

# COMMUNE DE LA BRILLAZ

## Règlement du personnel communal

---

L'Assemblée communale de la Commune de La Brillaz

**Vu :**

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

**Edicte :**

### I. GENERALITES

Objet du règlement      **Article premier** <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.

Employeur      <sup>2</sup> L'employeur, au sens du présent règlement, est la commune.

<sup>3</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 et des collaboratrices, 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.

#### Art. 2 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, sous réserve des articles 2 à 5 du présent règlement.

<sup>2</sup> Le Conseil communal établit un inventaire des postes de travail.

<sup>3</sup> Les apprenti-e-s et les mineur-e-s sont soumis aux dispositions fédérales et cantonales sur la formation professionnelle.

#### Art. 3 Corps enseignant

Enseignants primaires et enfantines      <sup>1</sup> 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).

Enseignants de maternelle      <sup>2</sup> Pour les membres du corps enseignant des classes maternelles, le présent règlement est applicable.

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

- 1 Le Conseil communal peut engager d'autres catégories de personnel, notamment auxiliaire ou temporaire. Elles sont soumises aux dispositions du Code des obligations et de la Loi sur le Travail et font l'objet d'un contrat de travail spécifique.
- 2 Pour la rémunération des autres catégories de personnel, le Conseil communal se réfère à l'échelle des salaires ou à défaut aux salaires versés sur le marché du travail, aux conventions collectives et à l'équité à respecter envers les autres collaborateurs et collaboratrices de la commune.
- 3 Est considéré comme personnel temporaire le personnel exerçant une activité pour une courte période.
- 4 Le personnel soumis à une convention collective de travail est régi par le droit privé.

#### **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.

Commission  
administrative

#### **Art. 6 Commission administrative**

- 1 Le Conseil communal forme une délégation permanente intitulée commission administrative pour les questions de personnel.
- 2 Le Conseil communal désigne les membres et détermine les fonctions de la commission.
- 3 La Commission a en règle générale les attributions suivantes :
  - a) elle donne son avis préalable sur les questions de principe concernant le personnel, notamment en matière de rémunération
  - b) elle donne son avis sur toute autre question concernant le personnel lorsqu'elle en est requise par le Conseil communal.

## **II. ENGAGEMENT ET RECONNAISSANCE OFFICIELLE**

#### **Art. 7 Engagement**

Non-  
discrimination

- 1 Conformément à la Constitution fédérale, toute désignation de 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 liée à l'origine, ainsi qu'en raison d'opinion religieuse, philosophique ou politique, ou pour tout autre motif discriminatoire.

### **Art. 8 Examen médical**

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

### **Art. 9 Autorité d'engagement**

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

### **Art. 10 Contrat d'engagement**

- 1 L'engagement du collaborateur ou de la collaboratrice est conclu sous la forme d'un contrat.
- 2 Il est conclu pour une durée déterminée ou indéterminée.
- 3 Le contrat revêt, dans tous les cas, la forme écrite.

### **Art. 11 Période probatoire et reconnaissance officielle**

Durée de la période probatoire

- 1 La période probatoire est de 3 mois en cas de contrat à durée indéterminée et de cas en cas pour les contrats à durée déterminée.
- 2 Le collaborateur ou la collaboratrice reçoit dès son entrée en service un exemplaire du présent règlement accompagné d'un cahier des charges établi par l'autorité d'engagement et des règlements relatifs à l'institution de prévoyance.

Evaluation

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

Communication

- 4 La reconnaissance officielle en qualité d'agent-e des services publics est communiquée au collaborateur ou à la collaboratrice, par écrit, en indiquant sa fonction, la date d'entrée en service et la rémunération.

### **Art. 12 Procédure d'engagement**

- 1 En règle générale, les postes à repourvoir font l'objet d'une mise au concours interne ou externe et par publication sur le site internet de la commune.
- 2 L'engagement d'un collaborateur ou d'une collaboratrice peut se faire par voie d'appel ou de promotion lorsque les circonstances le justifient.
- 3 L'engagement de stagiaires et de personnel temporaire ou auxiliaire ne nécessite pas une mise au concours préalable

### Art. 13 Conditions

- |                          |   |
|--------------------------|---|
| Aptitudes                | 1 Pour être engagé, le candidat ou la candidate doit avoir les aptitudes professionnelles et les qualités personnelles nécessaires à l'exercice de la fonction.                               |
| Conditions particulières | 2 L'engagement peut en outre être subordonné à des conditions particulières, telles qu'une limite d'âge, l'incorporation au Corps des sapeurs-pompiers ou l'acceptation d'une tâche spéciale. |

## III. FIN DES RAPPORTS DE TRAVAIL

### Art. 14 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. 15 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 22 et 25, 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 22.

### Art. 16 Contrat de durée indéterminée

Le contrat de durée indéterminée est résiliable dans un délai de trois mois pour la fin d'un mois. L'article 17 al. 2 est réservé.

### Art. 17 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 qu'elle reste en fonction jusqu'à l'entrée en fonction d'un ou d'une remplaçant-e qualifié-e, mais au maximum pendant six mois.                       |

- <sup>3</sup> La démission est adressée par pli recommandé à l'autorité d'engagement.

### **Art. 18 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. 19 Retraite**

- |                    |   |
|--------------------|---|
| Retraite ordinaire | <sup>1</sup> Les rapports de service cessent de plein droit au plus tard le dernier jour du mois au cours duquel débute le droit à la rente AVS.  |
| Retraite anticipée | <p><sup>2</sup> Le collaborateur ou la collaboratrice peut demander une retraite anticipée au sens de la réglementation de l'institution de prévoyance à laquelle il ou elle est affilié(e), moyennant le respect du délai de préavis de six mois pour la fin d'un mois.</p> <p><sup>3</sup> Le Conseil communal a la faculté, afin d'encourager la prise d'une retraite anticipée, de prévoir le versement d'une indemnité mensuelle complétant les prestations de l'institution de prévoyance au maximum jusqu'à concurrence de la rente AVS à laquelle le collaborateur ou la collaboratrice pourra prétendre à titre personnel, à l'âge légal de la retraite.</p> <p><sup>4</sup> Le Conseil communal peut imposer une retraite anticipée à un collaborateur ou une collaboratrice dès qu'il a atteint l'âge limite inférieur prévu par les statuts de l'institution de prévoyance à laquelle il ou elle est affilié(e), à condition qu'une réorganisation de la répartition des tâches au sein du service, une suppression de poste ou des prestations insuffisantes du collaborateur ou de la collaboratrice le justifient. La décision est communiquée au collaborateur ou la collaboratrice par lettre recommandée en respectant le délai de préavis de six mois pour la fin d'un mois.</p> <p><sup>5</sup> Lorsque le départ imposé à la retraite anticipée est justifié par une réorganisation des tâches ou une suppression de poste, la Commune verse au collaborateur ou à la collaboratrice un pont pré-AVS égal au maximum de la rente AVS qui lui sera versée, à titre personnel, à l'âge légal de la retraite.</p> |

### **Art. 20 Mutation et suppression de poste**

- |               |   |
|---------------|---|
| Circonstances | <sup>1</sup> Lorsque les circonstances l'exigent, notamment en cas de réorganisation d'un service, d'un poste, le collaborateur ou la collaboratrice peut faire l'objet d'une mutation temporaire ou définitive.  |
| Formation     | <p><sup>2</sup> 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.</p> <p><sup>3</sup> Lorsque sa fonction est supprimée 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 6 mois à l'avance pour la fin d'un mois.</p> |
| Licenciement  |   |

- 4 La participation de 60 % au financement de la prévoyance professionnelle compense d'éventuelles prétentions à une indemnité de départ pour le personnel soumis à la LPP.
- 5 Pour les personnes non soumises à la LPP, l'indemnité, à raison de longs rapports de travail, est réglée selon le CO article 339b–d. Le montant de l'indemnité se fonde sur la multiplication de l'âge par les années de service ; le résultat en points indique le nombre de mois à prendre en considération :

<i>Points</i>	<i>Indemnité à raisons de longs rapport de travail (20 ans)</i>
1000 – 1199	2 mois de salaire
1200 – 1399	3 mois de salaire
1400 – 1599	4 mois de salaire
1600 – 1799	5 mois de salaire
1800 – 1999	6 mois de salaire
2000 – 2199	7 mois de salaire
2200 et plus	8 mois de salaire

#### **Art. 21 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. 11 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. 22 Renvoi pour de justes motifs**

- Renvoi pour justes motifs
- 1 En cas de manquements graves ou répétés aux devoirs de service, pour d'autres raisons graves ou pour d'autres motifs entraînant notamment une rupture du lien de confiance et qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent plus la continuation des rapports de service, le Conseil communal peut ordonner le renvoi du collaborateur ou de la collaboratrice avec effet immédiat.
- Avertissement
- 2 Lorsque les circonstances le permettent, le renvoi est précédé d'un avertissement écrit au sens de l'article 21 al.3.

### **Art. 23 Résiliation ou renvoi injustifiés**

Conséquences Lorsque les motifs de licenciement se révèlent injustifiés, le collaborateur ou la collaboratrice est maintenu-e dans sa fonction. Toutefois, s'il y a eu cessation de fait des rapports de service et qu'une intégration du collaborateur ou de la collaboratrice ne soit plus possible, celui-ci ou celle-ci a droit à une indemnité dont le montant sera fixé lors de la procédure.

### **Art. 24 Résiliation ou renvoi abusif**

- 1 La résiliation ou le renvoi est abusif lorsqu'il est donné :
  - a) pour une raison inhérente à la personnalité du collaborateur ou de la collaboratrice, à moins que cette raison n'ait un lien avec l'exercice de la fonction ou ne porte un préjudice grave aux intérêts de la commune ;
  - b) en raison de l'exercice par le collaborateur ou la collaboratrice d'un droit constitutionnel, à moins que l'exercice de ce droit ne viole une obligation découlant du présent règlement et du contrat ou ne porte un préjudice grave aux intérêts de la commune ;
  - c) afin d'empêcher la naissance ou l'exercice de bonne foi de prétentions juridiques résultant du présent règlement et du contrat ;
  - d) en raison de l'accomplissement de service militaire, de protection civile et de service civil ;
  - e) en raison d'une obligation légale incombant au collaborateur ou à la collaboratrice sans qu'il ou elle ait demandé à l'assumer ;
  - f) en raison de la grossesse, de la maternité ou d'incapacité de travail pour cause de maladie, accident, grossesse ou maternité, sous réserve de l'article 26;
  - g) durant toute la grossesse, à l'exception de la période probatoire et sous réserve de l'article 22 ;
  - h) en raison de l'appartenance du collaborateur ou de la collaboratrice à une organisation de travailleurs ;
  - i) en raison de l'exercice d'une activité syndicale, à moins que le comportement du collaborateur ou de la collaboratrice dans ce cadre n'ait pour effet de perturber fortement la bonne marche de l'administration.
- 2 Les conséquences de la résiliation ou du renvoi abusif sont réglées conformément à l'article 23.

### **Art. 25 Procédure de résiliation ou de renvoi**

- 1 L'autorité d'engagement est compétente pour mener la procédure. Elle peut confier la conduite de cette procédure à une autre personne, interne ou externe à l'administration. Le licenciement est communiqué par pli recommandé.
  - 2 Avant de rendre une décision 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.
- Constitution du dossier

Démission

- 3 Toutefois, dans les cas graves, lorsque le motif est d'emblée prouvé ou qu'il est admis par le collaborateur ou la collaboratrice, la décision de renvoi peut être prononcée immédiatement par le Conseil communal après avoir entendu oralement le collaborateur ou la collaboratrice.
- 4 La démission du collaborateur ou de la collaboratrice met fin à la procédure. Les frais de procédure en cours au sens de l'article 30, ainsi que d'éventuels dommages et intérêts dus à la commune, sont réservés.
- 5 Pour le surplus, les articles 45 à 65 du code de procédure et de juridiction administrative du 23 mai 1991 (CPJA) sont applicables. Le Conseil communal édicte au besoin des dispositions de détail.

### **Art. 26 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. 27 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. 28 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. 29 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 25 et 28.

Suspension du salaire

- 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 du salaire.

### **Art. 30 Frais de procédure**

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



- Calcul des frais
- <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 ou la collaboratrice se trouve dans une situation économique difficile.

### **Art. 31 Mise à la retraite**

Les articles 25, 28, 29 et 30 sont applicables par analogie en cas de mise à la retraite anticipée sur décision du Conseil communal.

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

### **Art. 32 Exercice de la fonction**

- Devoirs généraux
- <sup>1</sup> 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.
  - <sup>2</sup> 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.
  - <sup>3</sup> Il ou elle doit tout son temps à sa fonction, dans les limites de son horaire de travail.
  - <sup>4</sup> S'il ou si elle fait l'objet d'une poursuite pénale, il ou elle a le devoir d'en informer le Conseil communal, à moins que l'infraction reprochée ne soit de peu de gravité et sans aucun rapport avec la fonction exercée.

### **Art. 33 Attitude**

- <sup>1</sup> Le collaborateur ou la collaboratrice doit avoir une attitude digne de la confiance et de la considération qu'exige sa fonction.
- <sup>2</sup> 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. 34 Collaboration**

- Devoir de collaboration
- <sup>1</sup> 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.

- <sup>2</sup> En cas de remplacement effectif de plus de 2 mois dans une fonction supérieure, une rétribution spéciale lui sera accordée.

### **Art. 35 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. 36 Absence et arrivée tardive**

- Respect des horaires
- <sup>1</sup> Le collaborateur ou la collaboratrice empêché-e de se rendre au travail doit indiquer les motifs sans retard à son supérieur hiérarchique ou au Conseiller communal responsable.
- <sup>2</sup> Les collaborateurs ou collaboratrices sont tenu-e-s de respecter les horaires de travail. En cas de maladie de plus de 5 jours, un certificat médical doit être produit.
- <sup>3</sup> Le conseil communal peut exiger un certificat médical, dès le 1<sup>er</sup> jour, pour chaque absence. Il peut demander l'expertise auprès d'un médecin de confiance.

### **Art. 37 Domicile**

Lorsque des raisons inhérentes à sa fonction l'exigent, l'autorité d'engagement peut obliger le collaborateur ou la collaboratrice à fixer domicile dans la commune.

### **Art. 38 Secret de fonction et secret des délibérations**

- Secret de fonction
- <sup>1</sup> Il est interdit au collaborateur ou à la collaboratrice de divulguer des faits dont il ou elle a eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions et qui doivent rester secrets en raison de leur nature, des circonstances ou d'instructions spéciales.
- <sup>2</sup> Dans les mêmes limites, il ou elle lui est également interdit de communiquer à des tiers ou de conserver en dehors des besoins du service, en original ou en copie, des documents de service.
- <sup>3</sup> Ces obligations subsistent même après la cessation des rapports de service.
- <sup>4</sup> Le Conseil communal peut délier le collaborateur ou la collaboratrice du secret de fonction.
- <sup>5</sup> Le collaborateur ou la collaboratrice 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

**Art. 39 Déposition en justice**

- 1 Sous réserve des articles 170ss du code de procédure pénale (CPP), le collaborateur ou la collaboratrice ne peut déposer en justice en qualité de témoin ou d'expert sur les faits dont il ou elle a eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions qu'avec l'autorisation écrite du Conseil communal. Cette autorisation est nécessaire même après la cessation des rapports de service.
- 2 L'autorisation ne peut être refusée que si un intérêt public majeur l'exige.
- 3 Les mêmes règles s'appliquent à la production en justice de pièces officielles et à la remise d'attestations.

**Art. 40 Récusation**

- 1 Lorsqu'un objet traité le concerne directement, le collaborateur ou la collaboratrice doit se récuser.
- 2 Lorsqu'un objet traité intéresse une personne avec laquelle il ou elle se trouve dans un rapport étroit de parenté ou d'alliance, d'obligation ou de dépendance, le collaborateur ou la collaboratrice peut se récuser ou être récusé-e par le Conseil communal.

**Art. 41 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. 42 Caution**

- 1 Le collaborateur ou la collaboratrice ayant la gérance d'une caisse ou qui est chargé-e d'une perception peut être amené-e, sur demande du Conseil communal, à fournir une caution dont le maximum ne peut dépasser CHF 200.--.
- 2 Si la commune contracte une assurance-caution, la prime est payée par la commune.

**Art. 43 Soins à l'outillage et au matériel**

Le collaborateur ou la collaboratrice doit prendre le plus grand soin de l'outillage, du matériel, des véhicules et des autres objets qui lui sont confiés. Il ou elle répond de toute perte ou détérioration résultant de sa négligence ou de l'inobservation des instructions reçues.

#### **Art. 44 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 sa situation officielle ou les devoirs de sa charge, ou constitueraient une concurrence inadmissible. |

#### **Art. 45 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. |
| Réduction du salaire | 2 Une réduction du salaire ou diminution de vacances ne peut intervenir qu'en cas d'absence supérieure à 30 jours par an.   |
| Vacances ou congés   | 3 Le collaborateur ou la collaboratrice n'a cependant pas droit au remplacement des jours de vacances ou de congé qu'il ou elle consacre à sa charge publique.  |

#### **Art. 46 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-es.  |
| Instructions          | 3 Il ou elle est responsable des instructions qu'il ou elle donne et du travail du personnel qu'il ou elle dirige.<br>4 Il ou elle veille à l'exécution des dispositions du présent règlement.   |
| Evaluation            | 5 Le ou la supérieur-e direct-e a un entretien d'évaluation avec le collaborateur ou la collaboratrice au moins une fois par année. L'entretien se base entre autres sur le cahier des charges du collaborateur ou de la collaboratrice. |

#### **Art. 47 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. 48 Formation et perfectionnement de courte durée**

- |   |   |
|---|---|
| 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. |
| Formation<br>Pendant le<br>travail | 3 | 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.          |
| Couverture des<br>frais            | 4 | La Commune prend en charge les frais de perfectionnement.   |
| Compensation                       | 5 | Les heures de cours suivies en dehors de l'horaire normal de travail ne donnent, en principe, lieu à aucune compensation sauf s'ils sont obligatoires.                            |

#### **Art. 48a Formation et perfectionnement de longue durée**

- |               |   |   |
|---------------|---|---|
|               | 1 | 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.  |
|               | 2 | Pour des formations de longue durée telles que par exemple brevet fédéral, diplôme fédéral, IDHEAP, etc., le remboursement des frais sont décidés de cas en cas.  |
| Remboursement | 3 | 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.  |
|               | 4 | Le collaborateur ou la collaboratrice est tenu de restituer, en totalité ou en partie, les prestations accordées pour une formation de longue durée lorsque <ul style="list-style-type: none"> <li>a) il (elle) ne termine pas sa formation pour un motif qui lui est imputable.</li> <li>b) il (elle) échoue aux examens à la suite d'une faute grave</li> </ul> |
|               | 5 | Dans des cas de rigueur, et lorsque la formation a été accomplie dans l'intérêt prépondérant de la commune, celle-ci peut renoncer à exiger la restitution des prestations.   |

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

### **Art. 49 Horaires de travail**

- |                     |   |  |
|---------------------|---|--|
| Durée du<br>travail | 1 | Sauf dispositions contraires, la durée normale de travail est de 42 heures par semaine pour tout le personnel communal.              |
|                     | 2 |  |
| Consultation        | 3 | Le Conseil communal arrête l'horaire de travail après consultation du personnel intéressé.   |
| Horaire mobile      | 4 | a) Les collaborateurs ou les collaboratrices bénéficient de l'horaire mobile dans la mesure où les besoins du service le permettent. |

b) Le collaborateur ou la collaboratrice, au bénéfice de l'horaire mobile effectue son temps de travail à choix entre 06.30 heures le matin et 18.30 heures le soir, à l'exception des collaborateurs et collaboratrices dont l'activité est liée aux séances du Conseil communal et des commissions. Le travail est obligatoirement interrompu pendant 45 minutes entre 11.30 heures et 14.00 heures (pause de midi), avec obligation de quitter la place de travail

c) Le collaborateur ou la collaboratrice, responsable du contrôle de l'habitant ou son remplaçant, qui est au bénéfice de l'horaire mobile est tenu de travailler durant un temps bloqué, qui correspond aux heures d'ouverture de l'administration au public. Durant le temps bloqué le collaborateur ou la collaboratrice ne peut s'absenter à des fins privées qu'avec l'autorisation de son supérieur hiérarchique. Le temps correspondant à une telle absence ne compte pas comme temps de travail.

- <sup>5</sup> En règle générale, il est garanti au minimum deux samedis et deux dimanches de congé par mois.

### **Art. 50 Pause**

<sup>1</sup> 15 minutes de pause sont accordées par tranche de 4 heures. En principe, les éventuels déplacements pour la pause sont compris dans le temps de pause.

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

### **Art. 51 Heures supplémentaires**

Besoins	<sup>1</sup> Lorsque les besoins du service l'exigent, tout collaborateur ou toute collaboratrice peut être astreint-e à l'accomplissement d'heures supplémentaires.
Décompte	<sup>2</sup> L'état des heures supplémentaires est arrêté mensuellement par la ou le responsable administratif ou son remplaçant sur la base de rapports.  <sup>3</sup> Ne sont considérées comme heures supplémentaires que celles dépassant l'horaire hebdomadaire contractuel.
Compensation	<sup>4</sup> 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.
Maximum	<sup>5</sup> Le maximum des heures supplémentaires ou négatives ne devra pas dépasser 20 heures à la fin d'un mois pour un taux d'activité de 100%, sauf circonstances exceptionnelles dûment autorisées par le Conseil communal.
Report	<sup>6</sup> Le report d'heures supplémentaires ou négatives sur l'année suivante est admis jusqu'à concurrence de 20 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) 50% entre 23h00 et 06h00
  - b) 50% dimanche et jours fériés
  - c) 0% le samedi

#### **Art. 52 Service de piquet**

- 1 Lorsque sa fonction l'exige et que son cahier des charges le prévoit, le collaborateur ou la collaboratrice peut être tenu d'accomplir, en sus de l'horaire ordinaire, un service de piquet. Sont notamment astreints au service de piquet régulier les collaborateurs des services techniques.
- 2 Durant le service de piquet, le collaborateur ou la collaboratrice se tient à disposition pour intervenir en cas de besoin.
- 3 La durée d'intervention sur le terrain, y compris le déplacement sur le lieu de travail, est comptabilisée, à raison d'une heure au minimum par intervention, comme temps supplémentaire de travail.
- 4 Le collaborateur ou la collaboratrice astreint au service de piquet régulier a droit à une indemnité fixée par le Conseil communal.

#### **Art. 53 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 l'art. 43 RPer.
  - 2 Les jours fériés complets tombant dans une période de vacances sont repris en congé.
- Veilles de fériés
- 3 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. 54 Durée des vacances**

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

- a) Jusqu'à la fin de l'année civile dans laquelle il a 49 ans : 5 semaines ;
- b) Dès le début de l'année civile dans laquelle il a 50 ans : 6 semaines.

#### **Art. 55 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 au total 2 mois par an, elles entraînent une réduction de vacances de 1/12 pour chaque mois d'absence, le premier

mois n'étant pas compté. Les dispositions du 2<sup>e</sup> alinéa de l'art. 45 concernant l'exercice d'une charge publique sont réservées.

- 3 Si les vacances sont fractionnées par jours isolés, une des périodes au moins doit, en règle générale, compter 2 semaines consécutives au minimum.
- 4 Les vacances sont prises au cours de l'année civile. Le report d'une année à l'autre n'est admis qu'exceptionnellement. Elles peuvent être échelonnées sur toute l'année, si les besoins du service l'exigent ou le permettent.
- 5 Le Conseil communal tient compte dans toute la mesure du possible des vœux des collaborateurs ou des collaboratrices.

### **Art. 56 Congés spéciaux de brève durée**

Congés  
spéciaux

- 1 Il est accordé un congé sans compensation :
  - a) de 3 jours en cas de mariage ou enregistrement du partenariat d'un collaborateur ou d'une collaboratrice,
  - b) de 5 jours en cas de décès d'un conjoint-e, du ou de la partenaire enregistré-e, d'un enfant ou d'une personne faisant ménage commun avec le collaborateur ou la collaboratrice.
  - c) de 3 jours en cas de décès du père ou de la mère,
  - d) de 2 jours en cas de décès d'un proche (grands-parents, frères, sœurs et beaux-parents),
  - e) de ½ jour à 1 jour suivant l'éloignement pour les obsèques d'un autre membre de la parenté, d'un-e collègue de travail ou d'une autre personne avec laquelle le collaborateur ou la collaboratrice a eu des relations étroites,
  - f) jusqu'à 5 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,
  - g) de 5 jours en cas de naissance d'un enfant ou pour l'accueil d'un enfant en cas d'adoption ; les jours fériés ou chômés éventuellement inclus dans ce congé ne sont pas compensés.
  - h) de 1 jour en cas de mariage ou enregistrement du partenariat d'un enfant, du frère, de la sœur, du père ou de la mère du collaborateur ou de la collaboratrice,
  - i) de 1 jour en cas de déménagement,
  - j) de 1 jour lors de la libération du service militaire,
  - k) du temps nécessaire pour comparaître devant un juge en qualité de témoin, effectuer du service de pompier en cas de sinistre.
  - l) Le collaborateur ou la collaboratrice qui assume des responsabilités syndicales ou corporatives a droit, pour l'exercice des activités liées à cette charge, à un congé de 5 jours au plus par année avec l'accord du Conseil communal.
- 2 Ces congés doivent être pris au moment où survient l'événement et ne seront pas remplacés s'ils tombent sur des périodes de vacances ou de jours fériés.



- <sup>3</sup> D'autres congés de brève durée peuvent être accordés par le Conseiller communal responsable, pour affaires de familles et pour d'autres motifs; sauf cas exceptionnels et décisions expresses du Conseil communal, ces congés-là doivent être compensés.

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

- <sup>1</sup> 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.
- <sup>2</sup> 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 : SALAIRES, INDEMNITES DIVERSES ET ASSURANCES**

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

- <sup>1</sup> Le Conseil communal décide de la rémunération du personnel en tenant compte de la fonction, la nature des connaissances et des aptitudes qu'elle suppose et des responsabilités qu'elle implique.
- <sup>2</sup> L'échelle des salaires de l'Etat sert de références au Conseil communal sans pour autant l'obliger. Il en va de même pour les augmentations et la durée.

#### **Art. 59 Modalités**

- |                           |   |
|---------------------------|---|
| Versement du salaire      | <sup>1</sup> Le salaire 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.   |
| 13 <sup>ème</sup> salaire | <sup>2</sup> Le 13 <sup>ème</sup> salaire est versé annuellement avec le salaire du mois de décembre. Toutefois, lorsque le collaborateur ou la collaboratrice quitte le service de la commune, en cours d'année, le 13 <sup>ème</sup> salaire est versé lors du départ du collaborateur ou de la collaboratrice, proportionnellement à la durée de son activité pour l'année en cours. |

#### **Art. 60 Salaire initial**

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

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

L'échelle des traitements est arrêtée par le Conseil communal. *Elle fait l'objet d'un tableau joint au présent règlement.*

L'échelle des traitements est adaptée chaque année en tenant compte des éléments suivants :

- évolution de l'indice suisse des prix à la consommation ;
- capacité financière de la commune
- évolution de la situation économique et sociale.

#### **Art. 62 Augmentation extraordinaire de salaire**

Une augmentation extraordinaire de salaire est décidée par le Conseil communal en tenant compte de la base des évaluations personnelles effectuées par le ou la chef-fe de dicastère.

#### **Art. 63 Récompense**

Le Conseil communal peut accorder une récompense, dont il fixe le montant, au collaborateur ou à la collaboratrice dont l'initiative, le travail ou la suggestion permet d'éviter un accident ou des dommages, d'améliorer notablement le rendement d'un service ou rend à la commune un service d'une valeur exceptionnelle.

#### **Art. 64 Allocation en cas de mariage, partenariat enregistré ou de naissance**

- <sup>1</sup> Le Conseil communal accorde une allocation unique de CHF 200.- à l'occasion du mariage ou la conclusion d'un partenariat enregistré selon la LPart d'un collaborateur ou d'une collaboratrice.
- <sup>2</sup> Le Conseil communal accorde une allocation unique de CHF 200.- à l'occasion de la naissance ou de l'adoption légale d'un enfant par un collaborateur ou une collaboratrice, sur la base d'une attestation officielle.
- <sup>3</sup> Ces allocations sont versées avec le salaire.

#### **Art. 65 Gratification pour ancienneté de service**

- Gratification
- <sup>1</sup> Une gratification pour ancienneté de service, calculée sur le salaire mensuel, est octroyée au personnel selon le barème suivant:
    - a) après 20 ans de service : 30 % du salaire mensuel
    - b) après 30 ans de service : 50 % du salaire mensuel
    - c) après 40 ans de service : 100 % du salaire mensuel.
  - <sup>2</sup> 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.
  - <sup>3</sup> 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. 66 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 un règlement établi par le Conseil communal.

Accident avec un véhicule privé

- 3 Pour les cas d'accident d'un collaborateur ou d'une collaboratrice 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 ou la collaboratrice sera alors indemnisé-e conformément aux conditions générales après déduction de la franchise contractuelle. Les cas où un tiers doit prendre en charge les dégâts sont réservés.

- 4 Toutefois, une participation de la commune est exclue en cas de faute grave du collaborateur ou de la collaboratrice.

#### **Art. 67 Vêtements de travail**

La commune peut occasionnellement fournir les vêtements nécessaires (manteaux, chapeaux, bottes) à l'exécution de travaux spéciaux et salissants. Ces vêtements doivent être remis, à titre de prêt, au collaborateur ou à la collaboratrice obligé-e de travailler à l'extérieur par n'importe quel temps. Le Conseil communal peut fixer des principes à l'octroi d'autres prestations (vêtements de travail, équipement, etc.)

#### **Art. 68 Allocations pour enfants ou adoption**

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

#### **Art. 69 Salaire en cas de maladie ou d'accident**

Droit au salaire

- 1 En cas de maladie ou d'accident entraînant une incapacité totale ou partielle de travail, le collaborateur ou la collaboratrice a droit au versement de son salaire à 100% selon l'article 324a CO et selon l'échelle bernoise. La commune se dote d'une assurance perte de gain maladie ou accident qui garantisse au moins 80% du salaire durant 730 jours, dans une période de 912 jours consécutifs. Au-delà de ces délais, les prescriptions légales en la matière sont strictement appliquées.

Faute grave

- 2 Le Conseil communal peut réduire le droit au versement du salaire 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. 70 Congé de maternité**Durée -  
Principe

- 1 En cas de maternité, la collaboratrice a droit à 16 semaines de congé payé.
- 2 La durée du congé payé est de 12 semaines lorsque la collaboratrice est en première année de service et qu'elle a décidé de ne pas reprendre son activité au terme de son congé.
- 3 Le droit à l'indemnité d'accouchement existe lorsque l'assurée est couverte pendant toute la durée de la grossesse par une assurance collective incluant l'indemnité d'accouchement.

a) personnel  
engagé  
pour une  
durée  
indéterminé  
e

- 4 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

- 5 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. 71 Congé de paternité**

- 1 Lors de la naissance de son enfant, le collaborateur a droit à un congé payé de paternité de cinq jours ouvrables.
- 2 Le collaborateur doit présenter l'acte de naissance ou une autre pièce officielle pour bénéficier du congé de paternité.
- 3 Le congé peut être pris en une fois ou fractionné. Il doit être pris au plus tard dans le mois qui suit la naissance.

**Art. 72 Congé d'allaitement**

Allaitement

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

**Art. 73 Congé d'adoption**

Adoption

Le collaborateur ou la collaboratrice peut bénéficier d'un congé payé allant jusqu'à huit semaines, lorsque les démarches visant à accueillir l'enfant le nécessitent.

**Art. 74 Salaire 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

- Service obligatoire supplémentaire
- Remboursement
- Renvoi de service obligatoire
- 2 Pour toutes les autres périodes de service obligatoire, comme par exemple le service d'avancement, le collaborateur ou la collaboratrice reçoit au minimum les prestations de l'assurance perte de gain.
- 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 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.
- 4 Les réductions du salaire 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.
- 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. 75 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 relatives au risque professionnel et non professionnel sont à la charge de la commune.
- 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. 76 Assurance contre la maladie

- 1 Le collaborateur ou la collaboratrice s'assure individuellement auprès de la caisse-maladie de son choix conformément à la LAMal. Les primes sont à sa charge.
- 2 Le salaire en cas d'incapacité de travail suite à une maladie est versé à 100% selon l'article 324a CO et selon l'échelle bernoise. Ensuite, la commune fait l'avance des indemnités journalières assurées (80% du salaire brut). Si le

collaborateur ou la collaboratrice fait valoir son droit propre aux prestations directement auprès de l'assureur conformément à la LCA art. 87, il ou elle doit rembourser les avances d'indemnités versées par la commune.

#### **Art. 77 Assurance contre les accidents**

- 1 Le salaire en cas d'incapacité de travail suite à un accident est versé à 100% selon l'article 324b CO et selon l'échelle bernoise. Ensuite, la commune fait l'avance des indemnités journalières assurées (80% du salaire brut).
- 2 Le collaborateur est assuré conformément à la LAA.
- 3 Les primes pour les accidents non professionnels sont aussi prises en charge par la commune.

#### **Art. 78 Prévoyance professionnelle**

- 1 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, en particulier la parité des cotisations, fixées par les diverses lois applicables.
- 2 Le collaborateur ou la collaboratrice dont le salaire annuel est inférieur au salaire minimal fixé par la loi peut demander son affiliation. Un salaire minimal de CHF 12'000.00 est toutefois requis.
- 3 Le règlement de l'institution de prévoyance est fourni à chaque collaborateur ou collaboratrice.
- 4 L'employeur prend en charge le 60% de la cotisation des employé-e-s.

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

#### **Art. 79 Décisions prises par l'autorité d'engagement**

- 1 Toute décision prise par l'autorité d'engagement envers un membre du personnel communal peut, dans les trente jours, faire l'objet d'un recours au préfet.
- 2 Lorsqu'une telle décision émane d'un organe subordonné au Conseil communal ou d'un délégataire des tâches communales, l'intéressé-e peut adresser, dans les trente jours, une réclamation au Conseil communal.

#### **Art. 80 Décision du Préfet**

- 1 Le Préfet statue dans les soixante jours suivant le dépôt du recours.
- 2 Sa décision est sujette à recours conformément au code de procédure et de juridiction administrative. Ce recours peut aussi être interjeté par le Conseil communal.
- 3 La procédure de recours est régie par le code de procédure et de juridiction administrative.

## Chap. IX : DISPOSITIONS FINALES ET TRANSITOIRES

### **Art. 81 Situations acquises pour l'entrée en vigueur**

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

### **Art. 82 Entrée en vigueur**

<sup>1</sup> Le présent règlement entre en vigueur le

<sup>2</sup> Il abroge toutes dispositions antérieures.

Adopté par l'Assemblée communale du .....

Le Syndic

Daniel Terrapon

La Secrétaire

Brigitte Eltschinger

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

Le Conseiller d'Etat-Directeur

Didier Castella