



COMMUNE D'AVRY

## Règlement du personnel communal

Le Conseil général de la commune d'Avry <sup>(1)</sup>

**Vu :**

L'article 70 al. 1 de la loi du 25 septembre 1980 sur les communes (LCo) <sup>(2)</sup>

**Arrête :**

### Chap. I : GENERALITES

#### Art. 1 Objet

*Objet du règlement*

1 Le présent règlement régit les rapports de travail, de droit public, du personnel communal.

*Employeur*

2 L'employeur, au sens du présent règlement, est la commune.

3 Le Conseil communal organise les services de la commune et crée les postes nécessaires à cet effet. Il veille à offrir des prestations de qualité par la mise en place d'une administration performante en favorisant la responsabilisation des collaborateurs et des collaboratrices, le travail d'équipe, ainsi qu'un climat respectueux de la personne.

#### Art. 2 Champ d'application

*Personnes concernées*

1 Le présent règlement s'applique à toutes les personnes engagées au service de la commune dès la date de son entrée en vigueur, ainsi qu'à tous les collaborateurs et collaboratrices engagés au sein de structures dépendant de la commune d'Avry pour la gestion de son personnel.

2 Les apprenti-e-s et les mineur-e-s sont soumis aux dispositions fédérales et cantonales sur la formation professionnelle.

*Droit applicable*

3 Si le présent règlement et d'autres lois fédérales ou cantonales n'en disposent pas autrement, les dispositions pertinentes du Code des obligations (CO) s'appliquent par analogie aux rapports de travail. <sup>(3)</sup>

---

(1) Modifié en séance du Conseil général du 24 mai 2022

(2) Références adaptées en séance du Conseil général du 24 mai 2022

(3) Art. 2 al. 3 - Nouveau – décidé en séance du Conseil général du 24 mai 2022

*Enseignants  
primaires et  
enfantines*

### **Art. 3 Corps enseignant**

- 1 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).
- 2 Le présent règlement est applicable pour les membres du corps enseignant des classes maternelles.

*Enseignants de  
maternelle*

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

- 1 Le Conseil communal peut engager d'autres catégories de personnel, notamment auxiliaire ou temporaire. Elles sont notamment soumises aux dispositions du Code des obligations et de la Loi sur le travail et font l'objet d'un contrat de travail spécifique
- 2 Est considéré comme personnel temporaire les collaborateurs ou les collaboratrices exerçant une activité pour une durée maximale de 12 mois. <sup>(4)</sup>

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

### **Art. 5 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. 6 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. 7 Autorité d'engagement**

L'engagement des collaborateurs et des collaboratrices est du ressort du Conseil communal. Celui-ci est également l'autorité d'engagement lorsque la commune d'Avry est le siège d'une entente intercommunale.

(4) Art. 4 al. 2 – modifié en séance du Conseil général du 24 mai 2022

## **Art. 8 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 la forme écrite. Toutefois, lorsque le contrat est conclu pour une période inférieure à trois mois et que les circonstances le justifient, le contrat oral suffit.

## **Art. 9 Temps d'essai**

- |                   |   |
|-------------------|---|
| <i>Durée</i>      | 1 Le collaborateur ou la collaboratrice est engagé-e à l'essai pour une période de trois mois au maximum.   |
| <i>Evaluation</i> | 2 Avant la fin de la période d'essai, le collaborateur ou la collaboratrice et le, la ou les supérieur-e-s hiérarchique-s évaluent, lors d'un entretien, leurs rapports de travail. Le Conseil communal décide, sur la base de cet entretien, de l'engagement définitif ou non et communique sa décision au collaborateur ou à la collaboratrice. (5) |

## **Art. 10 Procédure d'engagement**

En règle générale, les postes à repourvoir font l'objet d'une mise au concours publique, au minimum par une annonce sur le site communal. Pour répondre aux besoins effectifs de la commune et viser à l'utilisation optimale des compétences et ressources humaines, la voie de promotion interne doit être examinée prioritairement.

# **Chap. III : FIN DES RAPPORTS DE TRAVAIL**

## **Art. 11 Résiliation durant le temps d'essai**

Durant la période d'essai, l'employeur comme le collaborateur ou la collaboratrice peut se démettre de ses fonctions en avertissant l'autre partie par écrit 7 jours à l'avance pour la fin d'une semaine.

## **Art. 12 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.

(5) Art. 9 al. 2 – modifié en séance du Conseil général du 24 mai 2022

- <sup>3</sup> Sous réserve des articles 19 et 22, les rapports de service ne peuvent être résiliés de part et d'autre avant le terme fixé que pendant la période d'essai.<sup>(6)</sup> 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 19.

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

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

### **Art. 14 Démission**

*Résiliation après engagement*

- <sup>1</sup> 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.
- <sup>2</sup> La démission est adressée par pli recommandé à l'autorité d'engagement ou en main propre, directement auprès du ou de la supérieur-e hiérarchique ou de l'administrateur-trice communal-e, avec un accusé de réception.<sup>(7)</sup>

### **Art. 15 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. 16 Retraite**

*Retraite ordinaire*

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

### **Art. 17 Mutation et suppression de poste**

*Circonstances*

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

*Formation*

- <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.

*Licenciement*

- <sup>3</sup> 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.

(6) Art.12 al. 3 – modifié en séance du Conseil général du 24 mai 2022

(7) Art. 14 al. 2 – modifié en séance du Conseil général du 24 mai 2022

## **Art. 18 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 d'essai, le délai de résiliation est de 7 jours pour la fin d'une semaine pour l'ensemble des collaborateurs et des collaboratrices.<sup>(8)</sup>

*Avertissement*

2 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. 19 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 18 al.2.

## **Art. 20 Résiliation ou renvoi injustifiés**

*Conséquences*

Lorsque les motifs de licenciement se révèlent injustifiés, le collaborateur ou la collaboratrice est maintenu-e dans sa fonction ou est libéré-e de son obligation de travailler et reçoit une indemnité dont le montant maximal est égal à six mois de salaire.

## **Art. 21 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 ;

(8) Art. 18 al. 1 – modifié en séance du Conseil général du 24 mai 2022

- 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 24;
  - g) durant toute la grossesse, à l'exception de la période d'essai <sup>(9)</sup> et sous réserve de l'article 19 ;
  - 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 20.

## **Art. 22 Procédure de résiliation ou de renvoi**

*Constitution du dossier*

*Démission*

- 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 ou en main propre avec accusé de réception.
- 2 Avant de rendre une décision au sens des articles 18 et 19, il est procédé à la constitution du dossier. Le collaborateur ou la collaboratrice en est informé-e, avec indication des motifs. Le collaborateur ou la collaboratrice doit être entendu-e.
- 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 27, ainsi que d'éventuels dommages et intérêts dus à la commune, sont réservés.

## **Art. 23 Incapacité durable de travail**

En cas d'incapacité de travail par suite de maladie ou d'accident, qu'il n'a pas provoqué ni intentionnellement, ni par négligence grave, le collaborateur ou la collaboratrice a droit au salaire complet (100%) dès le 1<sup>er</sup> jour et jusqu'au 720<sup>ème</sup> jour.

## **Art. 24 Décès et disparition**

- 1 Les rapports de service cessent de plein droit le jour du décès.

(9) Art. 21 lettre g – modifié en séance du Conseil général du 24 mai 2022

*Indemnité*

- 2 En cas de décès d'un collaborateur ou d'une collaboratrice, il est versé au conjoint ou aux enfants dont il avait la charge d'entretien, le salaire d'un mois si l'engagement a duré moins d'un an, et de deux mois au-delà, en plus des prestations de la LPP.
- 3 Si le collaborateur ou la collaboratrice disparaît dans un contexte de danger de mort ou sans donner de nouvelles, les rapports de service cessent de plein droit trois mois après le jour de la disparition.

### **Art. 25 Autres procédures pendantes**

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

### **Art. 26 Suspension provisoire**

*Suspension d'activité*

- 1 Lorsque les besoins du service l'exigent, le Conseil communal peut suspendre provisoirement un collaborateur ou une collaboratrice pendant la durée de la procédure mentionnée aux articles 22 et 25.

*Suspension de traitement*

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

### **Art. 27 Frais de procédure**

- 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 négligence, ou l'a rendue difficile, tout ou partie des frais peuvent également être mis à sa charge.

*Calcul des frais*

- 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. Ils sont calculés au prix coûtant.
- 3 Il peut être renoncé en totalité ou en partie à la perception des frais si le collaborateur ou la collaboratrice se trouve dans une situation économique difficile.

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

### **Art. 28 Exercice de la fonction**

*Devoirs généraux*

- 1 Le collaborateur ou la collaboratrice est tenu-e d'exercer sa fonction personnellement et avec diligence, conscience et fidélité en faisant tout

ce qui est conforme aux intérêts de la commune et en s'abstenant de tout ce qui peut lui porter préjudice.

- 2 Il ou elle a le devoir de signaler immédiatement à son ou sa supérieur-e hiérarchique tout incident ou dommage survenu dans l'exercice de la fonction, touchant la commune ou un tiers.
- 3 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. 29 Attitude**

- 1 Le collaborateur ou la collaboratrice doit avoir une attitude digne de la confiance et de la considération qu'exige sa fonction.
- 2 Il ou elle a le devoir d'être disponible et courtois-e avec le public et les autorités communales ainsi qu'avec ses subordonné-e-s, collègues et supérieur-e-s hiérarchiques. <sup>(10)</sup>

### **Art. 30 Collaboration**

*Devoir de  
collaboration*

Les collaborateurs ou collaboratrices sont tenu-e-s de s'entraider et de se remplacer dans leur service, même s'ils ou si elles n'en sont pas spécialement requis-es.

### **Art. 31 Conduite pendant le travail**

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

### **Art. 32 Absence et arrivée tardive**

*Respect des  
horaires*

- 1 Le collaborateur ou la collaboratrice empêché-e de se rendre au travail doit indiquer les motifs sans retard à son ou sa supérieur-e hiérarchique ou à l'administrateur-trice communal-e.
- 2 Les collaborateurs ou collaboratrices sont tenu-e-s de respecter les horaires de travail. En cas de maladie de plus de 3 jours, un certificat médical doit être produit. <sup>(11)</sup>

### **Art. 33 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.

(10) Art. 29 al. 2 - complété en séance du Conseil général du 24 mai 2022

(11) Art. 32, al. 1 - modifié en séance du Conseil général du 24 mai 2022



### **Art. 34 Secret de fonction et secret de délibérations**

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

### **Art. 35 Déposition en justice**

- 1 L'autorisation ne peut être refusée que si un intérêt public majeur l'exige.
- 2 Les mêmes règles s'appliquent à la production en justice de pièces officielles et à la remise d'attestations.

### **Art. 36 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 doit se récuser ou être récusé-e par le Conseil communal.

### **Art. 37 Avantages injustifiés**

Il est interdit au collaborateur ou à la collaboratrice d'accepter ou de se faire promettre, pour lui ou pour autrui, en raison de sa situation, des dons ou autres avantages en relation avec son activité au sein de la commune, soit directement, soit par personne interposée, à l'exception des modestes attentions dont la valeur marchande n'excède pas CHF 100 francs <sup>(12)</sup>. Il doit néanmoins en faire part à son ou sa supérieur-e hiérarchique. Les dispositions pénales sont en outre réservées.

### **Art. 38 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.

(12) Art. 37 - complété en séance du Conseil général du 24 mai 2022

### **Art. 39 Occupations accessoires**

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

### **Art. 40 Charges publiques**

- Information* 1 Le collaborateur ou la collaboratrice qui exerce une activité à 50% ou plus, ne peut pas faire partie du Conseil communal ou du Conseil général. L'administrateur-trice, le ou la secrétaire communal-e et le ou la caissier-ère communal-e ne peuvent faire partie du Conseil communal, indépendamment de leur taux d'activité.
- 2 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* 3 Une réduction de traitement ou diminution du solde de vacances ne peut intervenir qu'en cas d'absence supérieure à 5 jours par an.
- Vacances ou congés* 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. 41 Devoirs des supérieur-e-s hiérarchiques**

- 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.
- Instructions* 2 Il ou elle est responsable des instructions qu'il ou elle donne et du travail des collaborateurs et des collaboratrices qu'il ou elle dirige.
- 3 Il ou elle veille à l'exécution des dispositions du présent règlement.
- Évaluation* 4 Le, la ou les supérieur-e-s hiérarchique-s a, respectivement ont, un entretien d'évaluation avec le collaborateur ou la collaboratrice au moins une fois par année. <sup>(13)</sup>

### **Art. 42 Formation et perfectionnement**

- 1 Le collaborateur ou la collaboratrice est tenu-e de maintenir ses connaissances au niveau des exigences et de l'évolution des besoins de sa fonction.

(13) Art. 41 al. 4 - modifié en séance du Conseil général du 24 mai 2022

	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.
<i>Approbation</i>	3	Le collaborateur ou la collaboratrice désireux-se d'entreprendre une formation doit obtenir l'approbation formelle du Conseil communal s'il ou si elle entend que les frais soient pris en charge, en tout ou en partie, par la commune.
<i>Formation pendant le temps de travail</i>	4	Les cours ayant un rapport avec l'activité professionnelle peuvent être autorisés pendant les heures de travail, pour autant que la bonne marche du service le permette.
<i>Couverture des frais</i>	5	La commune prend en charge tout ou partie des frais de perfectionnement qui sont en lien avec le poste de travail.
<i>Compensation</i>	6	Les heures de cours suivies dans et en dehors de l'horaire normal de travail ne donnent, en principe, lieu à aucune compensation.
<i>Formation de longue durée</i>	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.
<i>Remboursement</i>	8	En cas de départ, la commune peut demander le remboursement des frais de formation de longue durée. Le taux de remboursement est réglé par convention.

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

### **Art. 43 Horaires de travail**

<i>Durée de travail</i>	1	Sauf dispositions contraires, la durée normale de travail à plein temps est de <i>42 heures</i> par semaine. <sup>(14)</sup>
<i>Consultation</i>	2	Le Conseil communal arrête l'horaire de travail après consultation des collaborateurs et des collaboratrices intéressé-e-s.

### **Art. 44 Pause**

10 minutes de pause sont accordées, à bien plaisir, durant la matinée et l'après-midi.

### **Art. 45 Heures supplémentaires**

<i>Besoins</i>	1	Lorsque les besoins du service l'exigent, tout collaborateur ou toute collaboratrice peut être astreint-e à l'accomplissement d'heures supplémentaires.
<i>Décompte</i>	2	L'état des heures supplémentaires est arrêté mensuellement par le ou la supérieur-e hiérarchique sur la base de rapports.

(14) Art. 43 al. 1 - adapté en séance du Conseil général du 24 mai 2022

- 3 Ne sont considérées comme heures supplémentaires que celles expressément demandées par l'employeur et dépassant l'horaire hebdomadaire contractuel. <sup>(15)</sup>
- Majoration* 4 Les heures sont comptées avec une majoration comme suit :
- 100% : de 06 h. 00 à 18 h. 30 ;
  - 125% : de 18 h. 30 à 22 h. 00 ;
  - 150% : de 22 h. 00 à 06 h. 00 ;
  - 125% : le samedi ;
  - 150% : le dimanche et les jours fériés. <sup>(16)</sup>
- Compensation* 5 La compensation des heures supplémentaires doit s'effectuer le plus rapidement possible, mais dans un délai idéal de 6 mois, selon une planification établie d'entente entre le, la ou les supérieur-e-s hiérarchique-s et le collaborateur ou la collaboratrice. <sup>(17)</sup>
- Maximum* 6 Le maximum des heures supplémentaires ne devra pas dépasser 30 heures à la fin d'un mois, sauf circonstances exceptionnelles dûment autorisées par l'administrateur-trice. <sup>(18)</sup>
- Report* 7 Le report d'heures supplémentaires sur l'année suivante est admis jusqu'à concurrence de 30 heures. Les heures supplémentaires ne seront pas rémunérées et seront compensées en congé. <sup>(19)</sup>
- 8 Si les circonstances l'exigent, le Conseil communal peut autoriser le paiement partiel ou complet des heures supplémentaires. Chaque heure supplémentaire non compensée donne alors droit à une rétribution égale au salaire horaire. <sup>(20)</sup>

### **Art. 45a Service de piquet**

- Régime* 1 Les heures effectuées au titre de service de piquet sont comptées intégralement dans le temps de travail. Les heures accomplies la nuit sont en outre compensées conformément à l'art. 45.
- Indemnité* 2 Une indemnité est payée par saison hivernale aux collaborateurs gérant le contrôle de l'état des routes.

(15) Art. 45 al. 3 - complété en séance du Conseil général du 24 mai 2022

(16) Art. 45 al. 4 - adapté en séance du Conseil général du 24 mai 2022

(17) Art. 45 al. 5 - modifié en séance du Conseil général du 24 mai 2022

(18) Art. 45 al. 6 - modifié en séance du Conseil général du 24 mai 2022

(19) Art. 45 al. 7, - modifié en séance du Conseil général du 24 mai 2022

(20) Art. 45 al. 8 – nouveau - décidé en séance du Conseil général du 24 mai 2022

Fixation des  
fériés

## Art. 46 Jours fériés et chômés

- 1 Le Conseil communal fixe les jours fériés et chômés (qui ne sont pas décomptés sur les jours de vacances) comme suit :
  - Nouvel-An et le lendemain (1er et 2 janvier) ;
  - Vendredi Saint et lundi de Pâques ;
  - l'après-midi de la Fête du Travail (1er mai) ;
  - Ascension ;
  - Lundi de Pentecôte ;
  - Fête-Dieu ;
  - Fête nationale (1er août) ;
  - Assomption (15 août) ;
  - Toussaint (1<sup>er</sup> novembre) ;
  - Immaculée conception (8 décembre) ;
  - l'après-midi de la veille de Noël (24 décembre), Noël (25 décembre) et le lendemain de Noël (26 décembre). <sup>(21)</sup>
- 2 Les jours fériés complets tombant dans une période de vacances sont repris en congé.
- 3 Les ponts de la Fête-Dieu et de l'Ascension ainsi que l'après-midi du 1<sup>er</sup> mai sont offerts mais il est précisé que ces jours ne peuvent pas être compensés à une autre date.
- 4 La veille des jours fériés, la cessation du travail est avancée d'une heure, sous réserve de dispositions spéciales prises par le Conseil communal.

Veilles de fériés

## Art. 47 Durée des vacances

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

- a) 25 jours s'il ou si elle est âgé-e de moins de 20 ans révolus ;
- b) 25 jours s'il ou si elle est âgé-e de 20 à 49 ans révolus ;
- c) 28 jours s'il ou si elle est âgé-e de 50 à 57 ans révolus ;
- d) 30 jours s'il ou si elle est âgé-e de 58 ans et plus.

## Art. 48 Calcul des vacances

- 1 Dans l'année où il ou elle commence ou quitte ses fonctions, le collaborateur ou la collaboratrice n'a droit à des vacances qu'en proportion du temps qu'il ou qu'elle a passé au service de la commune.
- 2 Lorsque les absences du collaborateur ou de la collaboratrice, pour cause d'accident ou de maladie, dépassent au total 2 mois par an, elles entraînent une réduction de vacances de 1/12 pour chaque mois entier d'absence.

(21) Art. 46 al. 1 - adapté en séance du Conseil général du 24 mai 2022

- 3 Si les vacances sont fractionnées par jours isolés, une des périodes au moins doit compter 2 semaines consécutives au minimum.
- 4 Les vacances sont prises au cours de l'année civile à laquelle elles se rapportent. Si le total des vacances n'a pas été pris dans l'année, le solde devra être pris jusqu'à la fin mars de l'année suivante. Exceptionnellement, elles peuvent être échelonnées sur toute l'année, si les besoins du service l'exigent.
- 5 Les dates des vacances sont fixées d'entente entre l'employeur et le collaborateur ou la collaboratrice.

#### **Art. 49 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 ;
  - b) de 5 jours en cas de décès d'un conjoint-e, du ou de la partenaire enregistré-e, de la concubine ou du concubin, ou d'un enfant ;
  - 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) le temps nécessaire, mais au maximum 3 jours par cas et 10 jours par an, sur présentation d'un certificat médical attestant de la nécessité de la présence du collaborateur ou de la collaboratrice, pour la prise en charge d'un membre de la famille ou du partenaire atteint dans sa santé (maladie ou accident) <sup>(22)</sup> ;
  - g) supprimé <sup>(23)</sup> ;
  - h) de 1 jour en cas de mariage ou enregistrement du partenariat du fils ou de la fille ;
  - i) de 1 jour en cas de déménagement ;
  - j) de 1 jour lors de la libération du service militaire ;
  - k) le temps nécessaire pour comparaître devant un juge en qualité de témoin, effectuer du service de pompier en cas de sinistre ;
  - l) le temps nécessaire, mais au maximum 5 jours par an au total, pour le collaborateur ou la collaboratrice, qui assume avec l'accord préalable du Conseil communal des responsabilités syndicales ou corporatives, pour l'exercice des activités liées à cette charge. <sup>(24)</sup>
- 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.

(22) Art. 49 lettre f)- modifié en séance du Conseil général du 24 mai 2022

(23) Art. 49 lettre g) - supprimé en séance du Conseil général du 24 mai 2022

(24) Art. 49 lettre l) - adapté en séance du Conseil général du 24 mai 2022

## Chap. VI : TRAITEMENTS, INDEMNITES DIVERSES ET ASSURANCES

### Art. 50 Classement des fonctions

Le Conseil communal définit les fonctions dans une directive relative à la classification des fonctions, dans une catégorie de l'échelle des traitements fixée, en tenant compte de la nature, des connaissances et des aptitudes qu'elles supposent et des responsabilités qu'elles impliquent.

### Art. 51 Modalités

*Versement du  
traitement*

1 Le traitement du collaborateur ou de la collaboratrice est fixé annuellement et versé en 13 mensualités. Il 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.

*13ème salaire*

2 Le 13<sup>ème</sup> salaire est versé pour une moitié, à la fin du mois de juin et le solde à la fin 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. 52 Echelle des traitements

*Échelle de  
traitement*

1 L'échelle des traitements est arrêtée par le Conseil communal. Sa base est l'échelle des traitements du personnel de l'Etat de Fribourg.

*Adaptation de  
l'échelle*

2 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. 53 Augmentation

Toute augmentation de salaire est traitée sur la base des évaluations personnelles effectuées par le, la ou les supérieur-e-s hiérarchique-s. La décision finale incombe au Conseil communal, sauf pour les collaborateurs et collaboratrices des ententes intercommunales dont la responsabilité est fixée dans le cadre de la convention. <sup>(25)</sup>

(25) Art. 53 - modifié en séance du Conseil général du 24 mai 2022

## **Art. 54 Prime, bonus**

*Prime, bonus*

Le Conseil communal peut accorder :

- une prime 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 ;
- un bonus sur la base d'un objectif annuel convenu.

Ce type de versement est attribué à bien plaie et exclu tout caractère obligatoire.

## **Art. 55 Gratification pour ancienneté de service**

*Gratification*

<sup>1</sup> Une gratification d'ancienneté équivalente à tout ou partie du salaire brut mensuel est octroyée aux collaborateurs et collaboratrices ayant accompli :

- 5 ans de service : un quart du salaire brut mensuel ;
- 10 ans de service : un demi-salaire brut mensuel ;
- 15 ans de service : trois quart d'un salaire brut mensuel ;
- 20 ans de service : un salaire brut mensuel ;
- par 5 ans supplémentaires : un salaire brut mensuel.

<sup>2</sup> La gratification d'ancienneté consiste, au choix de la personne concernée, en une somme d'argent, un congé payé d'au maximum 2 semaines, ou encore en une combinaison des deux.

<sup>3</sup> Le montant de la prime est versé le mois dans lequel l'ancienneté de service est atteinte pour autant que le collaborateur ou la collaboratrice soit en service et en dehors d'un délai de congé.

<sup>4</sup> Les années d'apprentissage passées à la commune ne sont pas considérées comme années de service. Par contre, lorsqu'une interruption est survenue, toutes les années de service sont comptées.

<sup>5</sup> En cas de prestation insuffisante d'un collaborateur ou d'une collaboratrice, le Conseil communal peut décider de supprimer ou de réduire la gratification. <sup>(26)</sup>

## **Art. 56 Indemnité pour véhicule privé**

*Indemnité  
kilométrique et  
repas*

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> Ces indemnités sont fixées par le Conseil communal.

(26) Art. 55 - adapté en séance du Conseil général du 24 mai 2022



## **Art. 57 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. 58 Allocations**

Au salaire de base s'ajoutent :

- a) les allocations familiales prévues par la législation cantonale,
- b) les allocations d'employeur pour enfants, fixées à 50% du montant des allocations familiales prévues par la législation cantonale. Les allocations d'employeur pour enfants sont versées en pourcentage du taux d'occupation.

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

*Droit au  
traitement*

- 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 pour une période fixée dans le contrat d'assurance pour la perte de gain.

*Faute grave*

- 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.

## **Art. 60 Congé de maternité**

*Durée –  
Principe -  
Traitement*

- 1 En cas de maternité, la collaboratrice a droit à 16 semaines de congé payé. Les APG sont payées à l'employeur.
- 2 La durée du congé payé est de 14 semaines lorsque la collaboratrice est en première année de service et qu'elle a décidé de ne pas reprendre son activité au terme de son congé. <sup>(27)</sup>
- 3 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. <sup>(28)</sup>

(27) Art. 60 al. 2 - modifié en séance du Conseil général du 24 mai 2022

(28) Art. 60 al. 3 - nouveau - en séance du Conseil général du 24 mai 2022

a) Personnel engagé pour une durée indéterminée

4 Le congé de maternité peut être pris en partie avant et après l'accouchement ou en totalité 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. 61 Congé d'allaitement

Allaitement

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

Adoption

## Art. 62 Congé d'adoption

- 1 En cas d'adoption d'une personne mineure, le collaborateur ou la collaboratrice a droit à douze semaines de congé payé.
- 2 Si les deux parents adoptifs travaillent pour la commune, le ou la partenaire du collaborateur ou de la collaboratrice a droit à un congé payé de quinze jours ouvrables.<sup>(31)</sup>
- 3 Le congé d'adoption vaut uniquement pour l'adoption d'une personne mineure n'étant pas déjà l'enfant du conjoint ou de la conjointe au sens de l'art. 264c CC.<sup>(32)</sup>

Paternité

## Art. 62a Congé de paternité

- 1 Lors de la naissance de son enfant, le collaborateur a droit à un congé payé de paternité de dix jours ouvrables s'il est le père légal au moment de la naissance de l'enfant ou s'il le devient au cours des six mois qui suivent. Les APG sont payées à l'employeur.<sup>(33)</sup>
- 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 les six mois.<sup>(34)</sup>

(29) Art. 60 al. 4 anciennement al. 3 - modifié en séance du Conseil général du 24 mai 2022

(30) Art. 62 al. 1, 2, 3 - modifié en séance du Conseil général du 24 mai 2022

(31) Art. 62 al. 2 - nouveau - décidé en séance du Conseil général du 24 mai 2022

(32) Art. 62 al. 3 - nouveau - décidé en séance du Conseil général du 24 mai 2022

(33) Art. 62a al. 1 - modifié en séance du Conseil général du 24 mai 2022

(34) Art. 62a al. 3 - modifié en séance du Conseil général du 24 mai 2022

## **Art. 62b Prise en charge d'un enfant gravement atteint dans sa santé <sup>(35)</sup>**

- 1 Si le collaborateur ou la collaboratrice a droit à une allocation de prise en charge au sens des art. 16i à 16m LAPG parce que son enfant est gravement atteint dans sa santé en raison d'une maladie ou d'un accident, il ou elle a droit à un congé de prise en charge de quatorze semaines au plus.
- 2 Le congé de prise en charge doit être pris dans un délai-cadre de 18 mois. Le délai-cadre commence à courir le jour pour lequel la première indemnité journalière est versée.
- 3 Si les deux parents travaillent, chacun a droit à un congé de prise en charge de sept semaines au plus. Ils peuvent convenir de se partager le congé de manière différente.
- 4 Le congé peut être pris en une fois ou sous la forme de journées.
- 5 L'employeur est informé sans délai des modalités selon lesquelles le congé est pris et de tout changement.

## **Art. 63 Traitement en cas de service militaire ou de protection civile**

*Service  
obligatoire  
ordinaire*

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

*Service  
obligatoire  
supplémentaire*

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

*Remboursement*

- 3 En cas de résiliation des rapports de service par le collaborateur ou la collaboratrice dans l'année qui suit l'accomplissement de l'école de recrues 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 de traitement prévues à l'alinéa 2 ne sont opérées que pour le temps de service qui excède celui qui est mentionné à l'alinéa 1 ou qui ne coïncide pas avec les vacances.

- 5 Les indemnités versées par les caisses de compensation pour les collaborateurs ou collaboratrices en service sont acquises à la commune.

*Renvoi de  
service  
obligatoire*

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

(35) Art. 62b, nouveau - décidé en séance du Conseil général du 24 mai 2022

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

### **Art. 64 Assurance contre les accidents**

- <sup>1</sup> 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.
- <sup>2</sup> 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.
- <sup>3</sup> 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. 65 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. 66 Prévoyance professionnelle**

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

## **Chap. VIII : Voies de droit**

### **Art. 67 Décisions prises par l'autorité d'engagement**

- <sup>1</sup> Toute décision prise par l'autorité d'engagement envers un collaborateur ou une collaboratrice peut, dans les trente jours, faire l'objet d'un recours au préfet ou à la préfète.
- <sup>2</sup> 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. 68 Décision du préfet ou de la préfète**

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

## Chap. IX : DISPOSITIONS FINALES ET TRANSITOIRES

### Art. 69 Entrée en vigueur <sup>(36)</sup>

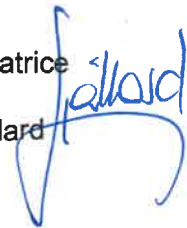
- 1 Le présent règlement entre en vigueur rétroactivement au 1<sup>er</sup> janvier 2022 dès son approbation par la Direction des institutions, de l'agriculture et des forêts.
- 2 Il abroge toutes dispositions antérieures.

Validé par le Conseil communal dans sa séance du 9 novembre 2015 et le 25 avril 2022.

Le Syndic  
Michel Moret



L'Administratrice  
Nicole Maillard



Adopté par l'assemblée communale du 16 décembre 2015 et le Conseil général dans sa séance du 24 mai 2022.

Le Président  
Gaetan Mettraux



La Secrétaire  
Nicole Maillard



Approuvé par la Direction des institutions, de l'agriculture et des forêts le : 29 AOÛT 2022

Le Conseiller d'Etat, Directeur  
Didier Castella



(36) Art. 69, modifié en séance du Conseil général du 24 mai 2022