



REGLEMENT

du personnel communal

du 14 décembre 2005

Table des matières

Chap. I :	GENERALITES.....	6
Art. 1	Objet.....	6
Art. 2	Champ d'application.....	6
Art. 3	Corps enseignant et personnel du service de logopédie, psychologie et psychomotricité Glâne-Veveyse (SLPP-GV).....	7
Art. 4	Autres catégories de personnel.....	7
Art. 5	Droit réservé.....	7
Chap. II :	ORGANISATION.....	8
Art. 6	Commission administrative.....	8
Art. 7	Chef-fe des ressources humaines.....	8
Art. 8	Chef-fe de service.....	9
Art. 9	Administrateur/trice des finances.....	9
Chap. III :	ENGAGEMENT ET RECONNAISSANCE OFFICIELLE.....	9
Art. 10	Engagement.....	9
Art. 11	Examen médical.....	9
Art. 12	Autorité d'engagement.....	10
Art. 13	Contrat d'engagement.....	10
Art. 14	Période probatoire et reconnaissance officielle.....	10
Art. 15	Procédure d'engagement.....	10
Art. 16	Prestation de serment ou de promesse.....	11
Chap. IV :	FIN DES RAPPORTS DE TRAVAIL.....	11
Art. 17	Résiliation durant la période probatoire.....	11
Art. 18	Contrat de durée déterminée.....	11
Art. 19	Contrat de durée indéterminée.....	11
Art. 20	Démission.....	12
Art. 21	Résiliation par entente réciproque.....	12
Art. 22	Retraite de plein droit.....	12
Art. 23	Retraite volontaire.....	12
Art. 24	Mise à la retraite.....	13
	a) En cas d'insuffisance.....	13
Art. 25	13
	b) En cas de suppression de poste.....	13
Art. 26	13
	c) Prestations de la Commune.....	13
Art. 27	Encouragement à la retraite.....	13
Art. 28	Mutation et suppression de poste.....	14
Art. 29	Résiliation du contrat de travail par l'employeur pour des motifs liés aux aptitudes et au comportement.....	15
Art. 30	Renvoi pour de justes motifs.....	15
Art. 31	Résiliation ou renvoi injustifiés.....	15

Art. 32	Résiliation ou renvoi abusifs	16
Art. 33	Procédure de résiliation ou de renvoi	16
Art. 34	Incapacité durable de travail.....	17
Art. 35	Décès et disparition.....	17
Art. 36	Autres procédures pendantes	18
Art. 37	Suspension provisoire	18
Art. 38	Frais de procédure	18
Art. 39	Retraite anticipée	18
Chap. V :	DEVOIRS ET DROITS DES COLLABORATEURS·TRICES	19
Art. 40	Exercice de la fonction	19
Art. 41	Attitude	19
Art. 42	Atteinte à la personnalité.....	19
	a) Principe.....	19
Art. 43	20
	b) Définition des formes de harcèlement	20
Art. 44	Collaboration	20
Art. 45	Conduite pendant le travail	20
Art. 46	Absence et arrivée tardive.....	20
Art. 47	Domicile	21
Art. 48	Secret de fonction.....	21
Art. 49	Déposition en justice.....	21
Art. 50	Récusation.....	21
Art. 51	Avantages injustifiés	22
Art. 52	Caution	22
Art. 53	Soin à l'outillage et au matériel	22
Art. 54	Occupations accessoires	22
Art. 55	Charges publiques	22
Art. 56	Devoirs des supérieurs	23
Art. 57	Évaluations annuelles	23
	a) Principe.....	23
Art. 58	24
	b) Procédure	24
Art. 59	Responsabilité civile	24
Art. 60	Formation et perfectionnement.....	24
Art. 61	Remboursement.....	25
Art. 62	Droit d'association	25
Art. 63	Commission du personnel	25
Art. 64	Composition de la Commission du personnel.....	26
Chap. VI :	DUREE DU TRAVAIL, HORAIRES, VACANCES, CONGES	26
Art. 65	Horaires de travail.....	26
Art. 66	Pause	26
Art. 67	Heures supplémentaires.....	26

Art. 68	Service de piquet	27
Art. 69	Jours fériés	27
Art. 70	Travail durant les jours chômés	28
Art. 71	Durée des vacances	28
Art. 72	Calcul des vacances	28
Art. 73	Congés payés de brève durée	29
Art. 74	Congés spéciaux de longue durée	31
Art. 74 a	Congé paternité	31
Art. 74 b	Congé pour tâches d'assistance	31
Art. 75	Echelle des traitements	31
Art. 76	Classification des fonctions	32
Art. 77	Traitement initial	32
Art. 78	Progression annuelle	32
Art. 79	Treizième salaire	32
Art. 80	Indemnité de service de piquet	32
Art. 81	Récompense	32
Art. 82	Gratification pour ancienneté de service	33
Art. 83	Indemnité pour véhicule privé et pour repas pris au dehors	33
Art. 84	Vêtements de travail	34
Art. 85	Allocation d'employeur pour enfants	34
Art. 86	Allocation de résidence	34
Art. 87	Indemnité de remplacement	34
Art. 88	Indemnité de séance hors horaire de travail	34
Art. 89	Traitement en cas de maladie ou d'accident	35
Art. 90	Grossesse	35
Art. 91	Congé de maternité	35
Art. 92	35
	a) Personnel engagé pour une durée indéterminée	35
Art. 93	36
	b) Personnel engagé pour une durée déterminée	36
Art. 94	Congé d'allaitement	36
Art. 95	Résiliation des rapports de service au terme du congé de maternité	36
Art. 96	Cotisation à la Caisse de prévoyance	36
Art. 97	Congé d'adoption	37
Art. 98	Traitement en cas de service militaire, de service civil, ou de protection civile	37
Chap. VIII : ASSURANCES ET PREVOYANCES PROFESSIONNELLES		37
Art. 99	Assurance contre les accidents	37
Art. 100	Assurance contre la maladie	38
Art. 101	Prévoyance professionnelle	38
Chap. IX : AUTRES DROITS		38
Art. 102	Protection des données relatives au personnel	38
Art. 103	Protection contre les menaces ou attaques injustifiées et assistance juridique	38

Art. 104	Protection de la santé et sécurité au travail	39
Chap. X :	VOIES DE DROITS.....	39
Art. 105	Décisions prises par le conseil communal.....	39
Chap. XI :	DISPOSITIONS FINALES.....	39
Art. 106	Abrogation	39
Art. 107	Situations acquises.....	40
Art. 108	Mise à jour des contrats.....	40
Art. 109	Entrée en vigueur – modalités.....	40
Art. 110	Référendum	40

Le conseil général de la Commune de Romont

Vu :

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

Édicte :

Chap. I : GENERALITES

Art. 1 Objet

1. Le présent règlement régit les rapports de travail, de droit public, du personnel communal.
2. L'employeur, au sens du présent règlement, est la Commune.
3. Le conseil communal organise les services de la Commune et crée les postes nécessaires à cet effet. Il veille à offrir des prestations de qualité par la mise en place d'une administration performante en favorisant la responsabilisation des collaborateurs et des collaboratrices, le travail d'équipe, ainsi qu'un climat respectueux de la personne. 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.
4. La Loi sur le personnel de l'Etat (LPers) et son Règlement d'exécution (RPers) s'appliquent à titre subsidiaire.

Art. 2 Champ d'application

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

Art. 3* Corps enseignant et personnel du service de logopédie, psychologie et psychomotricité Glâne-Veveyse (SLPP-GV)

1. Le présent règlement ne s'applique pas aux membres du corps enseignant des classes primaires et enfantines et au personnel du service de logopédie, psychologie et psychomotricité Glâne-Veveyse (SLPP-GV) qui sont soumis-es à la législation spéciale de l'Etat.
2. En revanche, il s'applique aux autres catégories de personnel enseignant, sous réserve des conditions d'emploi qui leur sont propres.

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 traitements ou, à défaut, aux salaires versés sur le marché du travail, aux conventions collectives et à l'équité à respecter envers les autres collaborateurs et collaboratrices de la Commune.
3. Est considéré comme personnel auxiliaire le personnel exerçant une activité régulière, rémunérée à l'heure et qui n'est pas inscrite dans la liste des fonctions.
4. Est considéré comme personnel temporaire le personnel exerçant une activité limitée dans le temps ne dépassant pas une année, ou en cas de prolongation du contrat, limitée à deux ans au plus.

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/de la collaborateur·trice en dehors des horaires normaux.

* Article 3 : titre et al. ¹ : nouvelle teneur selon décision du conseil général du 9 juillet 2015

Chap. II : ORGANISATION

Art. 6 Commission administrative

1. Le conseil communal forme une commission administrative pour les questions de personnel composée d'une délégation du conseil communal, des chef·fe·s de service et du/de la chef·fe des ressources humaines.
2. La commission a, en règle générale, les attributions suivantes :
 - a) elle participe à l'élaboration des projets de dispositions d'exécution du présent règlement ainsi que des modifications y relatives ;
 - b) elle donne son avis préalable sur les questions de principe concernant le personnel, notamment en matière de rémunération ;
 - c) elle donne son avis sur toute autre question concernant le personnel lorsqu'elle en est requise par le conseil communal.

Art. 7 Chef·fe des ressources humaines

Le·la chef·fe des ressources humaines a les attributions suivantes :

- a) il/elle veille à l'application uniforme du présent règlement et des dispositions spéciales concernant le personnel communal ; à cet effet, il/elle donne des préavis ou établit des directives ;
- b) il/elle développe et met en application les outils de gestion du personnel ;
- c) il/elle supervise la gestion des salaires du personnel de la commune ;
- d) il/elle supervise les évaluations périodiques des collaborateurs et collaboratrices ;
- e) il/elle dirige les procédures de recrutement et participe aux choix ;
- f) il/elle assiste la hiérarchie dans le traitement des questions de personnel ;
- g) il/elle est organe de conseil, de contrôle, de rapport et de préavis au conseil communal dans tous les domaines relatifs au personnel ;
- h) il/elle exerce toutes les autres attributions qui sont expressément dévolues par le présent règlement.

Art. 8 Chef-fe de service

Le/la chef-fe de service a les attributions suivantes :

- a) il/elle donne les instructions nécessaires pour que le personnel du service puisse planifier et organiser son travail en vue d'atteindre les objectifs fixés ;
- b) il/elle développe la prise de responsabilité des collaborateurs et collaboratrices du service face à l'organisation, la planification et l'exécution de leur propre tâche ;
- c) il/elle assure un contrôle du travail effectué par le personnel du service ;
- d) il/elle assure la coordination nécessaire avec les autres services de la commune en matière de gestion du personnel ;
- e) il/elle donne son avis avant toutes décisions prises en application du présent règlement par une autorité supérieure relative à un collaborateur ou une collaboratrice de son service ;
- f) il/elle exerce toutes les autres attributions qui lui sont expressément dévolues par le présent règlement.

Art. 9 Administrateur/trice des finances

L'administrateur-trice des finances a la responsabilité de l'application du système salarial adopté par le conseil communal.

Chap. III : ENGAGEMENT ET RECONNAISSANCE OFFICIELLE**Art. 10 Engagement**

- 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. 11 Examen médical

- ¹ 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.

2. Les dispositions de la LPers demeurent réservées.

Art. 12 Autorité d'engagement

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

Art. 13 Contrat d'engagement

1. L'engagement du collaborateur ou de la collaboratrice est conclu sous la forme d'un contrat de droit public.
2. Il est conclu pour une durée déterminée ou indéterminée.
3. Le contrat revêt la forme écrite.

Art. 14 Période probatoire et reconnaissance officielle

1. La période probatoire est de trois mois.
2. Le collaborateur ou la collaboratrice reçoit, dès son entrée en service, un exemplaire du présent règlement, accompagné d'un cahier des charges établi par l'autorité d'engagement et des règlements relatifs à l'institution de prévoyance.
3. Avant la fin de la période probatoire, le collaborateur ou la collaboratrice fait l'objet d'une évaluation selon la procédure définie aux articles 57 et suivants. Le conseil communal décide, sur la base de ce rapport, l'engagement définitif ou non.
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 classe de traitement.

Art. 15 Procédure d'engagement

1. En règle générale, les postes à repourvoir font l'objet d'une mise au concours publique, au minimum par affichage au pilier public.
2. Le conseil communal peut renoncer à la mise au concours externe lorsqu'il est à prévoir que le poste pourra être repourvu par voie de changement de poste ou de promotion interne. Dans ce cas, la mise au concours interne peut être limitée aux

unités administratives concernées.

3. Il peut également renoncer à toute mise au concours pour du personnel engagé pour une durée inférieure à un an

Art. 16 Prestation de serment ou de promesse

Les collaborateurs ou collaboratrices suivants-es doivent prêter serment ou faire la promesse solennelle :

- Le·la secrétaire communal·e;
- l'administrateur·trice des finances ;
- les agents·es de police.

Chap. IV : FIN DES RAPPORTS DE TRAVAIL

Art. 17 Résiliation durant la période probatoire

Durant la période probatoire, les rapports de service peuvent être résiliés librement de part et d'autre, sans indication de motif, par écrit, sept jours à l'avance pour la fin d'une semaine.

Art. 18 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 25 et 28, 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 25.

Art. 19 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 20 al. 3 est réservé.

Art. 20 Démission

1. Le collaborateur ou la collaboratrice peut démissionner moyennant le respect du délai de résiliation de trois mois pour la fin d'un mois. Tant que l'intérêt du service ne s'y oppose pas, l'autorité d'engagement peut aussi accepter une démission donnée dans un délai plus court.
2. Dans des cas exceptionnels et pour des motifs pertinents d'intérêt public, elle peut exiger du ou de la démissionnaire qu'il ou qu'elle reste en fonction jusqu'à l'entrée en fonction d'un-e remplaçant-e qualifié-e, mais au maximum pendant six mois.
3. Demeurent réservées les dispositions spécifiques concernant les enseignants-es engagés-es par la Commune.
4. La démission est adressée par pli recommandé à l'autorité d'engagement. Elle doit parvenir à cette dernière avant la fin du délai.

Art. 21 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. 22 Retraite de plein droit

1. L'entrée en retraite a généralement lieu, pour les hommes et les femmes, à l'âge déterminé par la loi fédérale sur l'assurance vieillesse et survivant (LAVS).
2. Lorsque le collaborateur ou la collaboratrice atteint l'âge limite de la retraite, les rapports de services cessent de plein droit.
3. La cessation de plein droit a lieu dès la fin du mois au cours duquel le collaborateur ou la collaboratrice atteint l'âge limite.

Art. 23 Retraite volontaire

1. Le collaborateur ou la collaboratrice a le droit de prendre sa retraite dès la fin du mois au cours duquel il ou elle atteint l'âge minimal de la retraite déterminé par le règlement de la Caisse de pension. Demeurent réservées les dispositions prévues à l'article 20 al. 2.
2. Le délai de résiliation est de six mois pour la fin d'un mois, sous réserve de l'article 20 al. 2. Le conseil communal peut raccourcir ce délai.
3. Demeurent réservées les dispositions spécifiques concernant les enseignants-es engagés-es par la Commune.

Art. 24 Mise à la retraite**a) En cas d'insuffisance**

1. Le conseil communal peut procéder à la mise à la retraite lorsque les conditions cumulatives suivantes sont remplies :
 - a) le collaborateur ou la collaboratrice ne répond pas ou plus aux exigences de la fonction sous l'angle des prestations, du comportement ou des aptitudes ;
 - b) le collaborateur ou la collaboratrice a atteint l'âge minimal défini par le règlement de la caisse de pension et accompli vingt ans d'activité.
2. La mise à la retraite peut être partielle, à raison de 50 %, ou totale.
3. Les règles sur le licenciement ordinaire sont applicables.

Art. 25**b) En cas de suppression de poste**

1. Lorsque le collaborateur ou la collaboratrice remplit la condition de l'article 24 al. 1 litt. b, la mise à la retraite peut aussi être prononcée en lieu et place du licenciement consécutif à une suppression de poste.
2. En cas de mise à la retraite consécutive à une suppression de poste, les prestations de la Commune remplacent l'indemnité prévue à l'art. 28.

Art. 26**c) Prestations de la Commune**

1. La Commune verse au collaborateur ou à la collaboratrice mise à la retraite un pont pré-AVS égal au maximum de la rente AVS et calculé selon l'article 27 al. 5.
2. Dans tous les cas, les prestations de la Commune sont proratisées en cas de retraite partielle.

Art. 27 Encouragement à la retraite [†]

1. Le conseil communal peut prendre des mesures temporaires ou définitives d'encouragement à la prise volontaire de la retraite avant l'âge limite pour tout le

[†] Art. 27 al.² – al.⁴ – al.⁵ – al. ⁶ : nouvelle teneur selon décision du conseil général du 13 décembre 2018.

personnel ou pour des catégories spécifiques.

2. La mesure consiste dans l'octroi, jusqu'à l'âge donnant droit à l'AVS, d'un pont pré-AVS égal au maximum de la rente AVS. Le conseil communal définit les modalités détaillées d'octroi de la retraite anticipée dans les dispositions d'application du Règlement du Personnel communal.
3. Tous les trois ans, avant le 1er juillet, le conseil communal décide de l'application de la mesure d'encouragement à la prise volontaire de la retraite. Il tient compte, pour rendre cette décision, d'une part, de l'évolution des conditions de travail et de leur influence sur la santé au travail du personnel en âge de retraite et, d'autre part, du maintien de l'autofinancement de la mesure et de la situation du marché du travail.
4. Le pont pré-AVS est octroyé aux conditions que le collaborateur ou la collaboratrice compte au moins quinze années d'activité, a atteint l'âge minimal de la retraite déterminé par le règlement de la Caisse de pension et n'a pas fait l'objet d'un avertissement dans les deux années précédant la demande de pré-retraite.
5. Le pont pré-AVS est calculé selon le taux d'activité des sept dernières années du collaborateur ou de la collaboratrice. Toutefois, il est tenu compte des quinze dernières années au plus lorsque ce calcul est plus favorable au collaborateur ou à la collaboratrice.
6. Concernant le calcul des années d'activité, les conditions de l'art. 82 al. 4 du Règlement du Personnel sont applicables.

Art. 28 Mutation et suppression de poste

1. Lorsque les circonstances l'exigent, notamment en cas de réorganisation d'un service ou de suppression d'un poste, le collaborateur ou la collaboratrice fait l'objet d'une mutation temporaire ou définitive.
2. Lorsque le collaborateur ou la collaboratrice a atteint un âge ou a accompli un nombre d'années d'activité définis par le conseil communal, la mise à la retraite peut aussi être prononcée en lieu et place du licenciement consécutif à une suppression de poste. La décision prend effet six mois plus tard. Les alinéas 4 et 5 ne sont cependant pas applicables.
3. Des mesures de formation ou de recyclage peuvent être offertes pour permettre au collaborateur ou à la collaboratrice une meilleure adaptation à sa nouvelle fonction.
4. Lorsque sa fonction est supprimée parce que devenue superflue et qu'il n'est pas possible de lui trouver un emploi dans la Commune correspondant à ses capacités et à sa situation antérieure, le collaborateur ou la collaboratrice pourra être licencié-e moyennant un avertissement donné au moins six mois à l'avance, pour la fin d'un mois. Sous réserve de l'alinéa 5, il ou elle recevra une indemnité fixée selon la législation de l'Etat en cas de licenciement ou de transfert à un poste rémunéré à un

niveau inférieur.

5. L'indemnité n'est pas due lorsque le collaborateur ou la collaboratrice a refusé une offre de poste équivalent, sur le plan de la rémunération, au poste supprimé. Elle n'est pas due non plus lorsque la Commune a procuré au collaborateur ou à la collaboratrice un emploi auprès d'un autre employeur public ou privé, à des conditions comparables à celles dont il bénéficiait.

Art. 29 Résiliation du contrat de travail par l'employeur pour des motifs liés 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.
2. Les motifs de la résiliation sont attestés dans le cadre d'une évaluation des prestations prévues à l'art. 57 du présent règlement. L'art. 77 de la loi sur les communes demeure réservé.
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 donnant la possibilité au collaborateur ou à la collaboratrice de s'amender.

Art. 30 Renvoi pour de justes motifs

1. En cas de manquements graves ou répétés aux devoirs de service, pour d'autres raisons graves ou pour d'autres motifs entraînant notamment une rupture du lien de confiance et qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent plus la continuation des rapports de service, le conseil communal peut ordonner le renvoi du collaborateur ou de la collaboratrice avec effet immédiat.
2. Lorsque les circonstances le permettent, le renvoi est précédé d'un avertissement écrit au sens de l'article 29 al. 3.

Art. 31 Résiliation ou renvoi injustifiés

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 n'est plus possible, celui-ci ou celle-ci a droit à une indemnité dont le montant maximal est égal à une année de traitement.

Art. 32 Résiliation ou renvoi abusifs

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 34 ;
 - g) durant toute la grossesse, à l'exception de la période probatoire et sous réserve de l'article 30 ;
 - 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 31.

Art. 33 Procédure de résiliation ou de renvoi

1. L'autorité d'engagement est compétente pour mener la procédure. Elle peut confier la conduite de cette procédure à une autre personne, interne ou externe à l'administration. Le licenciement est communiqué par pli recommandé.
2. Avant de rendre une décision au sens des articles 24, 29 et 30, 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 chargé-s de la conduite du dossier.

Le collaborateur ou la collaboratrice doit être entendu·e et peut se faire assister.

3. Toutefois, dans les cas graves, lorsque le motif est d'emblée prouvé ou qu'il est admis par le collaborateur ou la collaboratrice, la décision de renvoi peut être prononcée immédiatement par le conseil communal après avoir entendu oralement le collaborateur ou la collaboratrice.
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 38, 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. 34 Incapacité durable de travail

1. 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 540 jours complets ou partiels d'absence dans une période de 730 jours consécutifs.
2. En cas d'incapacité durable de travail due à une maladie ou à un accident, le conseil communal avise le collaborateur ou la collaboratrice de la cessation de plein droit des rapports de service deux mois avant l'écoulement de 540 jours complets ou partiels d'incapacité.
3. Le conseil communal peut réengager le collaborateur ou la collaboratrice, soit dès la cessation des rapports de service, soit de manière différée.

Art. 35 Décès et disparition

1. Les rapports de service cessent de plein droit le jour du décès.
2. En cas de décès d'un collaborateur ou d'une collaboratrice, le conjoint ou la conjointe survivant·e, ou à défaut les enfants à charge du défunt ou de la défunte, reçoivent de la Commune, à titre complémentaire, deux mois de traitement. Le conseil communal peut statuer sur les cas spéciaux.
3. 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. 36 Autres procédures pendantes

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

Art. 37 Suspension provisoire

1. Lorsque des raisons de service le justifient, le conseil communal peut, par mesures provisionnelles, ordonner à un collaborateur ou une collaboratrice de suspendre immédiatement son activité. Pour les mêmes motifs, il peut également ordonner le déplacement provisoire du collaborateur ou de la collaboratrice à un autre poste correspondant à ses capacités. Le collaborateur ou la collaboratrice doit être entendu·e préalablement par le conseil communal ou une délégation de celui-ci. Il-elle peut se faire assister.
2. Lorsque des motifs sérieux indiquent que le maintien des rapports de service au-delà de la suspension d'activité n'est pas envisageable en raison d'une faute du collaborateur ou de la collaboratrice, la suspension d'activité peut être assortie d'une suspension de traitement.
3. Si la suspension ou le déplacement d'activité se révèle infondé, le collaborateur ou la collaboratrice a droit à une réparation appropriée du tort moral. Si la suspension de traitement se révèle infondée, le collaborateur ou la collaboratrice a droit en plus au remboursement du traitement.

Art. 38 Frais de procédure

1. En cas de procédure de renvoi pour de justes motifs, le collaborateur ou la collaboratrice peut être tenu·e de supporter les frais de procédure. Si la procédure n'aboutit pas au renvoi, mais que le collaborateur ou la collaboratrice l'a provoquée par sa faute ou sa légèreté, ou l'a rendue difficile, tout ou partie des frais peuvent également être mis à sa charge.
2. Les frais sont fixés en tenant compte des dépenses occasionnées spécialement par le déroulement de la procédure, notamment des honoraires de tiers et des frais de publication, ainsi que des indemnités de déplacement et de subsistance. Ils sont calculés au prix coûtant.
3. Il peut être renoncé en totalité ou en partie à la perception des frais si le collaborateur ou la collaboratrice se trouve dans une situation économique difficile.

Art. 39 Retraite anticipée

Les articles 33, 36, 37 et 38 sont applicables par analogie en cas de mise à la retraite anticipée sur décision du conseil communal.

Chap. V : DEVOIRS ET DROITS DES COLLABORATEURS-TRICES

Art. 40 Exercice de la fonction

1. Le collaborateur ou la collaboratrice est tenu-e d'exercer sa fonction personnellement et avec diligence, conscience et fidélité, en faisant tout ce qui est conforme aux intérêts de la Commune et en s'abstenant de tout ce qui peut lui porter préjudice.
2. Il ou elle a le devoir de signaler immédiatement à son ou sa supérieur-e hiérarchique tout incident ou dommage survenu dans l'exercice de la fonction, touchant la Commune ou un tiers.
3. Il ou elle doit tout son temps à sa fonction, dans les limites de son horaire de travail.
4. S'il ou si elle fait l'objet d'une poursuite pénale, il ou elle a le devoir d'en informer le conseil communal, à moins que l'infraction reprochée ne soit de peu de gravité et sans aucun rapport avec la fonction exercée.

Art. 41 Attitude

1. Le collaborateur ou la collaboratrice doit avoir une attitude digne de la confiance et de la considération qu'exige sa fonction.
2. Il ou elle a le devoir d'être disponible et courtois-e avec le public, ainsi qu'avec ses subordonné-e-s, collègues et supérieur-e-s.

Art. 42 Atteinte à la personnalité

a) Principe

1. Le conseil communal veille à la protection de la personnalité des collaborateurs ou collaboratrices dans le cadre de leur activité professionnelle.
2. Il prend les mesures nécessaires à la prévention, à la constatation et à la cessation de toute atteinte à la personnalité du collaborateur ou de la collaboratrice ou de toute forme de difficulté relationnelle importante entre collaborateurs ou collaboratrices, notamment les cas de harcèlement causés au lieu ou dans le cadre du travail par des collaborateurs ou collaboratrices.

Art. 43**b) Définition des formes de harcèlement**

1. Le harcèlement psychologique est un enchaînement de propos ou d'agissements hostiles qui altèrent le climat de travail et se traduisent, notamment, par des comportements, des paroles, des actes, des gestes, des écrits unilatéraux, répétés fréquemment pendant une certaine période, et par lesquels un·e ou plusieurs collaborateurs ou collaboratrices cherchent à nuire ou portent atteinte à la personnalité, à la dignité ou à l'intégrité psychique d'un collaborateur ou d'une collaboratrice ou mettent en péril son emploi.
2. Le harcèlement sexuel consiste en tout comportement inconvenant de caractère sexuel ou tout autre comportement fondé sur l'appartenance sexuelle qui porte atteinte à la dignité du collaborateur ou de la collaboratrice sur son lieu de travail, en particulier le fait de proférer des menaces, de promettre des avantages, d'imposer des contraintes ou d'exercer des pressions de toute nature sur un collaborateur ou une collaboratrice en vue d'obtenir de lui/ d'elle des faveurs de nature sexuelle.

Art. 44 Collaboration

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

Art. 45 Conduite pendant le travail

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

Art. 46 Absence et arrivée tardive

1. Le collaborateur ou la collaboratrice est tenu·e de respecter les horaires de travail.
2. Le collaborateur ou la collaboratrice empêché·e de se rendre au travail doit indiquer les motifs sans retard à son chef ou à sa cheffe, ou à défaut à l'Administration.
3. En cas d'absence due à une maladie ou à un accident, le collaborateur ou la collaboratrice fait parvenir, dès le quatrième jour d'absence, un certificat médical au conseil communal, qui peut le soumettre à l'appréciation d'un médecin de son choix.

4. Lors d'une absence de longue durée ou en cas d'absences répétées de courte durée, le conseil communal peut en tout temps exiger un certificat médical ou demander que le collaborateur ou la collaboratrice soit examiné-e par le médecin de son choix.
5. Le versement du traitement est suspendu si, malgré un rappel, le certificat médical n'est pas produit ou l'examen demandé pas subi.

Art. 47 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 ou dans un rayon déterminé.

Art. 48 Secret de fonction

1. Le collaborateur ou la collaboratrice est tenu-e de ne pas communiquer à des tiers les faits et documents dont il ou elle a connaissance dans l'exercice de ses fonctions et qui doivent rester secrets en raison de leur nature, des circonstances, de prescriptions ou d'instructions spéciales. Doivent en particulier rester secrets les avis exprimés dans les délibérations.
2. Ces obligations subsistent même après cessation des rapports de service.

Art. 49 Déposition en justice

1. Sous réserve de l'article 170 du code de procédure pénale suisse, 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. 50 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. 51 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. 52 Caution

1. Le collaborateur ou la collaboratrice ayant la gérance d'une caisse ou celui chargé d'une perception peut être amené-e, sur demande du conseil communal, à fournir une caution dont la nature et l'importance sont fixées dans chaque cas particulier par le conseil communal.
2. Si la Commune contracte une assurance-caution, la prime est payée par la Commune.

Art. 53 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. 54 Occupations accessoires

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

Art. 55 Charges publiques

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

2. Le collaborateur ou la collaboratrice a droit à des congés payés d'une durée maximale de quinze jours ouvrables par année pour l'exercice d'une charge publique non obligatoire à teneur de la législation fédérale ou cantonale.
3. Lorsque la charge publique sollicite des absences du collaborateur ou de la collaboratrice pour une durée supérieure au congé payé, le solde des absences est pris sur les vacances ou fait l'objet d'un congé non payé. S'il est à prévoir que la durée des absences sera régulièrement supérieure à la durée du congé payé, il peut être imposé au collaborateur ou à la collaboratrice une diminution du taux d'activité ou un transfert.
4. 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. 56 Devoirs des supérieurs

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

Art. 57 Évaluations annuelles

a) Principe

1. Chaque année, le collaborateur ou la collaboratrice fait l'objet d'appréciations fondées sur les exigences du poste et éventuellement sur les objectifs annuels convenus.
2. Les évaluations annuelles sont portées par écrit à la connaissance du collaborateur ou de la collaboratrice au cours d'un entretien.
3. Le-la supérieur-e direct-e effectue une évaluation de la qualité du travail de ses subordonné-e-s sur la base des exigences définies dans la description de fonction à la fin de la période probatoire, puis annuellement.
4. Les collaborateurs ou collaboratrices attestent avoir pris connaissance de l'évaluation en signant la fiche individuelle.

5. Les collaborateurs ou collaboratrices peuvent consigner leurs éventuelles remarques ou leur désaccord sur le document.

Art. 58

b) Procédure

1. Le·la chef·fe des ressources humaines élabore les formules d'évaluation.
2. Il assiste les chef·fe·s de service, coordonne et vérifie le respect des procédures et l'application uniforme des évaluations et des entretiens d'évaluation.
3. Il peut, à son initiative ou doit, à la demande d'un·e des participants·es, assister à l'entretien d'évaluation.
4. Il est autorisé à rectifier les résultats des évaluations d'un service en cas d'application non homogène du système.
5. Toutes les communications, remarques et appréciations concernant la qualité du travail des collaborateurs ou des collaboratrices doivent se faire sous la forme écrite pour être prises en considération.
6. Le rapport d'évaluation est adopté par le conseil communal.

Art. 59 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.

Art. 60 Formation et perfectionnement

1. Le collaborateur ou la collaboratrice est tenu·e de maintenir ses connaissances au niveau des exigences et de l'évolution des besoins de sa fonction.
2. La Commune garantit à son collaborateur ou sa collaboratrice son perfectionnement professionnel, assurant à sa fonction et à son épanouissement personnel les aptitudes requises.
3. Le collaborateur ou la collaboratrice désireux·se d'entreprendre une formation doit obtenir l'approbation formelle du conseil communal s'il ou si elle entend que les frais soient pris en charge, en tout ou partie, par la Commune.
4. Les cours ayant un rapport avec l'activité professionnelle peuvent être autorisés pendant les heures de travail, pour autant que la bonne marche du service le

permettre.

5. La Commune prend en charge tout ou partie des frais de perfectionnement.
6. Les heures de cours suivies en dehors de l'horaire normal de travail ne donnent, en principe, lieu à aucune compensation sauf s'ils sont obligatoires.
7. Pour des formations de longue durée telles que par exemple brevet fédéral, diplôme fédéral, IDHEAP, etc., l'autorisation de suivre des cours et le remboursement des frais sont décidés de cas en cas.

Art. 61 Remboursement

1. Le collaborateur ou la collaboratrice est tenu·e de restituer, en totalité ou en partie, les prestations accordées pour une formation de longue durée lorsque :
 - a) il ou elle ne termine pas sa formation pour un motif qui lui est imputable ;
 - b) il ou elle échoue aux examens à la suite d'une faute grave ;
 - c) il ou elle quitte le service de la Commune dans les cinq ans qui suivent la fin de la formation.
2. 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.
3. La Commune doit régler les cas par convention.

Art. 62 Droit d'association

Le droit d'association est garanti. Les collaborateurs ou collaboratrices peuvent se faire représenter auprès du conseil communal. Celui-ci peut exiger la production du mandat confié.

Art. 63 Commission du personnel

Une commission du personnel est instituée comme organe consultatif sur toutes les questions d'ordre professionnel.

La Commission donne son avis à l'invitation du conseil communal ou de sa propre initiative.

Lorsqu'il le juge utile, le conseil communal peut entendre, à titre de préavis, une délégation de cette commission.

Art. 64 Composition de la Commission du personnel

La Commission du personnel se compose de trois ou cinq membres choisis par les collaborateurs ou collaboratrices dans les différents services et désignés pour une période de quatre ans, renouvelable.

La composition de la Commission du personnel est portée à la connaissance du conseil communal.

Chap. VI : DUREE DU TRAVAIL, HORAIRES, VACANCES, CONGES**Art. 65 Horaires de travail**

1. Sauf dispositions contraires, la durée normale de travail est fixée par le conseil communal pour tout le personnel communal.
2. Le conseil communal arrête l'horaire de travail après consultation du personnel intéressé. Il peut instituer l'horaire mobile, lequel ferait l'objet, cas échéant, d'un règlement particulier.
3. Le conseil communal peut édicter un horaire particulier pour certaines fonctions.

Art. 66 Pause

Trente minutes de pause sont accordées dans la journée pour permettre au collaborateur ou à la collaboratrice de se restaurer. Les éventuels déplacements pour la pause sont compris dans le temps de pause.

Art. 67[†] Heures supplémentaires

1. Sont des heures supplémentaires de travail les heures de travail accomplies sur ordre du supérieur ou de la supérieure ou en accord expresse avec celui-ci ou celle-ci en sus de l'horaire ordinaire de travail.
2. Lorsque les besoins du service l'exigent, tout collaborateur ou toute collaboratrice peut être astreint-e à l'accomplissement d'heures supplémentaires.
3. L'état des heures supplémentaires est arrêté mensuellement par le ou la supérieur-e hiérarchique sur la base de rapports.
4. La compensation des heures supplémentaires doit s'effectuer le plus rapidement

[†] Article 67 al. 9 : nouvelle teneur selon décision du conseil général du 08 octobre 2009

possible selon une planification établie d'entente entre le supérieur hiérarchique et le collaborateur ou la collaboratrice.

5. Si cette compensation ne peut se faire, chaque heure supplémentaire non compensée donne droit à une rétribution égale au salaire horaire majoré du 13^{ème} salaire, du droit aux vacances et des jours chômés.
6. Le collaborateur ou la collaboratrice ne peut être tenu·e d'accomplir plus de cent vingt heures supplémentaires par année civile.
7. Le report d'heures supplémentaires sur l'année suivante est admis jusqu'à concurrence de quarante heures.
8. 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.
9. Les heures supplémentaires sont majorées, sauf prescriptions particulières, de :
 - a) 50 % pour les heures effectuées entre 19h00 et 07h00 ;
 - b) 50 % pour les heures effectuées le samedi ;
 - c) 100 % pour les heures effectuées le dimanche et les jours fériés prévus à l'art. 69.

Art. 68 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·e d'accomplir, en sus de son horaire ordinaire, un service de piquet.
2. Durant celui-ci, il ou elle est disponible pour intervenir en cas de besoin. A cet effet, il ou elle doit être atteignable et pouvoir rejoindre son lieu de travail sans délai.
3. L'accomplissement d'un service de piquet donne droit à une indemnité fixée par le conseil communal.
4. Lorsque le collaborateur ou la collaboratrice est appelé·e à intervenir durant un service de piquet, la durée d'intervention, y compris le déplacement, compte comme heure supplémentaire de travail.

Art. 69 Jours fériés

1. Sont des jours chômés au sens du présent règlement :
 - a) les jours légalement fériés, soit le Nouvel-An, le Vendredi-Saint, l'Ascension, la Fête-Dieu, l'Assomption, le 1^{er} Août, la Toussaint, l'Immaculée Conception et

- Noël ;
- b) le 2 janvier, le lundi de Pâques, le lundi de Pentecôte, le 26 décembre et les après-midis du 1er mai, du 24 décembre et du 31 décembre.
2. Lorsque Noël et le Nouvel-An tombent sur un mardi ou un samedi, le jour précédent ces deux fêtes est chômé.
3. La veille des jours fériés, le travail se termine à 16 heures.
4. Pour les collaborateurs et les collaboratrices qui se trouvent en vacances, les jours et après-midi chômés ne sont pas comptés comme jours ou demi-journée de vacances. En revanche, les après-midis où le travail se termine à 16 heures (veilles des jours fériés) comptent, pour ces collaborateurs ou collaboratrices, comme demi-journées de vacances.

Art. 70 Travail durant les jours chômés

1. Le collaborateur ou la collaboratrice dont la fonction l'exige et dont le cahier des charges le prévoit peut être tenu-e d'accomplir une partie de son horaire ordinaire de travail durant les jours chômés.
2. Le travail accompli durant un jour ou un demi-jour chômé est compensé par un congé de durée équivalente.

Art. 71§ Durée des vacances

1. Le·la fonctionnaire nommé·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 20 ans révolus 6 semaines ;
- b) jusqu'à la fin de l'année civile dans laquelle il a 49 ans révolus 5 semaines ;
- c) à partir du début de l'année civile dans laquelle il a 50 ans révolus 6 semaines.
2. Les enseignants-es engagés-es par la Commune font l'objet de dispositions spéciales.

Art. 72 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 a passé au

§ Article 71 al. 1: nouvelle teneur selon décision du conseil général du 08 octobre 2009

service de la Commune.

2. La durée des vacances est réduite si, au cours de l'année, le collaborateur ou la collaboratrice a été empêché-e de travailler durant plus de deux mois au total. Dans ce cas, les deux premiers mois d'absence ne sont pas pris en considération pour le calcul de la réduction.
3. Toutefois, en cas d'absence due à un accident ou à une maladie professionnels, ou à l'accomplissement de service militaire obligatoire, y compris de service d'avancement effectué en accord avec l'autorité d'engagement, la réduction de la durée des vacances n'a lieu qu'après trois mois. Dans ce cas, les trois premiers mois d'absence ne sont pas pris en considération pour le calcul de la réduction.
4. En cas d'absence due à un congé maternité, la réduction de la durée des vacances n'a lieu qu'après seize semaines, celles-ci n'étant pas prises en considération pour le calcul de la réduction.
5. La réduction de la durée des vacances s'opère proportionnellement à celle des absences. Toutefois, en cas d'absence continue durant douze mois, le collaborateur ou la collaboratrice n'a pas droit à des vacances.
6. Si les vacances sont fractionnées par jours isolés, une des périodes au moins doit, en règle générale, compter deux semaines consécutives au minimum.
7. 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 prises en une seule fois. Elles peuvent également être échelonnées sur toute l'année, si les besoins du service l'exigent ou le permettent. Le conseil communal tient compte, dans la mesure du possible, des vœux des collaborateurs ou des collaboratrices.

Art. 73 Congés payés de brève durée

1. Il est accordé un congé sans compensation :
 - a) en cas de mariage 5 jours
 - b) en cas de décès d'un conjoint-e, concubin-e, ou d'un enfant 5 jours
 - c) en cas de décès du père ou de la mère 3 jours
 - d) en cas de décès d'un proche (grands-parents, frères, sœurs et beaux-parents) 2 jours
 - e) 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 de ½ jour à 1 jour

des relations étroites, suivant l'éloignement

- | | | |
|--------|---|--|
| f) | sur présentation de certificats médicaux attestant de la nécessité de la présence du collaborateur ou de la collaboratrice en cas de maladie ou d'accident d'un enfant | jusqu'à 5 jours par an et par enfant |
| f bis) | sur présentation de certificats médicaux attestant de la nécessité de la présence du collaborateur ou de la collaboratrice pour la prise en charge de proches (hors art. 73 al. 1 let. f) ** | le temps nécessaire mais maximum 3 jours par cas et 10 jours au total par an |
| g) | pour l'accueil d'un enfant en cas d'adoption | le temps nécessaire, jusqu'à 5 jours maximum |
| h) | en cas de mariage de fils ou fille, de père ou mère, de frère ou sœur | 1 jour |
| i) | en cas de déménagement | 1 jour |
| j) | lors de la libération du service militaire | 1 jour |
| k) | pour comparaître devant un juge en qualité de témoin, effectuer du service de pompier en cas de sinistre, subir des traitements médicaux ou dentaires | le temps nécessaire |
| l) | le collaborateur ou la collaboratrice qui assume des responsabilités syndicales ou corporatives a droit, pour l'exercice des activités liées à cette charge, avec l'accord du conseil communal. | à un congé de 5 jours au plus par année. |
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, hormis le cas du mariage du collaborateur ou de la collaboratrice.
 3. D'autres congés de brève durée peuvent être accordés par le conseiller communal responsable pour affaires de familles et pour d'autres motifs ; sauf cas exceptionnels et décisions expresses du conseil communal, ces congés-là doivent être compensés.

** sont des proches, au sens de la législation fédérale, les parents en ligne directe ascendante ou descendante, les frères et sœurs, le-la conjoint-e, les beaux-parents, ainsi que le-la partenaire qui fait ménage commun avec le collaborateur ou la collaboratrice depuis au moins cinq ans de manière ininterrompue

Art. 74 Congés spéciaux de longue durée

1. Le conseil communal peut accorder des congés prolongés au collaborateur ou à la collaboratrice qui désire suspendre son activité pour une durée allant jusqu'à six mois, pour autant que la bonne marche du service n'ait pas à en souffrir.
2. Cas échéant, la totalité des charges sociales est supportée par l'employé-e. 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.

Art. 74 a Congé paternité

1. Lors de la naissance de son enfant, le collaborateur a droit à un congé payé de paternité de 10 jours ouvrables, couvrant l'intégralité de son salaire.
2. Le collaborateur doit présenter l'acte de naissance ou une autre pièce officielle pour bénéficier du congé paternité.
3. Le congé peut être pris en une fois ou fractionné. Il doit être pris au plus tard dans les six mois qui suivent la naissance.

Art. 74 b Congé pour tâches d'assistance

Sur présentation d'un justificatif médical, si le collaborateur ou la collaboratrice a son enfant gravement atteint dans sa santé en raison d'une maladie ou d'un accident, il ou elle a droit à un congé de 14 semaines au plus, conformément aux montants et aux modalités prévus par la LAPG^{††}.

Chap. VII : TRAITEMENTS, INDEMNITES DIVERSES ET ASSURANCES**Art. 75 Echelle des traitements**

1. L'échelle des traitements est arrêtée par le conseil communal.
2. Elle 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.

^{††} La notion d'enfant gravement atteint est déterminée dans la loi fédérale sur les allocations pour perte de gain (LAPG)

Art. 76 Classification des fonctions

1. Chaque fonction est rangée dans l'échelle des traitements.
2. Le conseil communal arrête la classification des fonctions en tenant compte en particulier de la formation et de l'expérience requise, de l'étendue des attributions, des exigences du service et des responsabilités.

Art. 77 Traitement initial

1. En règle générale, le traitement initial correspond au minimum prévu pour la fonction.
2. Il peut être fixé à un montant différent pour tenir compte notamment de l'âge, de l'activité antérieure ou de connaissances particulières.

Art. 78 Progression annuelle

1. Le traitement du collaborateur ou de la collaboratrice fait l'objet d'une progression annuelle dans la catégorie attribuée à la fonction.
2. Le rythme de la progression est fixé en fonction des années de service et du niveau des prestations du collaborateur ou de la collaboratrice attesté par les appréciations annuelles prévues à l'art. 57.

Art. 79 Treizième salaire

1. La Commune verse un treizième salaire.
2. Les collaborateurs ou collaboratrices qui prennent ou quittent leur fonction en cours d'année ont droit à une part proportionnelle du treizième salaire.

Art. 80 Indemnité de service de piquet

1. Une indemnité est versée pour chaque jour où le service est assuré.
2. Cette indemnité est fixée par le conseil communal.

Art. 81 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. 82 Gratification pour ancienneté de service

1. Une gratification pour ancienneté de service, calculée sur traitement mensuel, est octroyée au personnel selon le barème suivant :
 - a) après 10 ans de service 2 jours de congé sans rémunération ;
 - b) après 15 et 20 ans de service un demi-salaire ou 10 jours de vacances ;
 - c) après 25 et 30 ans de service 75 % du salaire ou 15 jours de vacances ;
 - d) après 35 ans de service 100 % du salaire ou 20 jours de vacances tous les 5 ans.

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

2. Le congé doit être pris dans les deux ans suivant l'accomplissement des années concernées.
3. En cas de cessation d'activité, les congés échus et non pris sont payés sur la base du dernier traitement mensuel, en proportion de celui-ci.
4. 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.
5. Lorsque le collaborateur ou la collaboratrice ne répond pas pleinement aux exigences du poste, le conseil communal peut, sur la base d'une évaluation des prestations, reporter d'une année l'octroi de la gratification d'ancienneté. L'octroi de la gratification l'année suivante est subordonné à une nouvelle évaluation des prestations qui démontre que le collaborateur ou la collaboratrice répond pleinement aux exigences du poste.

Art. 83 Indemnité pour véhicule privé et pour repas pris au dehors

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 par le conseil communal.
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. 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. 84 Vêtements de travail

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

Art. 85 Allocation d'employeur pour enfants

1. Le collaborateur ou la collaboratrice a droit à une allocation d'employeur pour enfants, à condition qu'il ou qu'elle assume leur entretien.
2. Les modalités d'octroi sont définies par la législation sur les allocations familiales.
3. Le conseil communal fixe le montant de l'allocation.

Art. 86 Allocation de résidence

Le collaborateur ou la collaboratrice qui a son domicile à Romont reçoit une allocation de résidence fixée par le conseil communal.

Art. 87 Indemnité de remplacement

1. Le remplacement pour une durée minimale d'un mois que fait un collaborateur ou une collaboratrice dans une fonction supérieure à la sienne donne droit à une indemnité de remplacement.
2. Le montant de l'indemnité est fixé par le conseil communal.

Art. 88 Indemnité de séance hors horaire de travail

Une indemnité fixée par le conseil communal est octroyée pour un collaborateur ou une collaboratrice qui participe à une séance hors horaire de travail.

Art. 89 Traitement en cas de maladie ou d'accident

1. En cas de maladie ou d'accident entraînant une incapacité totale ou partielle de travail, le collaborateur ou la collaboratrice a droit au versement de son traitement durant 730 jours, dans une période de 900 jours consécutifs. Si la maladie ou l'accident survient pendant la période probatoire, le droit au versement du traitement est limité à 365 jours, dans une période de 547 jours. Au-delà de ces délais, les prescriptions légales en la matière sont strictement appliquées.
2. Le conseil communal peut réduire le droit au versement du traitement lorsque la maladie ou l'accident est dû à une faute grave du collaborateur ou de la collaboratrice. En principe, il s'en tiendra à l'appréciation des assurances.
3. En cas d'incapacité totale ou partielle lors de maladie ou d'accident professionnel et non professionnel, les prestations sont acquises par la Commune.

Art. 90 Grossesse

1. La collaboratrice enceinte peut, sur simple avis, s'absenter du travail.
2. L'absence pour cause de grossesse est assimilée à une absence pour cause de maladie lorsqu'elle est due à des raisons médicales certifiées par un médecin. A défaut, elle est considérée comme un congé non payé.

Art. 91 Congé de maternité

1. En cas de maternité, la collaboratrice a droit à seize semaines de congé payé.
- 1.bis En cas d'hospitalisation du nouveau-né, la durée du congé de maternité est prolongée conformément aux dispositions de la loi fédérale sur les allocations pour perte de gain. Le salaire est versé intégralement.
2. 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 au terme de son congé.

Art. 92**a) Personnel engagé pour une durée indéterminée**

1. 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. La part du congé de maternité prise après l'accouchement n'est pas fractionnable.

2. En application de l'article 91 al. 2 du présent règlement, la réduction du congé payé durant la première année de service est maintenue si, au terme du congé payé de quatorze semaines, la collaboratrice prend un congé non payé d'une durée supérieure à six mois.

Art. 93

b) Personnel engagé pour une durée déterminée

1. Le congé de maternité prend fin au plus tard au terme du contrat.
2. 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. L'alinéa 1 reste réservé.

Art. 94 Congé d'allaitement

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

Art. 95 Résiliation des rapports de service au terme du congé de maternité

1. Lorsqu'une collaboratrice enceinte résilie ses rapports de service pour la date de l'accouchement, les effets de la résiliation sont reportés à la fin de la période de congé payé prévue par l'article 90 du présent règlement.
2. Lorsqu'une collaboratrice désire diminuer son taux d'activité après son congé de maternité, elle en fait la demande avant le début de son congé. Si la requête est agréée, le contrat est modifié par un avenant fixant le nouveau taux d'activité. Si la requête est refusée pour des motifs liés au fonctionnement du service, la collaboratrice reprend son activité au taux d'activité initialement prévu. Dans tous les cas, la collaboratrice n'a pas un droit à une modification de son taux d'activité.

Art. 96 Cotisation à la Caisse de prévoyance

Durant une absence non payée due à la grossesse ou à la maternité, et jusqu'au terme des seize semaines qui suivent l'accouchement, la cotisation d'employeur due à la Caisse de prévoyance continue d'être payée par la Commune.

Art. 97 Congé d'adoption

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

Art. 98 Traitement en cas de service militaire, de service civil, ou de protection civile

1. Pour les périodes de service militaire, de service civil, de service de protection civile accomplies au cours d'une année, le personnel a droit au salaire intégral pendant une durée égale à celle d'un cours de répétition ou de complément, cours de cadre compris.
2. Le collaborateur ou la collaboratrice qui accomplit du service obligatoire au-delà de la durée prescrite par l'alinéa 1 a droit à 90 % de son traitement s'il ou si elle est marié-e ou à charge de famille et à 70 % de son traitement s'il ou si elle est célibataire, sans charge de famille.
3. La durée du droit au traitement prévue à l'alinéa 1 se calcule par année civile. Toutefois, lorsque, en accord avec le chef ou la cheffe de service, le collaborateur ou la collaboratrice cumule sur un an deux cours obligatoires, la durée du droit au traitement entier peut être prolongée sur deux mois au plus. Si le collaborateur ou la collaboratrice quitte la Commune l'année suivante, il ou elle est alors tenu-e de rembourser pro rata temporis la part de traitement versée en trop.
4. Les allocations pour perte de gain sont acquises à la Commune, jusqu'à concurrence du traitement dû.

Chap. VIII : ASSURANCES ET PREVOYANCES PROFESSIONNELLES**Art. 99 Assurance contre les accidents**

1. Le collaborateur ou la collaboratrice est assuré-e 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.
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 huit heures par semaine (six heures pour le corps enseignant) s'assure lui-même ou elle-même contre les risques d'accidents non professionnels.

Art. 100 Assurance contre la maladie

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

Art. 101 Prévoyance professionnelle

Pour autant qu'il ou qu'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.

Chap. IX : AUTRES DROITS

Art. 102 Protection des données relatives au personnel

1. Le conseil communal et les chef·fe·s de service ne peuvent traiter des données personnelles concernant un collaborateur ou une collaboratrice que dans la mesure où elles sont nécessaires à l'établissement et à l'administration des rapports de service.
2. La législation sur la protection des données est applicable.

Art. 103 Protection contre les menaces ou attaques injustifiées et assistance juridique

1. La Commune prend toutes les mesures nécessaires à assurer la protection des membres du personnel qui font l'objet de menaces ou d'attaques présumées injustifiées pour des motifs liés à l'exercice conforme de leur fonction.
2. La Commune assure, sur requête, une assistance juridique aux membres du personnel qui font l'objet d'une plainte ou d'une dénonciation pénale concernant des infractions qui auraient été commises dans l'exercice de leurs fonctions à l'égard de tiers. Il en est de même si la défense adéquate des intérêts d'un membre du personnel, menacé ou agressé injustement, nécessite que celui-ci intente une action en justice.
3. Les frais d'assistance sont mis totalement ou partiellement à la charge du

collaborateur ou de la collaboratrice si celui-ci ou celle-ci est reconnu·e coupable, pour autant qu'il ou qu'elle ait violé intentionnellement ou par négligence grave ses devoirs de service.

Art. 104 Protection de la santé et sécurité au travail

1. Les dispositions de la législation fédérale sur le travail relatives à la protection de la santé sont applicables. La Commune veille en particulier au respect des directives de la Commission fédérale de coordination pour la sécurité au travail et de l'Association suisse pour la sécurité au travail et la protection de la santé dans les services publics.
2. Le conseil communal nomme un coordinateur pour la sécurité au travail et la protection de la santé.

Chap. X : VOIES DE DROITS

Art. 105 Décisions prises par le conseil communal

1. Toute décision prise par le conseil communal envers un membre du personnel communal peut, dans les trente jours, faire l'objet d'un recours au préfet.
2. Lorsqu'une telle décision émane d'un organe subordonné au conseil communal ou d'un délégué des tâches communales, l'intéressé·e peut adresser, dans les trente jours, une réclamation au conseil communal.
3. Toutefois, les décisions relatives à l'évaluation des prestations ne sont pas susceptibles de recours.
4. La procédure de recours est régie par le code de procédure et de juridiction administrative.

Chap. XI : DISPOSITIONS FINALES

Art. 106 Abrogation

Le présent règlement abroge le statut du personnel du 14.12.1989, ainsi que toutes les applications y relatives.

Art. 107 Situations acquises

1. En règle générale, le conseil communal veille au respect des situations acquises en matière de rémunération.
2. Il veille à utiliser l'économie résultant de la suppression de la participation aux primes d'assurance maladie au financement de l'allocation de résidence.

Art. 108 Mise à jour des contrats

Dans un délai de six mois, le conseil communal procède à la mise à jour de tous les contrats existants lors de l'entrée en vigueur du nouveau règlement.

Art. 109 Entrée en vigueur – modalités

Le conseil communal fixe la date d'entrée en vigueur du présent règlement. Toutefois, elle ne peut intervenir que dès l'approbation de celui-ci par la Direction des institutions, de l'agriculture et des forêts (cf. art. 149 AL. 4 LCo), ou au plus tôt, dès son adoption par le conseil général.

Art. 110 Référendum

Le présent règlement peut faire l'objet d'une demande de référendum conformément à l'article 52 LCo.

* * * * *

Règlement :

- Adopté par le conseil communal le 07.11.2005.
- Adopté par le conseil général le 14.12.2005.
- Adopté par la Direction des institutions le 02.03.2006.

Modifications des articles 67 al. ⁹ et 71 al. ¹ :

- Adoptées par le conseil communal le 20.07.2009.
- Adoptées par le conseil général le 08.10.2009.
- Adoptées par la DIAF le 03.12.2009.

Modifications de l'art. 3 : titre et al. ¹ :

- Adoptées par le conseil communal le 04.05.2015.
- Adoptées par le conseil général le 09.07.2015.
- Adoptées par la DIAF le 20.08.2015.

Modifications de l'art. 27. al.² – al.⁴ – al.⁵ – al.⁶ :

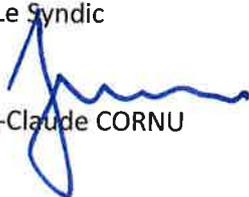
- Adoptées par le conseil communal le 08.10.2018.
- Adoptées par le conseil général le 13.12.2018.
- Adoptées par la DIAF le 31.01.2019.

Modifications des articles 3-9-16-29², 49¹, 73^f, 73^{f bis}), 74 a, 74 b, 91, 92 :

Adoptées par le conseil communal de la Ville de Romont, le 29 novembre 2021

Le Syndic

Jean-Claude CORNU



Au nom du conseil communal



Le Secrétaire

Yves BARD



Adoptées par le conseil général de la Ville de Romont, le 24 février 2022

La Présidente

Nicole BARDET



Au nom du conseil général

Le Secrétaire

Yves BARD



Approuvées par la Direction des Institutions, de l'Agriculture et des Forêts (DIAF), le **05 MAI 2022**

Le Conseiller d'Etat Directeur

Didier CASTELLA

