sup>3</sup> Les motifs de la résiliation sont attestés dans le cadre d'une évaluation consignée par écrit.
<i>Avertissement</i>	<sup>4</sup> L'autorité peut, si elle estime la poursuite des rapports de service possible, prononcer un avertissement en lieu et place d'une résiliation des rapports de travail. Avant de rendre la décision d'avertissement, le collaborateur doit être entendu et peut se faire assister.
	<b>Art. 24 Renvoi pour de justes motifs</b>
<i>Renvoi pour justes motifs</i>	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 avec effet immédiat.
	<b>Art. 25 Résiliation ou renvoi injustifié</b>
<i>Conséquences</i>	Lorsque les motifs de licenciement se révèlent injustifiés, le collaborateur est maintenu dans sa fonction. Toutefois, s'il y a eu cessation de fait des rapports de service et qu'une intégration du collaborateur n'est plus possible, celui-ci a droit à une indemnité dont le montant maximal est égal à 6 mois de traitement.
	<b>Art. 26 Résiliation ou renvoi abusif</b>
	<sup>1</sup> La résiliation 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 28 ; g) durant toute la grossesse, à l'exception de la période d'essai et sous réserve de l'article 24 ;

	<p>h) en raison de l'appartenance du collaborateur à une organisation de travailleurs ;</p> <p>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 de l'administration.</p>
	<sup>1</sup> Les conséquences de la résiliation ou du renvoi abusif sont réglées conformément à l'article 25.
	<b>Art. 27 Procédure de résiliation ou de renvoi</b>
	<sup>1</sup> 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.
	<sup>2</sup> Avant de rendre une décision au sens des articles 21 alinéa 2, 22, 23 et 24, le collaborateur en est informé et convoqué. Le collaborateur doit être entendu et peut se faire assister. Le droit d'être entendu est en principe exercé oralement, le collaborateur étant reçu par le Conseil communal ou une délégation de celui-ci, le cas échéant avec les personnes chargées de la conduite du dossier et du service des ressources humaines.
	<sup>3</sup> Le droit d'être entendu est également accordé par la possibilité d'adresser des observations écrites à l'autorité.
	<sup>4</sup> Toutefois, dans les cas graves, lorsque le motif est d'emblée prouvé ou qu'il est admis par le collaborateur, la décision de renvoi peut être prononcée immédiatement par le Conseil communal après avoir entendu oralement le collaborateur.
<i>Démission</i>	<sup>5</sup> La démission du collaborateur, dans le cadre d'une procédure de résiliation pour justes motifs, met fin à la procédure. Les frais de procédure en cours au sens de l'article 32, ainsi que d'éventuels dommages et intérêts dus à la Commune, sont réservés.
	<sup>6</sup> 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.
	<b>Art. 28 Incapacité durable de travail</b>
	L'incapacité durable de travail par suite de maladie ou d'accident entraîne une cessation de plein droit des rapports de service lorsque : <ul style="list-style-type: none"> <li>a. sa durée dépasse 365 jours complets ou partiels d'absence dans une période de 547 jours consécutifs.</li> <li>b. une rente d'invalidité a été octroyée.</li> </ul>

	L'autorité d'engagement peut réengager le collaborateur, soit dès la cessation des rapports de service, soit de manière différée.
	<b>Art. 29 Décès et disparition</b>
	<sup>1</sup> Les rapports de service cessent de plein droit le jour du décès.
	<sup>2</sup> 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.
	<b>Art. 30 Autres procédures pendantes</b>
	Le droit de prendre une mesure subsiste indépendamment de l'issue d'une procédure pénale ou civile engagée en raison des mêmes circonstances.
	<b>Art. 31 Suspension provisoire</b>
<i>Suspension d'activité</i>	<sup>1</sup> Lorsque les besoins du service l'exigent, le Conseil communal peut suspendre provisoirement un collaborateur pendant la durée de la procédure mentionnée aux articles 27 et 30.
<i>Suspension de traitement</i>	<sup>2</sup> Lorsque la procédure a été introduite en raison d'infraction aux devoirs de service ou d'une enquête pénale, la suspension d'activité peut être assortie d'une suspension de traitement, sans préjudices des droits du collaborateur.
<i>Libération de l'obligation de travailler</i>	<sup>3</sup> Pendant le délai de congé, l'autorité peut libérer le collaborateur de l'obligation de travailler, notamment lorsque l'exercice de l'activité jusqu'à la fin des rapports de service n'est pas opportun.
	<sup>4</sup> Le salaire est dû jusqu'à la fin du contrat. Les soldes éventuels d'heures et de vacances sont compensés durant le délai de résiliation.
	<b>Art. 32 Frais de procédure</b>
	<sup>1</sup> En cas de procédure de renvoi pour de justes motifs, le collaborateur peut être tenu de supporter les frais de procédure jusqu'à un maximum de 20% du salaire annuel. Si la procédure n'aboutit pas au renvoi, mais que le collaborateur 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.
<i>Calcul des frais</i>	<sup>2</sup> 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. Ils sont calculés au prix coûtant.

	<sup>3</sup> Il peut être renoncé en totalité ou en partie à la perception des frais si le collaborateur se trouve dans une situation économique difficile.
	<b>Art. 33 Non-entrée en fonction</b>
	En cas de non-entrée en fonction, les rapports de travail prennent fin immédiatement.
	<b>Art. 34 Mise à la retraite</b>
	Les articles 27, 30, 31 et 32 sont applicables par analogie en cas de mise à la retraite anticipée sur décision du Conseil communal.
	<b>Chap. IV : DEVOIRS ET DROITS DES COLLABORATEURS</b>
	<b>Art. 35 Exercice de la fonction</b>
<i>Devoirs généraux</i>	<sup>1</sup> 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.
	<sup>2</sup> Il a le devoir de signaler immédiatement à son supérieur hiérarchique tout incident ou dommage survenu dans l'exercice de la fonction, touchant la Commune ou un tiers.
	<sup>3</sup> Il doit tout son temps à sa fonction, dans les limites de son horaire de travail.
	<sup>4</sup> S'il fait l'objet d'une poursuite pénale, il a le devoir d'en informer le Conseil communal, à moins que l'infraction reprochée soit de peu de gravité et sans aucun rapport avec la fonction exercée.
<i>Santé et sécurité</i>	<sup>5</sup> Le collaborateur est tenu de suivre les directives de l'employeur en matière de santé et sécurité au travail et d'observer les règles de sécurité généralement reconnues. Il est tenu de seconder l'employeur dans l'application des prescriptions sur la prévention des accidents et maladies professionnels.
	<sup>6</sup> Il doit en particulier utiliser les équipements individuels de protection (EPI) et employer correctement les dispositifs de sécurité et s'abstenir de les enlever ou de les modifier sans autorisation de l'employeur.
	<b>Art. 36 Attitude</b>
	<sup>1</sup> Le collaborateur doit avoir une attitude digne de la confiance et de la considération qu'exige sa fonction.

	<sup>2</sup> Il a le devoir d'être disponible et courtois avec le public ainsi qu'avec ses subordonnés, collègues et supérieurs.
	<b>Art. 37 Collaboration</b>
<i>Devoir de collaboration</i>	<sup>1</sup> Les collaborateurs sont tenus de s'entraider et de se remplacer dans leur service, même s'ils n'en sont pas spécialement requis. Une décision de remplacement interne ne doit pas être prise sans entretien préalable avec le collaborateur.
	<sup>2</sup> En cas de remplacement effectif de plus d'un mois dans une fonction supérieure, une rétribution spéciale est accordée au collaborateur.
	<b>Art. 38 Conduite pendant le travail</b>
	<sup>1</sup> Le collaborateur doit être en mesure de remplir, en tout temps et de façon sécuritaire et adéquate, les fonctions qui lui sont attribuées. Lorsqu'il est au travail, le collaborateur ne doit pas consommer de boissons alcoolisées et/ou tout autre produit ayant une influence sur son comportement ou altérant sa capacité de travail ni être sous leurs effets résiduels.
	<sup>2</sup> Le collaborateur ne doit pas se mettre dans un état tel qu'il expose sa personne ou celle d'autres travailleurs à un danger.
	<b>Art. 39 Absence et arrivée tardive</b>
<i>Respect des horaires</i>	<sup>1</sup> Le collaborateur empêché de se rendre au travail doit indiquer les motifs sans retard à son supérieur hiérarchique.
	<sup>2</sup> Les collaborateurs sont tenus de respecter les horaires de travail. En cas de maladie de plus de 3 jours, un certificat médical doit être produit. Le Conseil communal peut demander un certificat médical pour des absences répétées de moins de 3 jours.
	<b>Art. 40 Domicile</b>
	Le collaborateur peut choisir librement son lieu de domicile. Lorsque des raisons inhérentes à une fonction le nécessitent, la Commune peut exiger que, pour certaines fonctions, le domicile soit dans la Commune ou proche de la Commune.
	<b>Art. 41 Secret de fonction et secret des délibérations</b>
<i>Secret de fonction et secret des délibérations</i>	<sup>1</sup> Le collaborateur est tenu de ne pas communiquer à des tiers les faits et documents dont il 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.

	<sup>2</sup> Dans les mêmes limites, il lui est également interdit de communiquer à des tiers ou conserver en dehors des besoins du service, en original ou en copie, des documents de service.
	<sup>3</sup> Ces obligations subsistent même après cessation des rapports de service.
	<sup>4</sup> Seul le Conseil communal peut délier le collaborateur du secret de fonction.
<i>Protection des données</i>	<sup>5</sup> 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.
	<b>Art. 42 Déposition en justice</b>
	<sup>1</sup> Sous réserve des dispositions du code de procédure pénale suisse, le collaborateur ne peut déposer en justice en qualité de témoin ou d'expert sur les faits dont il 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.
	<sup>2</sup> L'autorisation ne peut être refusée que si un intérêt public majeur l'exige.
	<sup>3</sup> Les mêmes règles s'appliquent à la production en justice de pièces officielles et à la remise d'attestations.
	<b>Art. 43 Récusation</b>
	<sup>1</sup> Lorsqu'un objet traité le concerne directement, le collaborateur doit se récuser.
	<sup>2</sup> Lorsqu'un objet traité intéresse une personne avec laquelle il se trouve dans un rapport étroit de parenté ou d'alliance, d'obligation ou de dépendance, le collaborateur peut se récuser ou être récusé par le Conseil communal.
	<b>Art. 44 Dons et avantages injustifiés</b>
	Sauf accord du Conseil communal, il est interdit au collaborateur d'accepter ou de se faire promettre, pour lui 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 dont les précisions sont fixées dans le Règlement d'exécution. Les dispositions pénales sont en outre réservées.
	<b>Art. 45 Caution</b>
	<sup>1</sup> Le Conseil communal détermine, dans le règlement d'exécution, si et dans quels cas une caution doit être versée par un collaborateur ayant la gérance d'une caisse ou la charge d'une perception, et il en détermine le montant.
	<sup>2</sup> Si la Commune contracte une assurance-caution, la prime est à sa charge.
	<b>Art. 46 Soins à l'outillage et au matériel</b>
	Le collaborateur doit prendre le plus grand soin de l'outillage, du matériel, des véhicules et des autres objets qui lui sont confiés. Il répond de toute perte ou détérioration résultant de sa négligence ou de l'inobservation des instructions reçues.
	<b>Art. 47 Occupations accessoires</b>
<i>Autorisation</i>	<sup>1</sup> Le collaborateur, occupé à plein temps ou à temps partiel, ne peut exercer une activité accessoire à but lucratif, ou de nature à affecter son activité au sein de la Commune, sans l'autorisation écrite du Conseil communal.
<i>Incompatibilité</i>	<sup>2</sup> Le collaborateur ne peut avoir d'occupations accessoires qui porteraient atteinte à sa capacité de travail, qui seraient incompatibles avec sa situation officielle ou les devoirs de sa charge, ou qui constitueraient une concurrence inadmissible.
	<b>Art. 48 Charges publiques</b>
<i>Information</i>	<sup>1</sup> Avant d'accepter une charge publique non obligatoire, le collaborateur doit aviser de son intention, avant de se porter candidat. Le Conseil communal ne peut s'y opposer que pour des motifs tenant à la bonne marche du service.
<i>Vacances ou congés</i>	<sup>2</sup> Le collaborateur a droit à des congés payés pour l'exercice d'une charge publique autorisée dont la durée 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 tâches assumées par un collaborateur à plein temps.
	<sup>3</sup> 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.

	<b>Art. 49 Responsabilité civile</b>
	<sup>1</sup> La responsabilité des collaborateurs est régie par la loi du 16 septembre 1986 sur la responsabilité civile des collectivités publiques et de leurs agents (LResp).
	<sup>2</sup> Lorsqu'un collaborateur est attaqué par un tiers, en raison d'un dommage causé dans l'exercice de ses fonctions, il doit en aviser sans délai le Conseil communal.
	<b>Art. 50 Formation et perfectionnement</b>
	<sup>1</sup> Le collaborateur est tenu de maintenir ses connaissances au niveau des exigences et de l'évolution des besoins de sa fonction.
	<sup>2</sup> La Commune garantit à son collaborateur son perfectionnement professionnel, assurant à sa fonction et à son épanouissement personnel les aptitudes requises.
	<b>Art. 51 Protection de la personnalité et de la santé</b>
	<sup>1</sup> L'employeur assure la protection de la personnalité et de la santé de ses collaborateurs.
	<sup>2</sup> Dans ce cadre, l'employeur : a) prend les dispositions nécessaires pour empêcher toute discrimination entre les collaborateurs, en particulier en relation avec le sexe, la race, la culture, l'origine, la croyance et le mode de vie ; b) prend les mesures assurant la protection des données personnelles ; c) met en place les mesures nécessaires de prévention des accidents et des maladies professionnelles, de protection de la santé ainsi que de protection des collaborateurs contre les menaces ou les attaques en lien avec l'exercice de leur mission.
	<b>Art. 52 Droit à la consultation et à l'information</b>
	<sup>1</sup> Les collaborateurs ont le droit d'être consultés et informés sur les projets de dispositions légales et sur les projets de décisions de portée générale qui les concernent.
	<sup>2</sup> Les collaborateurs sont consultés et informés par la Commission du personnel.
	<sup>3</sup> Les collaborateurs reçoivent régulièrement des informations notamment, sur des décisions prises par le Conseil communal les concernant.

	<b>Art. 53 Entretien d'évaluation</b>
	<sup>1</sup> Chaque année, le collaborateur a un entretien d'évaluation annuel avec son supérieur hiérarchique dont le but est son développement professionnel et personnel.
	<sup>2</sup> L'entretien annuel porte sur le bilan de la période écoulée sur le plan des connaissances, des compétences, de l'efficacité personnelle et du comportement au travail.
	<sup>3</sup> Cet entretien sert également à déterminer les objectifs pour la période à venir, ainsi que les mesures d'accompagnement nécessaires, notamment la formation.
	<b>Art. 54 Certificat de travail</b>
	<sup>1</sup> Le collaborateur peut demander en tout temps un certificat de travail portant sur la nature et la durée des rapports de travail, ainsi que sur la qualité de ses prestations, de son comportement et de ses aptitudes.
	<sup>2</sup> A la demande expresse du collaborateur, le certificat ne porte que sur la nature et la durée des rapports de service.
	<sup>3</sup> Ces documents sont établis par les ressources humaines sur la base des indications fournies par le supérieur hiérarchique.
	<b>Art. 55 Droit d'association</b>
	Le droit d'association est reconnu. Le personnel peut se faire représenter auprès des autorités communales par les délégués de son choix.
	<b>Chap. V : DUREE DU TRAVAIL, HORAIRES, VACANCES, CONGES</b>
	<b>Art. 56 Horaires de travail</b>
<i>Durée de travail</i>	<sup>1</sup> Le Conseil communal fixe dans le Règlement d'exécution : a) La durée hebdomadaire du travail ; b) L'horaire ordinaire de travail et la durée de la pause ; c) La liste des jours fériés et chômés ; d) Le droit à des congés.
	<sup>2</sup> Les chefs de services règlent : a) Les horaires particuliers adaptés aux besoins de leurs services ; b) Les dispositions relatives à la pause dans certains cas particuliers.

	<b>Art. 57 Pause</b>
	Une pause, dont la durée est définie dans le règlement d'exécution, est accordée dans la journée pour permettre au collaborateur de se restaurer. La durée de la pause est incluse dans le temps de travail.
	<b>Art. 58 Heures supplémentaires</b>
<i>Besoins</i>	<sup>1</sup> Lorsque les besoins du service l'exigent, tout collaborateur peut être astreint à l'accomplissement d'heures supplémentaires.
<i>Compensation</i>	<sup>2</sup> Ne sont considérées comme heures supplémentaires que celles dépassant l'horaire hebdomadaire contractuel et acceptées par l'employeur.
	<b>Art. 59 Travail de nuit</b>
<i>Compensation</i>	Sont concernés par la présente disposition, le personnel désigné dans le Règlement d'exécution. Les majorations pour le travail de nuit sont également définies dans le Règlement d'exécution.
<i>Fixation des fériés</i>	<b>Art. 60 Jours fériés et chômés</b>
	<sup>1</sup> Les jours fériés et chômés autres que le dimanche et auxquels le collaborateur a droit sont fixés par le Conseil communal dans le Règlement d'exécution.
	<sup>2</sup> Les jours fériés et chômés sont compensés en congés lorsqu'ils tombent en période de vacances.
	<b>Art. 61 Durée des vacances</b>
	Le collaborateur engagé à titre provisoire ou définitif a droit chaque année aux vacances suivantes : a) 25 jours jusqu'à 49 ans révolus ; b) 28 jours de 50 à 57 ans révolus ; c) 30 jours dès 58 ans et plus.
	<b>Art. 62 Calcul des vacances</b>
	<sup>1</sup> Dans l'année où il commence ou quitte ses fonctions, le collaborateur n'a droit à des vacances qu'en proportion du temps qu'il a passé au service de la Commune.
<i>Interruption de vacances</i>	<sup>2</sup> Les vacances interrompues plus de deux jours pour cause de maladie ou d'accident attestée par un certificat médical sont suspendues. Le collaborateur en avise immédiatement ou dès que possible son supérieur hiérarchique.

<i>Réduction de vacances</i>	<p><sup>3</sup> Lorsque les absences du collaborateur, pour cause d'accident, de maladie ou de service militaire dépassent au total 2 mois complets par an, elles entraînent une réduction de vacances de 1/12 pour chaque mois complet d'absence, le premier mois n'étant pas compté. Les dispositions de l'article 48 alinéa 2 concernant l'exercice d'une charge publique sont réservées.</p>
	<p><sup>4</sup> Toutefois, en cas d'absence due à la propre faute du collaborateur, la réduction du droit aux vacances peut être appliquée à partir du premier mois.</p>
	<p><sup>5</sup> L'employeur ne peut diminuer les vacances d'une collaboratrice que si, en raison d'une grossesse, elle est empêchée de travailler pendant au moins trois mois. En revanche, le congé maternité n'est pas pris en considération pour le calcul de la réduction.</p>
	<p><sup>6</sup> Si les vacances sont fractionnées par jours isolés, une des périodes au moins doit, en règle générale, compter 2 semaines consécutives au minimum.</p>
<i>Report de vacances</i>	<p><sup>7</sup> Les vacances sont prises au cours de l'année civile. Le report d'une année à l'autre n'est admis qu'exceptionnellement par l'autorité. Elles peuvent être échelonnées sur toute l'année, si les besoins du service l'exigent ou le permettent.</p>
	<p><sup>8</sup> Les dates des vacances sont fixées d'entente avec le chef de secteur et approuvées par le chef de service, compte tenu des nécessités du service et des désirs du collaborateur.</p>
	<p><sup>9</sup> Tant que durent les rapports de service, les vacances ne peuvent être remplacées par des prestations en argent ou d'autres avantages.</p>
<b>Art. 63 Congés spéciaux de moins d'un mois</b>	
<i>Principes</i>	<p><sup>1</sup> L'interruption du travail pour des motifs autre 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.</p>
	<p><sup>2</sup> Le collaborateur qui veut ou doit interrompre son travail en vertu d'un congé en informe assez tôt son supérieur hiérarchique.</p>
	<p><sup>3</sup> Le Conseil communal fixe dans le Règlement d'exécution les modalités d'octroi de congés payés ne dépassant pas un mois.</p>
	<p><sup>4</sup> Le Conseil communal peut accorder un congé non payé d'une durée allant jusqu'à un mois, pour autant que le fonctionnement du service ne soit pas perturbé. Le collaborateur doit motiver sa demande et,</p>

	en cas d'acceptation, il reste affilié à ses frais à l'assurance maladie, l'assurance accident et l'institution de prévoyance.
	<b>Art. 64 Congés de plus d'un mois</b>
	<sup>1</sup> Le Conseil communal peut accorder des congés prolongés au collaborateur 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.
	<sup>2</sup> Le salaire du bénéficiaire d'un congé prolongé n'est pas versé. Par contre, le collaborateur restera affilié à ses frais à l'assurance maladie, l'assurance accident et l'institution de prévoyance.
	<b>Chap. VI : TRAITEMENTS, INDEMNITES DIVERSES ET ASSURANCES</b>
	<b>Art. 65 Classement des fonctions</b>
	Le Conseil communal classe les fonctions dans une catégorie de l'échelle des traitements fixée à l'article 68, en tenant compte de la nature, des connaissances et des aptitudes qu'elles supposent et des responsabilités qu'elles impliquent.
	<b>Art. 66 Modalités</b>
<i>Versement du traitement</i>	<sup>1</sup> Le traitement du collaborateur est dû par mois civil aussi longtemps qu'il est au service de la Commune.
<i>13<sup>ème</sup> salaire</i>	<sup>2</sup> Le 13 <sup>ème</sup> salaire est versé semestriellement, à raison de 50 % à la fin du mois de juin et de 50 % à la fin du mois de novembre. Toutefois, lorsque le collaborateur quitte le service de la Commune, en cours d'année, le 13 <sup>ème</sup> salaire est versé lors du départ du collaborateur, proportionnellement à la durée de son activité pour l'année en cours.
	<b>Art. 67 Traitement initial</b>
	<sup>1</sup> Le traitement initial est déterminé selon la classe prévue pour la fonction en tenant compte de l'expérience utile du collaborateur engagé et 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 du collaborateur.
	<sup>2</sup> Si le niveau de connaissance du collaborateur ne correspond pas au niveau demandé par la fonction, le Conseil communal peut demander au collaborateur une formation complémentaire, y

	compris en cours d'emploi. Les arrangements financiers sont réservés, conformément aux articles relatifs dans le Règlement d'exécution.
	<b>Art. 68 Echelle des traitements</b>
<i>Echelle de traitement</i>	<sup>1</sup> L'échelle des traitements est arrêtée par le Conseil communal. Elle fait l'objet d'un tableau joint au présent Règlement.
<i>Adaptation de l'échelle</i>	<sup>2</sup> L'échelle des traitements est en principe adaptée chaque année en tenant compte des éléments suivants : a) L'évolution de l'indice suisse des prix à la consommation ; b) La capacité financière de la Commune ; c) L'évolution de la situation économique et sociale.
	<b>Art. 69 Augmentation</b>
	Tant qu'il n'a pas atteint le maximum de sa classe 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, le collaborateur bénéficie chaque année, en principe, d'un échelon. Les exceptions et modalités sont fixées dans le Règlement d'exécution.
	<b>Art. 70 Service de piquets</b>
	<sup>1</sup> Une indemnité est versée chaque jour où le service a été assuré.
<i>Indemnité de piquet</i>	<sup>2</sup> Cette indemnité est fixée dans le règlement d'exécution.
	<b>Art. 71 Récompense</b>
	Le Conseil communal peut accorder une récompense, dont il fixe le montant, au collaborateur 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.
	<b>Art. 72 Allocation en cas de mariage, de naissance et d'adoption légale</b>
	<sup>1</sup> Le Conseil communal accorde une allocation unique de CHF 500.00 à l'occasion du mariage d'un collaborateur ou d'un partenariat enregistré. Si deux collaborateurs communaux se marient, une seule allocation est versée. Si le mariage intervient au cours de la période probatoire, l'allocation ne sera due et versée qu'au terme d'une année de service.
	<sup>2</sup> Le Conseil communal accorde une allocation unique de CHF 500.00 à l'occasion de la naissance ou de l'adoption légale d'un enfant d'un collaborateur, sur la base d'une attestation officielle. Si les parents

	<p>sont tous deux collaborateurs communaux, une seule allocation est versée.</p>
	<p><sup>3</sup> Ces allocations sont versées avec le salaire. Le montant des allocations est le montant net.</p>
	<p><b>Art. 73 Gratification pour ancienneté de service</b></p>
<i>Gratification</i>	<p><sup>1</sup> Le Conseil communal octroie et fixe dans le Règlement d'exécution la prime d'ancienneté pour les collaborateurs.</p>
<i>Années de service</i>	<p><sup>2</sup> En cas d'interruption, l'expérience antérieure dans la Commune est comptabilisée pour l'octroi de la prime d'ancienneté.</p>
	<p><sup>3</sup> Les années d'apprentissage passées à la Commune sont considérées comme années de service.</p>
<i>Indemnité kilométrique et repas</i>	<p><b>Art. 74 Indemnité pour véhicule privé et pour repas pris au dehors</b></p>
	<p><sup>1</sup> Une indemnité équitable est allouée au collaborateur qui est autorisé par le Conseil communal à utiliser un véhicule privé pour les besoins du service. Une indemnité est également versée pour les repas pris occasionnellement au dehors.</p>
	<p><sup>2</sup> Ces indemnités sont fixées dans un règlement établi par le Conseil communal.</p>
<i>Accident avec un véhicule privé</i>	<p><sup>3</sup> Pour les cas d'accident d'un collaborateur survenu lors de l'utilisation autorisée d'un véhicule privé pour les besoins du service, la commune prend à sa charge la couverture d'une assurance complémentaire couvrant les risques collision et perte de bonus RC. Le collaborateur sera alors indemnisé conformément aux conditions générales après déduction de la franchise contractuelle. Les cas où un tiers doit prendre en charge les dégâts sont réservés.</p>
	<p><sup>4</sup> Toutefois, une participation de la Commune est exclue en cas de faute grave du collaborateur.</p>
	<p><b>Art. 75 Vêtements de travail et chaussures de sécurité</b></p>
	<p>La commune fournit gratuitement les vêtements nécessaires à l'exécution de travaux spéciaux et salissants. Des vêtements spéciaux (manteaux, chapeaux, bottes) doivent être remis, à titre de prêt, au collaborateur obligé de travailler à l'extérieur par n'importe quel temps.</p>

	<b>Art. 76 Allocations pour enfants ou adoption</b>
	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.

	<b>Art. 77 Traitement en cas de maladie ou d'accident</b>
<i>Droit au traitement</i>	<sup>1</sup> En cas de maladie ou d'accident entraînant une incapacité totale ou partielle de travail, le collaborateur a droit au versement de son traitement durant 720 jours, dans une période de 900 jours consécutifs.
	<sup>2</sup> Toutefois, si la maladie ou l'accident survient pendant la première année de service, le droit au versement du traitement est limité à 360 jours, dans une période de 540 jours. Au-delà de ces délais, les prescriptions légales en la matière sont strictement appliquées.
<i>Faute grave</i>	<sup>3</sup> 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. En principe, il s'en tiendra à l'appréciation des assurances.
<i>Invalidité</i>	<sup>4</sup> Le droit au traitement prend fin en tous les cas dès la cessation des rapports de travail suite à l'octroi d'une rente d'invalidité.
	<b>Art. 78 Grossesse et congé de maternité</b>
<i>Absence</i>	<sup>1</sup> La collaboratrice enceinte peut, sur simple avis, s'absenter du travail.
	<sup>2</sup> 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.
<i>Durée - Principe</i>	<sup>3</sup> En cas de maternité, la collaboratrice a droit à 16 semaines de congé payé. Quand l'enfant est mort-né ou décède à la naissance, la mère a droit aux prestations de l'assurance maternité conformément à la Loi fédérale sur les allocations pour perte de gain en cas de service et de maternité (LAPG).
	<sup>4</sup> 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.
	<sup>5</sup> Le droit à l'allocation de maternité existe lorsque l'assurée est couverte pendant toute la durée de la grossesse par une assurance collective incluant l'allocation de maternité.

a) Personnel engagé pour une durée indéterminée	<p><sup>6</sup> 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 reprendre le travail dans les huit semaines qui suivent l'accouchement.</p>
b) Personnel engagé pour une durée déterminée	<p><sup>7</sup> 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.</p>
<b>Art. 79 Congé d'allaitement</b>	
Allaitement	<p>La collaboratrice a droit aux congés d'allaitement et permissions résultant de la législation fédérale sur le travail.</p>
<b>Art. 80 Congé d'adoption</b>	
Adoption	<p><sup>1</sup> Lorsqu'un collaborateur accueille un enfant en vue d'adoption et que, des deux parents, il est celui qui en assume principalement la garde, ce collaborateur a droit à un congé payé d'un maximum de 16 semaines consécutives.</p>
<p><sup>2</sup> Le collaborateur, qui n'est pas celui qui assume principalement la garde, peut bénéficier d'un congé payé allant jusqu'à 4 semaines, lorsque les démarches visant à accueillir l'enfant le nécessitent.</p>	
<b>Art. 81 Congé de paternité</b>	
Paternité	<p><sup>1</sup> Lors d'une naissance, le collaborateur a droit à un congé payé de paternité de 4 semaines, calculés au prorata du taux d'activité.</p>
<p><sup>2</sup> Le collaborateur doit présenter l'acte de naissance ou une autre pièce officielle pour bénéficier du congé de paternité.</p>	
<p><sup>3</sup> Le congé peut être pris en une fois ou fractionné. Il doit être pris au plus tard dans l'année qui suit la naissance.</p>	
<b>Art. 82 Traitement en cas de service militaire ou de protection civile</b>	
Service obligatoire ordinaire	<p><sup>1</sup> Pour les périodes de service militaire, de service actif, de service de protection civile accomplies au cours d'une année, le personnel a droit au salaire intégral pendant une durée égale à celle d'un cours de répétition ou de complément, cours de cadre compris.</p>
Service obligatoire supplémentaire	<p><sup>2</sup> Pour toutes les autres périodes de service obligatoire, comme par exemple le service d'avancement, le collaborateur reçoit au minimum les prestations de l'assurance perte de gain.</p>

<i>Remboursement</i>	<sup>3</sup> En cas de résiliation des rapports de service par le collaborateur dans l'année qui suit l'accomplissement de l'école de recrues ou d'un service d'avancement, la Commune se réserve le droit d'exiger le remboursement d'une partie des prestations prévues à l'alinéa 2, en fonction des années de service. Le montant remboursable ne peut pas dépasser la part qui est à la charge de l'employeur.
	<sup>4</sup> Les réductions de traitement prévues à l'alinéa 2 ne sont opérées que pour le temps de service qui excède celui qui est mentionné à l'alinéa 1 ou qui ne coïncide pas avec les vacances.
	<sup>5</sup> Les indemnités versées par les caisses de compensation pour le personnel en service sont acquises à la Commune.
<i>Renvoi de service obligatoire</i>	<sup>6</sup> 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.
	<b>Art. 83 Cession</b>
	Le droit au traitement et aux allocations ne peut être cédé ou mis en gage que dans la mesure où il garantit une obligation d'entretien découlant du droit de la famille et dans les limites de ce qui est saisissable en vertu de la loi fédérale sur la poursuite pour dettes et la faillite.
	<b>Art. 84 Prescription</b>
	La créance en paiement du traitement, des allocations et des indemnités se prescrit par cinq ans à compter de son exigibilité.
	<b>Art. 85 Restitution de l'indu</b>
	<sup>1</sup> Le collaborateur qui a reçu un traitement, une allocation ou une indemnité qui ne lui étaient pas dus ou qui ne lui étaient que partiellement dus est tenu de restituer l'indu.
	<sup>2</sup> Le droit de demander la restitution se prescrit par un an à compter du jour où la Commune a eu connaissance du caractère indu du versement et, dans tous les cas, par cinq ans dès le versement de l'indu.

	<b>Chap. VII : ASSURANCES ET PREVOYANCE PROFESSIONNELLES</b>
	<b>Art. 86 Assurance accidents</b>
	<sup>1</sup> Le collaborateur est assuré par la Commune contre les accidents professionnels et non professionnels et contre la maladie professionnelle conformément à la loi fédérale sur l'assurance accident. Les primes sont à la charge de la Commune.
	<sup>2</sup> Le collaborateur engagé à titre auxiliaire ou temporaire est également couvert par l'assurance accident conclue en faveur du personnel de la Commune.
	<sup>3</sup> Le collaborateur dont l'activité est inférieure à 8 heures par semaine s'assure lui-même contre les risques d'accidents non professionnels.
	<b>Art. 87 Assurance maladie</b>
	Le collaborateur s'assure pour les frais de la maladie non-professionnelle conformément à la LAMal. Les primes sont à sa charge.
	<b>Art. 88 Prévoyance professionnelle</b>
	Pour autant qu'il remplisse les conditions légales, le collaborateur est affilié, par son employeur, à une institution de prévoyance tenue de respecter au minimum les conditions, en particulier la parité des cotisations, fixées par les diverses lois applicables.
	<b>Chap. VIII : Voies de droit</b>
	<b>Art. 89 Décisions prises par l'autorité d'engagement</b>
	<sup>1</sup> 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.
	<sup>2</sup> Lorsqu'une telle décision émane d'un organe subordonné au Conseil communal ou d'un délégué des tâches communales, l'intéressé peut adresser, dans les trente jours, une réclamation au Conseil communal.
	<b>Art. 90 Décision du Préfet</b>
	<sup>1</sup> La décision du Préfet est sujette à recours conformément au code de procédure et de juridiction administrative. Ce recours peut aussi être interjeté par le Conseil communal.
	<sup>2</sup> La procédure de recours est régie par le code de procédure et de juridiction administrative.

	<b>Chap. IX : DISPOSITIONS FINALES ET TRANSITOIRES</b>
	<b>Art. 91 Procédures en cours</b>
	<sup>1</sup> Les procédures administratives ou disciplinaires pendantes lors de l'entrée en vigueur du Règlement sont poursuivies conformément à l'ancien droit.
	<sup>2</sup> Les décisions prises dans le cadre desdites procédures continuent à exercer leurs effets conformément à l'ancien droit.
	<b>Art. 92 Situations acquises pour l'entrée en vigueur</b>
	Le Conseil communal veille au respect des situations acquises en matière de rémunération.
	<b>Art. 93 Entrée en vigueur</b>
	<sup>1</sup> Le présent Règlement entre en vigueur dès son approbation par la Direction des institutions, de l'agriculture et des forêts.
	<sup>2</sup> Le Règlement du personnel communal de la ville d'Estavayer-le-Lac du 16 décembre 2009 est abrogé.
	<sup>3</sup> Le présent Règlement peut faire l'objet d'un référendum au sens de l'article 52 LCo.

Validé par la Commission du personnel dans sa séance du 13 novembre 2020.

AU NOM DE LA COMMISSION DU PERSONNEL

La Secrétaire :

Anissa Glauser

La Présidente :

Anne-Katia Nardo

Validé par le Conseil communal dans sa séance du 16 novembre 2020.

AU NOM DU CONSEIL COMMUNAL :

Le Secrétaire :

Lionel Conus

Le Syndic :

Eric Chassot



Adopté par le Conseil général dans sa séance du 15 décembre 2020.

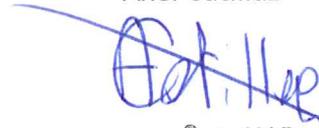
---

AU NOM DU CONSEIL GENERAL :

Le Secrétaire :  
Lionel Conus



Le Président :  
Axel Catillaz



Approuvé par la Direction des institutions, de l'agriculture et des forêts le 24 MAR. 2021

Le Conseiller d'Etat, Directeur  
Didier Castella

