

COMMUNE DE VUADENS

REGLEMENT DU PERSONNEL COMMUNAL

L'Assemblée communale de la Commune de Vuadens du

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

Objet du règlement

- 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

Personnes concernées

- 1 Le présent règlement s'applique à toutes les personnes engagées au service de la commune dès la date de son entrée en vigueur.
- 2 Le Conseil communal établit un inventaire des postes de travail.
- 3 Les apprenti-e-s et les mineurs sont soumis aux dispositions fédérales et cantonales sur la formation professionnelle.

Art. 3 Corps enseignant

*Enseignements primaires
et enfantines*

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

Art. 4 Autres catégories de personnel

- 1 Le Conseil communal peut engager des auxiliaires ou temporaires. Les rapports découlant de ces engagements sont soumis au droit privé et font l'objet d'un contrat de travail spécifique.
- 2 Pour la rémunération, le Conseil communal fixe le salaire en se référant aux salaires versés sur le marché du travail en respectant l'équité envers les autres collaborateurs et collaboratrices de la commune.
- 3 Est considéré comme personnel temporaire le personnel exerçant une activité pour une courte période.

Art. 5 Droit réservé

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

Chap. II : ENGAGEMENT ET RECONNAISSANCE OFFICIELLE**Art. 6 Engagement***Non-discrimination*

- 1 Conformément à la Constitution fédérale, toute désignation du personnel, de statut ou de fonction vise indifféremment l'homme ou la femme.
- 2 En aucun cas une candidature ne peut être écartée pour une raison d'opinion religieuse, philosophique ou politique, ou pour tout autre motif discriminatoire.

Art. 7 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 l'employé-e.

Art. 8 Autorité d'engagement

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

3.

Art. 9 Contrat d'engagement

- 1 L'engagement du collaborateur ou de la collaboratrice est conclu sous la forme d'un contrat ou d'une lettre d'engagement.
- 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 courte période et que les circonstances le justifient, le contrat oral suffit.

4 Conformément à l'article 72 LCo, les tâches des collaborateurs sont fixées dans un cahier des charges.

Art. 10 Période probatoire et reconnaissance officielle

*Durée de la période
probatoire*

1 La période probatoire est de 3 mois, mais au maximum 12 mois.

2 Le collaborateur ou la collaboratrice reçoit dès son entrée en service un exemplaire du présent règlement et les règlements relatifs à l'institution de prévoyance.

3 Avant la fin de la période probatoire, le collaborateur ou la collaboratrice et une délégation du Conseil communal 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 par écrit à l'employé-e.

Art. 11 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. Pour répondre aux besoins effectifs de la commune et viser l'utilisation optimale des compétences et ressources humaines, la voie de promotion interne doit être examinée prioritairement.

Chap. III : FIN DES RAPPORTS DE TRAVAIL

Art. 12 Résiliation durant le temps d'essai

Durant la période probatoire, 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.

Art. 13 Contrat de durée déterminée

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

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

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

Art. 14 Contrat de durée indéterminée

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

Art. 15 Démission

Résiliation après engagement

1 Le collaborateur ou la collaboratrice peut démissionner moyennant le respect du délai de résiliation de trois mois pour la fin d'un mois. Tant que l'intérêt du service ne s'y oppose pas, l'autorité d'engagement peut aussi accepter une démission donnée dans un délai plus court.

2 Dans des cas exceptionnels et pour des motifs pertinents d'intérêt public, elle peut exiger du ou de la démissionnaire qu'il ou elle reste en fonction jusqu'à l'entrée en fonction d'un-e remplaçant-e qualifié-e, mais au maximum pendant quatre mois pour assurer la transmission des connaissances mais avec aménagement du temps de travail possible.

3 La démission est adressée par pli recommandé au Conseil communal.

Art. 16 Résiliation par entente réciproque

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

Art. 17 Retraite

Retraite ordinaire

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

Art. 18 Mutation et suppression de poste

Circonstances

1 Lorsque les circonstances l'exigent, notamment en cas de réorganisation d'un service ou de suppression d'un poste, le collaborateur ou la collaboratrice fait l'objet d'une mutation temporaire ou définitive.

Formation

2 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.

Licenciement

3 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.

Art. 19 Résiliation du contrat de travail par l'employeur pour des motifs liés aux aptitudes ou au comportement

Renvoi lié aux aptitudes et 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. 10 al. 3.

Avertissement

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. 20 Renvoi pour de justes motifs

Renvoi pour justes motifs

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.

Art. 21 Résiliation ou renvoi abusif

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 actif;
- e) en raison d'une obligation légale incombant au collaborateur ou à la collaboratrice sans qu'il ou elle ait demandé de 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 20;
- h) en raison de l'appartenance du collaborateur ou de la collaboratrice à une organisation de travailleurs;

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

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.

Constitution du dossier

2 Avant de rendre une décision au sens des articles 19 et 20, il est procédé à la constitution du dossier. Le collaborateur ou la collaboratrice en est informé-e, avec indication des motifs et de la (ou des) personne(s) chargée(s) de la conduite du dossier. Le collaborateur ou la collaboratrice doit être entendu-e et peut se faire assister.

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

Démission

4 La démission du collaborateur ou de la collaboratrice met fin à la procédure. Les frais de procédure en cours au sens de l'article 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.

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*Suspension d'activité*

1 Lorsque les besoins du service l'exigent, le Conseil communal peut suspendre provisoirement un collaborateur ou une collaboratrice pendant la durée de la procédure mentionnée aux articles 20 et 25.

Suspension de traitement

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

Art. 27 Frais de procédure*Calcul des frais*

1 En cas de procédure de renvoi pour de justes motifs, le collaborateur ou la collaboratrice peut être tenu-e de supporter les frais de procédure. Si la procédure n'aboutit pas au renvoi, mais que le collaborateur ou la collaboratrice l'a provoquée par sa faute ou sa légèreté, ou l'a rendue difficile, tout ou partie des frais peuvent également être mis à sa charge.

2 Les frais sont fixés en tenant compte des dépenses occasionnées spécialement par le déroulement de la procédure, notamment des honoraires de tiers et des frais de publication, ainsi que des indemnités de déplacement et de subsistance. Ils sont calculés au prix coûtant.

3 Il peut être renoncé en totalité ou en partie à la perception des frais si le collaborateur ou la collaboratrice se trouve dans une situation économique difficile.

Chap. IV : DEVOIRS ET DROITS DES COLLABORATEURS**Art. 28 Exercice de la fonction***Devoirs généraux*

1 Le collaborateur ou la collaboratrice est tenu-e d'exercer sa fonction personnellement et avec diligence, conscience et fidélité en faisant tout ce qui est conforme aux intérêts de la commune et en s'abstenant de tout ce qui peut lui porter préjudice.

2 Il ou elle a le devoir de signaler immédiatement à son ou sa supérieur-e hiérarchique tout incident ou dommage survenu dans l'exercice de la fonction, touchant la commune ou un tiers.

3 Il ou elle doit tout son temps à sa fonction, dans les limites de son horaire de travail.

4 S'il ou si elle fait l'objet d'une poursuite pénale, il ou elle a le devoir d'en informer le Conseil communal.

Art. 29 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. 30 Collaboration

Devoir de collaboration

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

Art. 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

Respect des horaires

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

Art. 33 Domicile

Lorsque des raisons inhérentes à son service l'exigent, l'autorité d'engagement peut obliger le collaborateur ou la collaboratrice à fixer domicile dans la commune dans un délai de 2 ans dès la notification.

Art. 34 Secret de fonction

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 sans en avoir au préalable informé le Conseil communal. Cette information 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 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. 37 Soin 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. 38 Occupations accessoires

Autorisation

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

Incompatibilité

- 2 Le collaborateur ou la collaboratrice ne peut avoir d'occupations accessoires qui porteraient atteinte à sa capacité de travail, seraient incompatibles avec leur situation officielle ou les devoirs de leur charge, ou constitueraient une concurrence inadmissible.

Art. 39 Charges publiques

Information

- 1 Avant d'accepter une charge publique non obligatoire, le collaborateur ou la collaboratrice doit aviser de son intention, avant de se porter candidat-e, le Conseil communal qui ne peut s'y opposer que pour des motifs tenant à la bonne marche du service.

Vacances ou congés

- 2 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. 40 Devoirs des supérieurs

- Responsabilité* 1 Le collaborateur ou la collaboratrice qui a une responsabilité de conduite de personnel, doit en surveiller l'activité et donner des instructions claires et suffisantes.
- Egalité de traitement* 2 Le ou la supérieur-e doit agir avec équité et bienveillance à l'égard de ses subordonné-e-s.
- Instructions* 3 Il ou elle est responsable des instructions qu'il ou elle donne et du travail du personnel qu'il ou elle dirige.

Art. 41 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. 42 Formation et perfectionnement

- 1 Le collaborateur ou la collaboratrice est tenu-e de maintenir ses connaissances au niveau des exigences et de l'évolution des besoins de sa fonction.
- 2 La commune garantit à son collaborateur ou sa collaboratrice son perfectionnement professionnel, assurant à sa fonction et à son épanouissement personnel les aptitudes requises.
- Approbation* 3 Le collaborateur ou la collaboratrice désireux-se d'entreprendre une formation doit obtenir l'approbation formelle du Conseil communal s'il ou si elle entend que les frais soient pris en charge, en tout ou en partie, par la commune.
- Formation pendant le temps de travail* 4 Les cours ayant un rapport avec l'activité professionnelle peuvent être autorisés pendant les heures de travail, pour autant que la bonne marche du service le permette.
- Compensation* 5 Les heures de cours suivies en dehors de l'horaire normal de travail ne donnent, en principe, lieu à aucune compensation.
- Formation de longue durée* 6 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.
- Remboursement* 7 En cas de départ, la commune peut demander le remboursement des frais de formation de longue durée. La commune doit régler les cas par convention.

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

Art. 43 Horaires de travail

- Durée de travail* 1 La durée normale de travail est définie par le *Règlement d'exécution (ci-après : RE)* pour tout le personnel communal.
- Consultation* 2 Le Conseil communal arrête l'horaire de travail après consultation du personnel intéressé.

Art. 44 Pause

Le temps de pause est réglé par le RE.

Art. 45 Heures supplémentaires

- Besoins* 1 Lorsque les besoins du service l'exigent, tout collaborateur ou toute collaboratrice peut être astreint-e à l'accomplissement d'heures supplémentaires.
- Décompte* 2 L'état des heures supplémentaires est arrêté mensuellement sur la base de rapports et transmis au Conseiller responsable du dicastère.
- Compensation* 3 Ne sont considérées comme heures supplémentaires que celles dépassant l'horaire hebdomadaire contractuel. Pour les séances avec le Conseil communal, ces heures sont indemnisées selon entente entre les personnes concernées et le Conseil communal.
- Maximum* 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.
- Report* 5 Le maximum des heures supplémentaires ne devra pas dépasser 60 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 60 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.
- Majoration* 7 Les congés de compensation qui remplacent les heures supplémentaires sont majorés sauf prescriptions particulières, de :
- a) 25 % entre 23h00 et 06h00
 - b) 50 % dimanche et jours fériés
 - c) le samedi est assimilé à un jour ouvrable

Art. 46 Jours fériés

- Fixation des fériés* 1 Les jours fériés autres que le dimanche et auxquels le collaborateur ou la collaboratrice a droit sont fixés par le RE.

- 2 Les jours fériés complets tombant dans un période de vacances sont repris en congé.
- 3 Les jours fériés tombant sur un samedi ou un dimanche ne sont pas compensés.

Art. 47 Durée des vacances

Le collaborateur ou la collaboratrice engagé-e à titre provisoire ou définitif a droit chaque année aux vacances selon le RE.

Art. 48 Calcul des vacances

- 1 Dans l'année où il ou elle commence ou quitte ses fonctions, le collaborateur ou la collaboratrice n'a droit à des vacances qu'en proportion du temps qu'il ou qu'elle a passé au service de la commune.
- 2 Lorsque les absences du collaborateur ou de la collaboratrice, pour cause d'accident ou de maladie, dépassent un total de 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.
- 3 Si les vacances sont fractionnées par jours isolés, une des périodes au moins doit, en règle générale, compter 2 semaines consécutives au minimum.
- 4 Les vacances sont prises au cours de l'année civile selon le planning établi. Le report d'une année à l'autre est admis jusqu'au 30 avril de l'année suivante, mais au maximum 10 jours. 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. 49 Congés spéciaux de brève durée

- 1 Il est accordé un congé sans compensation :
 - a) de 3 jours en cas de mariage;
 - b) de 3 jours en cas de décès d'un conjoint-e, concubin-e, ou d'un enfant;
 - c) 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) 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;
 - f) de 1 jour en cas de naissance / l'accueil d'un enfant en cas d'adoption;
 - g) de 1 jour en cas de mariage d'un fils ou d'une fille;
 - h) de 1 jour en cas de déménagement;
 - i) de 1 jour lors de la libération du service militaire ou de l'inspection;

- j) du temps nécessaire pour effectuer du service de pompier en cas de sinistre et pour le service d'avancement.
 - k) le temps nécessaire pour l'inspection et le recrutement
- 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.

Art. 50 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. 51 Modalités

Versement du traitement

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.

Art. 52 Augmentation

Les augmentations de salaire sont traitées sur la base des évaluations personnelles effectuées par une délégation du Conseil communal. La décision finale incombe au Conseil communal.

Art. 53 Allocation en cas de mariage ou de naissance

- 1 Le Conseil communal accorde une allocation unique (voir RE) à l'occasion du mariage d'un collaborateur ou d'une collaboratrice. 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.
- 2 Le Conseil communal accorde une allocation unique (voir RE) à l'occasion de la naissance ou de l'adoption légale d'un enfant d'un collaborateur ou d'une collaboratrice, sur la base d'une attestation officielle. Si les parents sont tous deux collaborateurs communaux, une seule allocation est versée.
- 3 Ces allocations sont versées avec le salaire.

Art. 54 Gratification pour ancienneté de service*Gratification*

- 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 : 50 % du traitement mensuel
 - b) après 20, 30 et 40 ans de service : 100 % du traitement mensuel

La prime est versée en même temps que le dernier traitement mensuel du mois du jubilé.

- 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. 55 Décès

En cas de décès d'un collaborateur, le salaire du mois durant lequel le collaborateur est décédé est payé jusqu'à son terme ainsi que la part des diverses indemnités accordées.

Art. 56 Indemnité pour véhicule privé et pour repas pris au dehors*Indemnité kilométrique et repas*

- 1 Une indemnité équitable est allouée au collaborateur ou à la collaboratrice qui est autorisé-e par le Conseil communal à utiliser un véhicule privé pour les besoins du service. Une indemnité est également versée pour les repas pris occasionnellement au dehors.
- 2 Ces indemnités sont fixées dans le RE.

Art. 57 Vêtements de travail

- 1 Des vêtements spéciaux sont remis à titre de prêt au collaborateur ou à la collaboratrice obligé-e de travailler à l'extérieur par n'importe quel temps.
- 2 Le Conseil communal peut fixer des principes à l'octroi d'autres prestations selon le RE.

Art. 58 Allocations pour enfants ou adoption

Le personnel communal reçoit les prestations prévues par la législation cantonale sur les allocations familiales. Une allocation supplémentaire, fixée par le Conseil communal est versée (voir RE).

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

Droit au traitement

1 Si la maladie ou l'accident survient durant une période de vacances du collaborateur, la présentation d'un certificat médical est obligatoire dès le premier jour de maladie ou d'accident si le collaborateur entend bénéficier de son droit aux vacances.

2 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 900 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.

Faute grave

3 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. 60 Congé de maternité

Durée – Principe

1 En cas de maternité, la collaboratrice a droit au congé prévu dans le RE.

a) Personnel engagé pour une durée indéterminée

2 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.

b) Personnel engagé pour une durée déterminée

3 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. 61 Traitement en cas de service militaire ou de protection civile

Service obligatoire ordinaire

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

Service obligatoire supplémentaire

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

Remboursement

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

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

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

Renvoi de service obligatoire

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

Chap. VII : ASSURANCES ET PREVOYANCES PROFESSIONNELLES

Art. 62 Assurance contre les accidents

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

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

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

Art. 63 Assurance contre la maladie

1 Le collaborateur ou la collaboratrice s'assure pour les frais de la maladie et pharmaceutique conformément à la LAMal. Les primes sont à sa charge. La commune peut souscrire une assurance collective.

2 La commune souscrit une assurance perte de gain maladie. La participation de la commune se monte au minimum légal. Les conditions sont définies par le RE.

Art. 64 Prévoyance professionnelle

Pour autant qu'il ou elle remplisse les conditions légales, le collaborateur ou la collaboratrice est affilié-e, par son employeur, à une institution de prévoyance tenue de respecter au minimum les conditions, voir RE.

Chap. VIII : VOIES DE DROIT

Art. 65 Décisions prises par l'autorité d'engagement

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 auprès du Préfet.

Art. 66 Décision du Préfet

- 1 Le Préfet statue dans les soixante jours suivant le dépôt du recours.
- 2 La procédure de recours est régie par le code de procédure et de juridiction administrative.

Chap. IX : DISPOSITIONS FINALES ET TRANSITOIRES

Art. 67 Entrée en vigueur

- 1 Le présent règlement, ainsi que son RE, entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2005
- 2 Ils abrogent toutes dispositions antérieures.

Adopté par le Conseil communal dans sa séance du 19 octobre 2004

le secrétaire :



AU NOM DU CONSEIL COMMUNAL



le Syndic :



Adopté en assemblée communale du 14 décembre 2004

Approuvé par la Direction des institutions, de l'agriculture et des forêts le 31 MARS 2005

Le Conseiller d'Etat-Directeur
Pascal Corminboeuf



