



# COMMUNE DE BROC

## REGLEMENT DU PERSONNEL COMMUNAL

L'Assemblée communale de Broc

**Vu :**

la Loi du 25 septembre 1980 sur les Communes  
et son Règlement d'exécution du 28 décembre 1981

**Edicte :**

le Règlement suivant,  
destiné à régir les rapports de travail  
de droit public du personnel communal.

*(Par mesure de simplification, les termes concernant les personnes sont orthographiés au masculin, sauf dans les cas où les dispositions se rapportent exclusivement à une collaboratrice.)*

### Chap. I : GENERALITES

#### Art. 1 Champ d'application

Personnes  
concernées

- <sup>1</sup> Le présent règlement s'applique à toutes les personnes engagées au service de la Commune, dès la date de son entrée en vigueur.
- <sup>2</sup> Les apprentis et les mineurs sont soumis aux dispositions fédérales et cantonales sur la formation professionnelle.

#### Art. 2 Employeur, organisation générale

Employeur

- <sup>1</sup> L'employeur, au sens du présent règlement, est le Conseil communal.
- <sup>2</sup> 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, le travail d'équipe, ainsi qu'un climat respectueux de la personne. Autant que faire se peut, il veille à la répartition équitable, à tous les niveaux, des postes entre les femmes et les hommes. Dans la mesure où les exigences de la Commune le permettent, il encourage l'activité à temps partiel.

Organisation  
générale

#### Art. 3 Corps enseignant

Enseignants

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

#### **Art. 4 Autres catégories de personnel**

*Auxiliaires ou temporaires*

<sup>1</sup> Le Conseil communal peut engager d'autres catégories de personnel, notamment auxiliaire ou temporaire. Elles sont notamment soumises aux dispositions du Code des obligations et de la Loi sur le travail et font l'objet d'un contrat de travail spécifique.

<sup>2</sup> Est considéré comme personnel temporaire le collaborateur exerçant une activité pour une courte période.

*Rémunération*

<sup>3</sup> Pour la rémunération des autres catégories de personnel, le Conseil communal se réfère à l'échelle des traitements ou à défaut aux traitements versés sur le marché du travail, aux conventions collectives et à l'équité à respecter envers les autres collaborateurs de la Commune.

#### **Art. 5 Droit réservé**

*Règlements spéciaux*

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 en dehors des horaires normaux.

### **Chap. II : ENGAGEMENT**

#### **Art. 6 Engagement de personnel**

*Non-discrimination*

<sup>1</sup> Conformément à la Constitution fédérale, toute désignation de personnel, de statut ou de fonction vise indifféremment l'homme ou la femme.

<sup>2</sup> En aucun cas une candidature ne peut être écartée pour une raison liée à l'origine, ainsi qu'en raison d'opinion religieuse, philosophique ou politique, ou pour tout autre motif discriminatoire.

#### **Art. 7 Examen médical**

*Subordination de l'engagement*

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

#### **Art. 8 Autorité d'engagement**

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

#### **Art. 9 Contrat d'engagement**

*Contrat*

<sup>1</sup> L'engagement du collaborateur est conclu sous la forme d'un contrat.

*Forme*

<sup>2</sup> Le contrat revêt la forme écrite. Toutefois, lorsque le contrat est conclu pour une période inférieure à trois mois et que les circonstances le justifient, le contrat oral suffit.

*Durée*

<sup>3</sup> Le contrat est conclu pour une durée déterminée ou indéterminée.

<sup>4</sup> Le contrat mentionne notamment :

*Contenu*

a) la fonction et le service auxquels le collaborateur est rattaché,

b) le taux d'activité,

c) la date d'entrée en fonction,

d) le traitement,

e) la durée du droit aux vacances pour l'année en cours,

f) la durée de la période probatoire,

g) l'affiliation à la prévoyance professionnelle.

#### **Art. 10 Période probatoire**

*Période probatoire*

<sup>1</sup> La période probatoire est au minimum de 30 jours et au maximum de 90 jours.

Évaluation

<sup>2</sup> Le collaborateur reçoit, dès son entrée en service, un exemplaire du présent règlement accompagné d'un cahier des charges établi par le Conseil communal et des règlements relatifs à l'institution de prévoyance.

Communication

<sup>3</sup> Avant la fin de la période probatoire, le collaborateur et le Conseiller communal responsable du dicastère concerné évaluent, lors d'un entretien, leurs rapports de travail. Le Conseil communal décide, sur la base de cet entretien, l'engagement définitif ou non et communique sa décision au collaborateur.

<sup>4</sup> La confirmation d'engagement est communiquée au collaborateur par écrit, en indiquant sa fonction, la date d'entrée en service et la classe de traitement.

### **Art. 11 Procédure d'engagement**

Information publique

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 à 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 la période probatoire**

Période probatoire

Durant la période probatoire, le collaborateur peut se démettre de ses fonctions en avertissant le Conseil communal, par écrit, sept jours à l'avance pour la fin d'une semaine.

### **Art. 13 Contrat de durée déterminée**

Reconduction, fin du contrat

<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 ou par l'atteinte d'un objectif. Le renouvellement du contrat nécessite un accord exprès des parties.

<sup>3</sup> 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.

### **Art. 14 Contrat de durée indéterminée**

Durée indéterminée

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

### **Art. 15 Démission**

Démission

<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, le Conseil communal peut aussi accepter une démission donnée dans un délai plus court.

<sup>2</sup> Dans des cas exceptionnels et pour des motifs pertinents d'intérêt public, le Conseil communal peut exiger du démissionnaire qu'il reste en fonction jusqu'à l'entrée en fonction d'un remplaçant qualifié, mais au maximum pendant six mois.

<sup>3</sup> La démission est adressée par lettre recommandée au Conseil communal.

### **Art. 16 Résiliation par entente réciproque**

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**

Âge de la retraite

<sup>1</sup> L'entrée en retraite a généralement lieu à l'âge déterminé par la loi fédérale sur l'assurance vieillesse et survivants (LAVS).

<sup>2</sup> Toutefois, à la demande du Conseil communal ou du collaborateur, la mise à la retraite anticipée peut être acceptée. Les conditions sont fixées de cas en cas.

### **Art. 18 Mutation et suppression de poste**

*Circonstances*

<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.

*Mise à la retraite*

<sup>2</sup> Le Conseil communal peut aussi prononcer la mise à la retraite anticipée en lieu et place d'un licenciement consécutif à une suppression de poste.

*Formation*

<sup>3</sup> Des mesures de formation peuvent être offertes pour permettre au collaborateur une adaptation correspondant à sa nouvelle fonction.

*Licenciement*

<sup>4</sup> Lorsque sa fonction est supprimée parce que devenue superflue et qu'il n'est pas possible de lui trouver un emploi auprès de la Commune correspondant à ses capacités et à sa situation antérieure, le collaborateur peut être licencié moyennant un avertissement donné au moins six mois à l'avance, pour la fin d'un mois. Il reçoit une indemnité en fonction de l'âge et des années de service en cas de licenciement ou de transfert à un poste rémunéré à un niveau inférieur.

<sup>5</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.

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

*Aptitudes et comportement, motifs de résiliation, avertissement*

<sup>1</sup> Lorsque le collaborateur 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 sept jours pour la fin d'une semaine.

<sup>2</sup> Les motifs de la résiliation sont attestés dans le cadre d'une évaluation des prestations.

<sup>3</sup> Lorsque la résiliation est motivée par le comportement du collaborateur, elle doit être précédée d'un avertissement écrit de la part du Conseil communal, celui-ci ayant donné auparavant la possibilité au collaborateur de s'amender.

### **Art. 20 Renvoi pour de justes motifs**

*Justes motifs*

<sup>1</sup> 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

<sup>2</sup> Lorsque les circonstances le permettent, le renvoi est précédé d'un avertissement écrit.

### **Art. 21 Résiliation ou renvoi injustifiés**

*Conséquences*

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 ne soit plus possible, celui-ci a droit à une indemnité dont le montant maximal est égal à une année de traitement.

### **Art. 22 Résiliation ou renvoi abusif**

*Renvoi abusif*

<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 d'une incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident non imputable au collaborateur, et cela durant 30 jours au cours de la première année de service, durant 90 jours de la deuxième année de service et durant 180 jours à partir de la sixième année de service ;
- g) en raison de grossesse et au cours des 16 semaines qui suivent l'accouchement, à l'exception de la période probatoire ;
- h) en raison de l'appartenance du collaborateur à une organisation de travailleurs ;
- i) en raison de l'exercice d'une activité syndicale, à moins que le comportement du collaborateur n'ait pour effet de perturber fortement la bonne marche de la Commune.

<sup>2</sup> Les conséquences de la résiliation ou du renvoi abusif sont réglées conformément aux dispositions de l'article 21.

### **Art. 23 Procédure de résiliation ou de renvoi**

<sup>1</sup> Le Conseil communal est compétent pour mener la procédure. Il peut confier la conduite de cette procédure à une autre personne, interne ou externe à la Commune. Le licenciement est communiqué par lettre recommandée.

<sup>2</sup> Avant de rendre une décision, il est procédé à la constitution d'un dossier. Le collaborateur en est informé avec indication des motifs et de la (ou des) personne(s) chargée(s) de la conduite du dossier. Le collaborateur doit être entendu et peut se faire assister.

<sup>3</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 le collaborateur.

<sup>4</sup> La démission du collaborateur met fin à la procédure. Les frais de procédure en cours, ainsi que d'éventuels dommages et intérêts dus à la Commune, sont réservés.

<sup>5</sup> Pour le surplus, les dispositions du code de procédure et de juridiction administrative (CPJA) sont applicables. Le Conseil communal édicte au besoin des dispositions de détail.

### **Art. 24 Incapacité durable de travail**

L'incapacité durable de travail par suite de maladie ou d'accident entraîne une cessation de plein droit des rapports de service lorsque sa durée dépasse 360 jours complets ou partiels d'absence dans une période de 540 jours consécutifs. Le Conseil communal peut réengager le collaborateur, soit dès la cessation des rapports de service, soit de manière différée

### **Art. 25 Décès et disparition**

<sup>1</sup> Les rapports de service cessent de plein droit le jour du décès.

<sup>2</sup> Si le collaborateur disparaît sans donner de nouvelles, les rapports de service cessent de plein droit trois mois après le jour de la disparition.

*Conduite de la procédure*

*Cas graves*

*Frais de procédure de résiliation*

*Cessation des rapports de travail*

*Fin des rapports de travail*

## **Art. 26 Autres procédures pendantes**

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

## **Art. 27 Suspension provisoire**

- <sup>1</sup> Lorsque les besoins du service l'exigent, le Conseil communal peut suspendre provisoirement un collaborateur pendant la durée de la procédure.
- <sup>2</sup> Lorsque des motifs sérieux indiquent que le maintien des rapports de service au-delà de la suspension d'activité n'est pas envisageable en raison d'une faute du collaborateur, la suspension d'activité peut être assortie d'une suspension de traitement.

*Suspension provisoire*

## **Art. 28 Frais de procédure**

- <sup>1</sup> En cas de procédure de renvoi pour de justes motifs, le collaborateur peut être tenu de supporter les frais de procédure. 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.
- <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, ainsi que des indemnités de déplacement et de subsistance. 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.

*Frais lors de renvoi pour justes motifs*

## **Chap. IV : DEVOIRS ET DROITS DES COLLABORATEURS**

### **Art. 29 Exercice de la fonction**

- <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 porter préjudice à cette dernière.
- <sup>2</sup> Il a le devoir de signaler immédiatement à son supérieur 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 ne soit de peu de gravité et sans aucun rapport avec la fonction exercée.

*Devoirs du collaborateur*

*Incident ou dommage*

*Horaire*

*Poursuite pénale*

### **Art. 30 Attitude**

- <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.

*Confiance*

*Courtoisie*

### **Art. 31 Collaboration**

- <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 dans une fonction supérieure, une rétribution spéciale peut être accordée au collaborateur.

*Entraide*

*Rétribution spéciale*

## **Art. 32 Comportement**

*Alcool*

La consommation de boissons alcoolisées et/ou tout autre produit ayant une influence sur le comportement est interdite durant les heures de travail.

## **Art. 33 Absence, arrivée tardive**

*Retard*

- <sup>1</sup> Le collaborateur empêché de se rendre au travail doit indiquer les motifs sans retard à son supérieur.
- <sup>2</sup> Il est tenu de respecter les horaires de travail. En cas de maladie de plus de trois jours, un certificat médical doit être produit.

## **Art. 34 Domicile**

*Etablissement dans la Commune*

Lorsque des raisons inhérentes à sa fonction l'exigent, le Conseil communal peut demander au collaborateur d'élire domicile dans la Commune.

## **Art. 35 Secret de fonction**

*Secret de fonction*

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

## **Art. 36 Déposition en justice**

*Déposition en justice*

- <sup>1</sup> Sous réserve des dispositions de la procédure pénale, 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 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.

## **Art. 37 Récusation**

*Devoir de récusation*

- <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.

## **Art. 38 Avantages injustifiés**

*Dons ou autres avantages*

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 de modestes attentions remises au personnel. Les dispositions pénales sont en outre réservées.

## **Art. 39 Caution**

*Caution*

- <sup>1</sup> Le collaborateur ayant la gérance de la trésorerie ou celui chargé d'une perception peut être amené, sur demande du Conseil communal, à fournir une caution.
- <sup>2</sup> Si la Commune contracte une assurance-caution, la prime est payée par cette dernière.

## **Art. 40 Soins aux équipements**

*Équipements*

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.

## **Art. 41 Occupations accessoires**

*Occupations accessoires*

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

## **Art. 42 Charges publiques**

*Devoir d'informer d'une charge publique*

- <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 qui ne peut s'y opposer que pour des motifs tenant à la bonne marche du service.
- <sup>2</sup> Une réduction de traitement ou diminution de vacances ne peut intervenir qu'en cas d'absence supérieure à 20 jours par an.
- <sup>3</sup> Le collaborateur n'a cependant pas droit au remplacement des jours de vacances ou de congé qu'il consacre à sa charge publique.

## **Art. 43 Devoirs des collaborateurs ayant des fonctions hiérarchiques**

*Fonctions hiérarchiques*

- <sup>1</sup> Le collaborateur qui a une responsabilité de conduite de personnel doit en surveiller l'activité et donner des instructions claires et suffisantes.
- <sup>2</sup> Il doit agir avec équité et bienveillance à l'égard de ses subordonnés.
- <sup>3</sup> Il est responsable des instructions qu'il donne et du travail du personnel qu'il dirige.
- <sup>4</sup> Il veille à l'exécution des dispositions du présent règlement.
- <sup>5</sup> Le supérieur a un entretien d'évaluation avec le collaborateur au moins une fois par année. L'entretien se base entre autres sur le cahier des charges du collaborateur.

## **Art. 44 Responsabilité civile**

La responsabilité des collaborateurs est régie par la Loi sur la responsabilité civile des collectivités publiques et de leurs agents (LResp).

## **Art. 45 Formation et perfectionnement**

*Maintien des connaissances, perfectionnement*

- <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 les aptitudes requises.
- <sup>3</sup> Le collaborateur désireux d'entreprendre une formation doit obtenir l'approbation du Conseil communal s'il entend que les frais soient pris en charge, en tout ou en partie, par la Commune.
- <sup>4</sup> 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.
- <sup>5</sup> La Commune prend en charge les frais de perfectionnement liés directement à la fonction, tout ou en partie.
- <sup>6</sup> Les heures de cours suivies en dehors de l'horaire normal de travail ne donnent, en principe, lieu à aucune compensation sauf si ces cours sont obligatoires.
- <sup>7</sup> Pour des formations de longue durée telles que par exemple brevet fédéral, diplôme fédéral, etc., l'autorisation de suivre des cours et le remboursement des frais sont décidés de cas en cas.

*Cours durant et hors des heures de travail, frais*

*Formation de longue durée*

Rembour-  
sement des  
frais

- <sup>8</sup> En cas de départ du collaborateur, les modalités de remboursement sont réglées dans une convention.

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

### **Art. 46 Horaires de travail**

Durée du  
travail

- <sup>1</sup> Sauf dispositions contraires, la durée normale de travail est de 42 heures par semaine.  
<sup>2</sup> Le Conseil communal arrête l'horaire de travail, selon la nature de l'activité, après consultation des collaborateurs intéressés.

Respect de  
l'horaire

- <sup>3</sup> Le supérieur est responsable du respect de l'horaire.

Samedi et  
dimanche

- <sup>4</sup> En règle générale, il est garanti au minimum deux samedis et deux dimanches de congé par mois.

### **Art. 47 Pause**

Durée de la  
pause

Le collaborateur a droit à une pause de 20 minutes le matin. Celle-ci se prend en principe sur la place de travail, dans la mesure du possible à heure fixe. L'après-midi, une collation éventuelle est admise, mais elle ne donne pas lieu à un arrêt de travail.

### **Art. 48 Heures supplémentaires**

Principe et  
état des  
heures  
supplémentaires

- <sup>1</sup> Lorsque les besoins du service l'exigent, tout collaborateur peut être astreint, sur demande du supérieur ou du Conseil communal, à l'accomplissement d'heures supplémentaires.

- <sup>2</sup> L'état des heures supplémentaires est arrêté mensuellement par le supérieur sur la base de rapports.

- <sup>3</sup> Ne sont considérées comme heures supplémentaires que celles dépassant l'horaire hebdomadaire contractuel.

- <sup>4</sup> Les heures supplémentaires ne sont pas rémunérées mais elles sont décomptées, tous les six mois, pour être compensées dans les trois mois. La compensation se fait à raison d'une heure de congé pour une heure supplémentaire de travail

Rémuné-  
ration et  
indemnisation

- <sup>5</sup> Une indemnité fixée par le Conseil communal, selon annexe I, est accordée pour les heures accomplies la nuit, entre 20 h 00 et 6 h 00, ainsi que le dimanche ou un jour férié. En cas de travail de nuit le collaborateur a droit à 12 heures consécutives de repos.

- <sup>6</sup> Par contre, les heures supplémentaires pour le service hivernal sont compensées à raison d'une heure et demie de congé pour une heure de travail.

Piscine  
communale

- <sup>7</sup> Quant aux heures supplémentaires accomplies dans le cadre de la maintenance des installations techniques de la piscine communale, durant la période d'ouverture, la compensation se fait également à raison d'une heure et demie de congé pour une heure de travail.

### **Art. 49 Jours fériés**

Principe des  
jours fériés

- <sup>1</sup> Les jours fériés autres que le dimanche et auxquels le collaborateur a droit sont définis dans le Règlement du personnel de l'Etat (RPers).

- <sup>2</sup> Les jours fériés complets tombant dans une période de vacances sont repris en congé.

- <sup>3</sup> La veille des jours fériés, la cessation du travail est avancée d'une heure, sous réserve de dispositions spéciales prises par le Conseil communal.

### **Art. 50 Durée des vacances**

Vacances

- <sup>1</sup> Le collaborateur engagé à titre provisoire ou définitif a droit chaque année aux vacances suivantes :

- a) 25 jours ouvrables (5 semaines) jusqu'à l'âge de 49 ans révolus ;

- b) 28 jours ouvrables (5 semaines et trois jours) à partir du début de l'année civile dans laquelle le collaborateur a 50 ans révolus ;
  - c) 30 jours ouvrables (6 semaines) à partir du début de l'année civile dans laquelle le collaborateur a 58 ans révolus.
- <sup>2</sup> Toutefois, la durée prescrite à l'alinéa 1 est atteinte progressivement de la manière suivante :
- a) dès le 1<sup>e</sup> janvier 2009, la durée est de 23 jours ouvrables de vacances pour le collaborateur âgé de 20 à 49 ans révolus et de 28 jours ouvrables dès le début de l'année civile au cours de laquelle le collaborateur atteint l'âge de 50 ans jusqu'à 59 ans révolus;
  - b) dès le 1<sup>e</sup> janvier 2011, la durée est de 25 jours ouvrables de vacances pour le collaborateur âgé de 20 à 49 ans révolus et de 30 jours ouvrables dès le début de l'année civile au cours de laquelle le collaborateur atteint l'âge de 58 ans révolus.

### **Art. 51 Calcul des vacances**

- <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.
- <sup>2</sup> Lorsque les absences du collaborateur, pour cause d'accident ou de maladie, dépassent au total deux mois par an, elles entraînent une réduction de vacances de 1/12 pour chaque mois complet d'absence, le premier mois n'étant pas compté.
- <sup>3</sup> Si les vacances sont fractionnées par jours isolés, une des périodes au moins doit, en règle générale, compter deux semaines consécutives au minimum.
- <sup>4</sup> Les vacances sont prises au cours de l'année civile. Le report d'une année à l'autre n'est admis qu'exceptionnellement. Elles peuvent être échelonnées sur toute l'année, si les besoins du service l'exigent ou le permettent.
- <sup>5</sup> Le Conseil communal tient compte, dans toute la mesure du possible, des vœux des collaborateurs.

*Calcul des vacances, réduction, fractionnement, report*

*Vœux des collaborateurs*

### **Art. 52 Congés spéciaux de brève durée**

- <sup>1</sup> Il est accordé un congé sans compensation :
- a) de 3 jours en cas de mariage ou d'enregistrement du partenariat du collaborateur,
  - b) de 1 jour en cas de mariage ou d'enregistrement du partenariat du fils ou de la fille
  - c) de 5 jours en cas de décès d'un conjoint, concubin, du partenaire enregistré ou d'un enfant,
  - d) de 3 jours en cas de décès du père ou de la mère,
  - e) de 1 jour en cas de décès d'un proche (grands-parents, frères, sœurs et beaux-parents),
  - f) de ½ jour à 1 jour, suivant l'éloignement, pour les obsèques d'un autre membre de la parenté, d'un collègue de travail ou d'une autre personne avec laquelle le collaborateur a eu des relations étroites,
  - g) jusqu'à 5 jours par an sur présentation d'un certificat médical attestant de la nécessité de la présence du collaborateur en cas de maladie d'un enfant,
  - h) du temps nécessaire, jusqu'à 5 jours maximum, pour l'accueil d'un enfant en cas d'adoption,
    - i) de 1 jour lors de la naissance d'un enfant (jour de la naissance),
    - j) de 1 jour en cas de déménagement, coïncidant avec un jour ouvrable,
    - k) de 1 jour lors de la libération du service militaire,
    - l) du temps nécessaire pour comparaître devant un juge en qualité de témoin, effectuer du service de pompier en cas de sinistre,
  - m) de 5 jours au plus par année avec l'accord du Conseil communal pour assumer des responsabilités syndicales ou corporatives.

*Congés spéciaux sans compensation*

Prise des congés

- <sup>2</sup> Hormis le cas du mariage du collaborateur, ou l'enregistrement du partenariat, ces congés doivent être pris au moment où survient l'événement et ne sont pas remplacés s'ils tombent sur des périodes de vacances ou de jours fériés.
- <sup>3</sup> D'autres congés de brève durée peuvent être accordés par le Conseil communal, pour affaires de famille et pour d'autres motifs; sauf cas exceptionnels et décisions du Conseil communal, ces congés-là doivent être compensés.

### **Art. 53 Congé de maternité**

Maternité

- <sup>1</sup> En cas de maternité, la collaboratrice a droit à seize semaines de congé payé à 100% à partir de l'accouchement.
- <sup>2</sup> La durée du congé payé est de quatorze semaines lorsque la collaboratrice est en première année de service et qu'elle a décidé de ne pas reprendre son activité.
- <sup>3</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 revenir travailler dans les huit semaines qui suivent l'accouchement.

### **Art. 54 Congé d'allaitement**

Allaitement

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

### **Art. 55 Congé d'adoption**

Adoption

- <sup>1</sup> En cas d'adoption, la collaboratrice a droit à douze semaines de congé payé.
- <sup>2</sup> Le collaborateur, quant à lui, peut bénéficier d'un congé payé allant jusqu'à quatre semaines, lorsque les démarches visant à accueillir l'enfant le nécessitent.

### **Art. 56 Congé paternité**

Paternité

- <sup>1</sup> Lors de la naissance de son enfant, le collaborateur a droit à un congé payé de paternité de cinq jours ouvrables.
- <sup>2</sup> Le collaborateur doit présenter l'acte de naissance ou une autre pièce officielle pour bénéficier du congé de paternité.
- <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.

### **Art. 57 Congés spéciaux de longue durée**

Congés de longue durée

- <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 droit au traitement du bénéficiaire d'un congé prolongé est suspendu. Par contre, le collaborateur reste affilié à ses frais à l'assurance maladie, l'assurance accident et l'institution de prévoyance.

## **Chap. VI : TRAITEMENT, INDEMNITES DIVERSES ET ASSURANCES**

### **Art. 58 Classement des fonctions**

Fonction

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

## **Art. 59 Versement des traitements**

*Traitement mensuel*

<sup>1</sup> Le traitement du collaborateur est dû par mois civil aussi longtemps qu'il est au service de la Commune. Il est payable à la fin du mois pour le mois en cours.

*13<sup>e</sup> salaire*

<sup>2</sup> Le 13<sup>e</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>e</sup> salaire est versé lors du départ du collaborateur, proportionnellement à la durée de son activité pour l'année en cours.

## **Art. 60 Traitement initial**

*Fixation du traitement*

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

## **Art. 61 Echelle des traitements**

*Echelle*

<sup>1</sup> L'échelle arrêtée par l'Etat de Fribourg sert de référence au calcul annuel des traitements.

<sup>2</sup> Ce calcul tient notamment compte des éléments suivants : évolution de l'indice suisse des prix à la consommation, capacité financière de la Commune et évolution de la situation économique et sociale.

## **Art. 62 Adaptation individuelle des traitements**

*Évaluation du collaborateur*

<sup>1</sup> Toute adaptation individuelle du traitement est calculée sur la base des évaluations personnelles du collaborateur par les soins du Conseil communal.

<sup>2</sup> Elle tient compte du comportement du collaborateur et de la qualité du travail en rapport aux exigences du poste.

<sup>3</sup> La décision finale incombe au Conseil communal.

## **Art. 63 Service de piquet**

*Piquet*

Lorsque la fonction l'exige le collaborateur peut être tenu d'accomplir, en sus de son horaire ordinaire, un service de piquet dont les conditions sont définies dans le contrat d'engagement.

## **Art. 64 Prime extraordinaire**

*Prime extraordinaire*

Le Conseil communal peut accorder une prime extraordinaire 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. Le montant est fixé par le Conseil communal.

## **Art. 65 Allocation en cas de mariage, d'enregistrement de partenariat ou de naissance**

*Allocation mariage, partenariat, naissance*

<sup>1</sup> Le Conseil communal accorde une allocation unique fixée dans l'annexe I à l'occasion du mariage ou de l'enregistrement du partenariat d'un collaborateur. Si l'évènement intervient au cours de la période probatoire, l'allocation n'est due et versée qu'au terme d'une année de service.

<sup>2</sup> Le Conseil communal accorde une allocation unique fixée dans l'annexe I à l'occasion de la naissance ou de l'adoption légale d'un enfant.

<sup>3</sup> Ces allocations sont versées avec le traitement.

## **Art. 66 Gratification pour ancienneté de service**

*Ancienneté de service*

<sup>1</sup> Une gratification pour ancienneté de service est accordée après 25 ans et 35 ans de service. Elle correspond à la valeur d'un traitement mensuel. La gratification est versée en même temps que le dernier traitement mensuel de l'année concernée.

- <sup>2</sup> Pour autant que l'organisation du service le permette, la gratification 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 traitement mensuel entier. Le congé doit être pris dans les douze mois suivant l'accomplissement des années concernées.
- <sup>3</sup> Les années d'apprentissage sont considérées comme années de service. Toutes les années de service sont comptées, même lorsqu'une interruption est survenue.
- <sup>4</sup> En cas de prestation insuffisante d'un collaborateur, le Conseil communal peut décider de supprimer ou de réduire la gratification.

#### **Art. 67 Utilisation d'un véhicule privé**

*Véhicule privé*

- <sup>1</sup> L'utilisation d'un véhicule privé pour les besoins du service est soumise à l'autorisation du Conseil communal.
- <sup>2</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 est 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.
- <sup>3</sup> Une indemnité équitable est allouée au collaborateur qui utilise un véhicule privé pour les besoins du service. Le montant est fixé dans l'annexe I.
- <sup>4</sup> Toutefois, une participation de la Commune est exclue en cas de faute grave du collaborateur.

#### **Art. 68 Autres prestations et indemnités**

*Vêtements*

*Repas hors du domicile*

- <sup>1</sup> La Commune fournit gratuitement les vêtements nécessaires à l'exécution de travaux spéciaux et salissants.
- <sup>2</sup> Tout déplacement de service qui ne permet pas au collaborateur de prendre ses repas à son domicile donne droit à une indemnité de subsistance fixée dans l'annexe I.

#### **Art. 69 Allocations pour enfants ou adoption**

*Allocation enfants ou adoption*

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

#### **Art. 70 Traitement en cas de maladie ou d'accident**

*Maladie ou accident, traitement*

- <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 à 100 % durant la 1<sup>e</sup> année. A partir de la 2<sup>e</sup> année, le 80 % du traitement lui est versé ; le collaborateur prend à sa charge l'assurance qui couvre le 20 % restant. Toutefois, si la maladie ou l'accident survient pendant la première année de service, le droit au versement du traitement est limité à 3 semaines. Au-delà de ces délais, les prescriptions légales en la matière sont appliquées.
- <sup>2</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 tient à l'appréciation des assurances.

#### **Art. 71 Traitement en cas de service militaire ou de protection civile**

*Service militaire, protection civile*

- <sup>1</sup> Pour les périodes de service militaire, de service actif, de service de protection civile accomplies au cours d'une année, le collaborateur a droit au traitement intégral pendant une durée égale à celle d'un cours de répétition, cours de cadre compris.

- <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. Cette disposition n'est pas appliquée pendant les vacances du collaborateur.
- <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> Si le renvoi ou la suppression d'une période de service militaire est nécessaire à la bonne marche du service, la Commune prend en charge le paiement de la taxe. En cas de remboursement, cette taxe est restituée à la Commune.

## **Chap. VII : ASSURANCES ET PREVOYANCES PROFESSIONNELLES**

### **Art. 72 Assurance contre les accidents et contre la maladie professionnelle**

*Couverture  
accident et  
maladie*

<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.

*Personnel  
auxiliaire ou  
temporaire*

<sup>2</sup> Le collaborateur engagé à titre auxiliaire ou temporaire est également couvert par l'assurance accidents.

<sup>3</sup> Le collaborateur dont l'activité est inférieure à huit heures par semaine s'assure lui-même contre les risques d'accidents non professionnels.

### **Art. 73 Assurance contre la maladie non professionnelle**

*Maladie non  
profession-  
nelle*

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

### **Art. 74 Prévoyance professionnelle**

*Prévoyance*

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

## **Chap. VIII : DROIT DE RECOURS**

### **Art. 75 Décisions prises par le Conseil communal**

*Recours*

<sup>1</sup> Toute décision prise par le Conseil communal envers un collaborateur peut, dans les trente jours, faire l'objet d'un recours au préfet.

*Réclamation*

<sup>2</sup> Lorsqu'une telle décision émane d'un organe subordonné au Conseil communal ou d'un délégué des tâches communales, le collaborateur peut adresser, dans les trente jours, une réclamation au Conseil communal.

### **Art. 76 Décision du préfet**

*Traitement du  
recours*

<sup>1</sup> Le préfet statue dans les soixante jours suivant le dépôt du recours.

<sup>2</sup> Sa décision est sujette à recours conformément au Code de procédure et de juridiction administrative. Ce recours peut aussi être interjeté par le Conseil communal.

<sup>3</sup> La procédure de recours est régie par le Code de procédure et de juridiction administrative.

## Chap. IX : DISPOSITIONS FINALES ET TRANSITOIRES

### Art. 77 Situations acquises lors de l'entrée en vigueur

*Situations  
acquises*

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

### Art. 78 Entrée en vigueur, modification

*Entrée en  
vigueur*

<sup>1</sup> Le présent règlement, ainsi que son annexe, entrent en vigueur dès l'approbation par la Direction des institutions, de l'agriculture et des forêts.

*Collaboration  
du Conseil  
communal et  
du personnel*

<sup>2</sup> Leur contenu a été établi en consultant les collaborateurs et leur représentation ; le Conseil communal s'engage à suivre la même procédure lors de toute modification.

<sup>3</sup> Les collaborateurs peuvent demander en tout temps la modification du règlement et de son annexe.

*Abrogation*

<sup>4</sup> Le présent règlement abroge toutes dispositions antérieures, notamment le Règlement du personnel du 20 juin 2006. .

Adopté par le Conseil communal dans sa séance du 8 novembre 2010

AU NOM DU CONSEIL COMMUNAL

Le Syndic :



Stéphane Sudan

La Secrétaire :

Anette Leuzinger

Adopté en assemblée communale du 29 novembre 2010

Le Syndic :



Stéphane Sudan

La Secrétaire :

Anette Leuzinger

Approuvé par la Direction des institutions, de l'agriculture et des forêts le 7 janvier 2011.

Le Conseiller d'Etat-Directeur  
Pascal Corminboeuf



# COMMUNE DE BROC

---

## REGLEMENT DU PERSONNEL COMMUNAL

### *ANNEXE I*

*Valable dès l'approbation du règlement par la Direction des institutions, de l'agriculture et des forêts, à Fribourg*

**Art. 48 alinéa 5 - Heures supplémentaires**

L'indemnité est de **Fr. 6.60** par heure.

**Art. 65 - Allocation en cas de mariage ou de naissance**

Alinéa 1 : l'allocation unique est de **Fr. 300.-**

Alinéa 2 : l'allocation unique est de **Fr. 300.-**

**Art. 67 alinéa 3 - Utilisation d'un véhicule privé**

L'indemnité allouée correspond à celle pratiquée par l'Etat de Fribourg en faveur de son personnel.

**Art. 68 alinéa 2 - Autres prestations et indemnités**

L'indemnité de subsistance est fixée à **Fr. 15.80.**