



Commune de Prez

## Message du Conseil communal au Conseil général du 29 juin 2020

### Point 6 de l'ordre du jour

### Règlement du personnel communal

---

#### 1. Introduction

En vertu de l'art. 70 al. 1 de la loi du 25 septembre 1980 sur les Communes (LCo), ces dernières peuvent adopter, par un règlement de portée générale, leurs propres règles relatives au personnel. Dans le cadre des démarches d'harmonisation et compte tenu de l'évolution de la nouvelle commune de Prez, le Conseil communal propose au conseil général d'adopter un nouveau règlement du personnel. Celui-ci a été rédigé sur la base du règlement type mis à disposition par le canton et le service des communes. Ce règlement actualisé a été soumis aux services cantonaux pour examen préalable.

Un des buts essentiels de la fusion est de créer une administration forte. Dans ce contexte, il est nécessaire d'avoir un règlement du personnel communal en adéquation avec la taille de cette nouvelle entité. La flexibilité et la qualité de la gestion du personnel sont des facteurs importants. La Commune de Prez se doit d'offrir un caractère attractif et social en tant qu'employeur et permettre une gestion du personnel dynamique avec un règlement adapté à la réalité des pratiques en vigueur dans de nombreuses communes. Les principales nouveautés par rapport aux règlements des anciennes communes sont de se référer à l'échelle des traitements du personnel de l'Etat de Fribourg pour fixer les salaires, ainsi que d'intégrer les dispositions relatives à l'application d'un fonds pré-retraite.

#### 2. Conclusion

Il est nécessaire de veiller à l'adaptation d'une politique du personnel dans la limite des ressources à disposition, d'harmoniser et coordonner les différentes bases légales. Dans ce sens ce nouveau règlement du personnel permet de se conformer à la réalité d'une pratique évolutive et constructive. Le Conseil communal soumet au Conseil général pour adoption le règlement du personnel communal. Il entrera en vigueur dès son approbation par la DIAF.

Message validé par le Conseil communal lors de sa séance du 15 juin 2020.

Le Conseil communal

Prez, le 15 juin 2020



# COMMUNE DE PREZ

## REGLEMENT DU PERSONNEL COMMUNAL

Le Conseil général de la Commune de Prez

- Vu l'art. 70 al. 1 de la loi du 25 septembre 1980 sur les Communes (LCo ; RSF 140.1) ;

**Arrête :**

### Chap. I : GENERALITES

*Préambule*

Dans le présent règlement, le terme employé pour désigner des personnes est le masculin afin de faciliter la lecture et n'a aucune intention discriminatoire.

#### Art. 1 Objet

*Objet du règlement*

<sup>1</sup> Le présent règlement régit les rapports de travail, de droit public, du personnel communal. Les dérogations au statut de droit public prévues par le présent règlement demeurent réservées.

*Employeur*

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

<sup>3</sup> Le Conseil communal organise les services de la commune et crée les postes nécessaires à cet effet. Il veille à offrir des prestations de qualité par la mise en place d'une administration performante en favorisant la responsabilisation des collaborateurs et des collaboratrices, le travail d'équipe, ainsi qu'un climat respectueux de la personne. Autant que faire se peut, il veille à la répartition équitable, à tous les niveaux, des postes entre les femmes et les hommes. Dans la mesure où les exigences de la commune le permettent, il encourage l'activité à temps partiel.

#### Art. 2 Champ d'application

*Personnes concernées*

<sup>1</sup> Le présent règlement s'applique à toutes les personnes engagées au service de la commune dès la date de son entrée en vigueur, sous réserve des articles 2 à 5 du présent règlement.

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

<sup>3</sup> Les apprentis et les mineurs sont soumis aux dispositions fédérales et cantonales sur la formation professionnelle.

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

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

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

- <sup>1</sup> Le Conseil communal peut engager d'autres catégories de personnel, notamment auxiliaire ou temporaire. Elles sont notamment soumises aux dispositions du Code des obligations et de la Loi sur le Travail et font l'objet d'un contrat de travail spécifique.
- <sup>2</sup> 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 de la commune.
- <sup>3</sup> Est considéré comme personnel temporaire le personnel exerçant une activité pour une courte période.
- <sup>4</sup> Le personnel soumis à une convention collective de travail est régi par le droit privé.

### **Art. 5 Droit réservé**

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

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

### **Art. 6 Engagement**

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

### **Art. 7 Examen médical**

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

## **Art. 8 Autorité d'engagement**

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

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

- <sup>1</sup> L'engagement du collaborateur est conclu sous la forme d'un contrat.
- <sup>2</sup> Il est conclu pour une durée déterminée ou indéterminée.
- <sup>3</sup> Le contrat revêt la forme écrite. Toutefois, lorsque le contrat est conclu pour une période inférieure à trois mois et que les circonstances le justifient, le contrat oral suffit.

## **Art. 10 Période probatoire et reconnaissance officielle**

*Durée de la période probatoire*

- <sup>1</sup> La période probatoire est de trois mois, prolongeable pour une nouvelle période de trois mois au maximum.

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

*Evaluation*

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

*Communication*

- <sup>4</sup> La reconnaissance officielle en qualité d'agent des services publics est communiquée au collaborateur par écrit, en indiquant sa fonction, la date d'entrée en service et la classe de traitement.

## **Art. 11 Procédure d'engagement**

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

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

### **Art. 12 Résiliation durant le temps d'essai**

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

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

- <sup>1</sup> Le contrat de durée déterminée prend fin de plein droit au terme fixé par le contrat.
- <sup>2</sup> Le terme du contrat peut être fixé par une date ou par l'atteinte d'un objectif. Le renouvellement du contrat nécessite un accord exprès des parties.
- <sup>3</sup> Sous réserve des articles 20 et 23, les rapports de service ne peuvent être résiliés de part et d'autre avant le terme fixé que pendant la période probatoire. A défaut ou au-delà de celle-ci, la résiliation n'est possible avant le terme fixé que si le contrat le prévoit expressément, sous réserve de l'article 20.

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

Le contrat de durée indéterminée est résiliable dans un délai de trois mois pour la fin d'un mois, sauf disposition contractuelle spécifique.

### **Art. 15 Démission**

*Résiliation  
engagement* après

- <sup>1</sup> Le collaborateur peut démissionner moyennant le respect du délai de résiliation. 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.

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

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

### **Art. 17 Retraite**

*Retraite ordinaire*

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

*Retraite anticipée*

- <sup>2</sup> Toutefois, à la demande du Conseil communal ou des intéressés, la mise à la retraite anticipée peut être acceptée. Un fonds de pré-retraite est prévu par la commune pour le financement.

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

*Circonstances*

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

*Formation*

- <sup>2</sup> Des mesures de formation ou de recyclage peuvent être offertes pour permettre au collaborateur une meilleure adaptation à sa nouvelle fonction.

*Licenciement*

- <sup>3</sup> Lorsque sa fonction est supprimée parce qu'elle est 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 pourra être licencié dans un délai de six mois, pour la fin d'un mois. Sous réserve de l'alinéa 4, il recevra une indemnité en fonction de l'âge et des années de service en cas de licenciement ou de transfert à un poste rémunéré à un niveau inférieur.

- <sup>4</sup> L'indemnité n'est pas due lorsque le collaborateur a refusé une offre de poste équivalent, sur le plan de la rémunération, au poste supprimé. Elle n'est pas due non plus lorsque la commune a procuré au collaborateur un emploi auprès d'un autre employeur public ou privé, à des conditions comparables à celles dont il bénéficiait.

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

*Renvoi lié aux aptitudes et au comportement*

- <sup>1</sup> Lorsque le collaborateur ne répond pas ou plus aux exigences de la fonction pour des motifs liés à ses aptitudes ou à son comportement, le Conseil communal peut résilier les rapports de service trois mois à l'avance pour la fin d'un mois. Pendant la période probatoire, le délai de résiliation est de sept jours pour la fin d'une semaine pour l'ensemble du personnel, sans nécessité d'une évaluation des prestations ni avertissement préalable.

- <sup>2</sup> Les motifs de la résiliation sont attestés dans le cadre d'une évaluation des prestations semblable à celle de l'art. 10 al. 3.

*Avertissement*

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

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

*Renvoi pour justes motifs*

- <sup>1</sup> En cas de manquements graves ou répétés aux devoirs de service, pour d'autres raisons graves ou pour d'autres motifs entraînant notamment une rupture du lien de confiance et qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent plus la continuation des rapports de service, le Conseil communal peut ordonner le renvoi du collaborateur avec effet immédiat.

*Avertissement*

- <sup>2</sup> Lorsque les circonstances le permettent, le renvoi est précédé d'un avertissement écrit au sens de l'article 19 al.3.

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

*Conséquences*

Lorsque les motifs de licenciement se révèlent injustifiés, le collaborateur est maintenu dans sa fonction. Toutefois, s'il y a eu cessation de fait des rapports de service et qu'une intégration du collaborateur n'est plus possible, celui-ci a droit à une indemnité dont le montant maximal est égal à une année de traitement.

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

- <sup>1</sup> La résiliation ou le renvoi est abusif lorsqu'il est donné :
- a) pour une raison inhérente à la personnalité du collaborateur, à moins que cette raison n'ait un lien avec l'exercice de la fonction ou ne porte un préjudice grave aux intérêts de la commune ;
  - b) en raison de l'exercice par le collaborateur d'un droit constitutionnel, à moins que l'exercice de ce droit ne viole une obligation découlant du présent règlement et du contrat ou ne porte un préjudice grave aux intérêts de la commune ;
  - c) afin d'empêcher la naissance ou l'exercice de bonne foi de prétentions juridiques résultant du présent règlement et du contrat ;
  - d) en raison de l'accomplissement de service militaire, de protection civile et de service civil ;
  - e) en raison d'une obligation légale incombant au collaborateur sans qu'il 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 probatoire et sous réserve de l'article 20 ;

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

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

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

<sup>1</sup> L'autorité d'engagement est compétente pour mener la procédure. Elle peut confier la conduite de cette procédure à une autre personne, interne ou externe à l'administration. Le licenciement est communiqué par pli recommandé.

*Constitution du dossier*

<sup>2</sup> Avant de rendre une décision au sens des articles 17 al. 2, 19 et 20, il est procédé à la constitution du dossier. Le collaborateur en est informé, avec indication des motifs et de la (ou des) personne(s) chargée(s) de la conduite du dossier. Le collaborateur doit être entendu et peut se faire assister.

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

*Démission*

<sup>4</sup> La démission du collaborateur met fin à la procédure. Les frais de procédure en cours au sens de l'article 2, ainsi que d'éventuels dommages et intérêts dus à la commune, sont réservés.

<sup>5</sup> 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. 24 Incapacité durable de travail**

L'incapacité durable de travail par suite de maladie ou d'accident peut entraîner une cessation de plein droit des rapports de service lorsque sa durée dépasse 60 jours au cours de la première année de service, 90 jours au cours de la deuxième à la cinquième année de service et 180 jours dès la sixième année de service.

### **Art. 25 Décès et disparition**

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

<sup>2</sup> Si le collaborateur disparaît 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. 26 Autres procédures pendantes**

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

## **Art. 27 Suspension provisoire**

*Suspension d'activité*

<sup>1</sup> Lorsque les besoins du service l'exigent, le Conseil communal peut suspendre provisoirement un collaborateur pendant la durée de la procédure mentionnée aux articles 23 et 26.

*Suspension de traitement*

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

## **Art. 28 Frais de procédure**

*Calcul des frais*

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

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

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

## **Art. 29 Mise à la retraite**

Les articles 23, 26, 27 et 28 sont applicables par analogie en cas de mise à la retraite anticipée sur décision du Conseil communal.

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

## **Art. 30 Exercice de la fonction**

*Devoirs généraux*

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

<sup>2</sup> Il a le devoir de signaler immédiatement à son supérieur hiérarchique tout incident ou dommage survenu dans l'exercice de la fonction, touchant la commune ou un tiers.

<sup>3</sup> Il doit tout son temps à sa fonction, dans les limites de son horaire de travail.

<sup>4</sup> S'il fait l'objet d'une poursuite pénale, il a le devoir d'en informer le Conseil communal, à moins que l'infraction reprochée ne soit de peu de gravité et sans aucun rapport avec la fonction exercée.

## **Art. 31 Attitude**

<sup>1</sup> Le collaborateur doit avoir une attitude digne de la confiance et de la considération qu'exige sa fonction.

<sup>2</sup> Il a le devoir d'être disponible et courtois avec le public ainsi qu'avec ses subordonnés, collègues et supérieurs.

## **Art. 32 Collaboration**

Les collaborateurs sont tenus de s'entraider et de se remplacer dans leur service, même s'ils n'en sont pas spécialement requis. Une décision de remplacement interne ne doit pas être prise sans entretien préalable avec le collaborateur.

## **Art. 33 Conduite pendant le travail**

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

## **Art. 34 Absence et arrivée tardive**

- <sup>1</sup> Le collaborateur empêché de se rendre au travail doit indiquer les motifs sans retard à son chef de service ou au Conseiller communal responsable.
- <sup>2</sup> Les collaborateurs sont tenus de respecter les horaires de travail. En cas de maladie de plus de trois jours, un certificat médical doit être produit.
- <sup>3</sup> En cas d'absences répétées de courte durée, le Conseil communal peut exiger un certificat médical.
- <sup>4</sup> Le versement du traitement est suspendu, si malgré un rappel le certificat médical n'est pas produit.

## **Art. 35 Domicile**

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

## **Art. 36 Secret de fonction et secret des délibérations**

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

## **Art. 37 Déposition en justice**

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

## **Art. 38 Récusation**

- <sup>1</sup> Lorsqu'un objet traité le concerne directement, le collaborateur doit se récuser.

- <sup>2</sup> Lorsqu'un objet traité intéresse une personne avec laquelle il se trouve dans un rapport étroit de parenté ou d'alliance, d'obligation ou de dépendance, le collaborateur peut se récuser ou être récusé par le Conseil communal.

### **Art. 39 Avantages injustifiés**

Il est interdit au collaborateur d'accepter ou de se faire promettre, pour lui ou pour autrui, en raison de sa situation, des dons ou autres avantages en relation avec son activité au sein de la commune, soit directement, soit par personne interposée, à l'exception des modestes attentions remises au personnel. Les dispositions pénales sont en outre réservées.

### **Art. 40 Soin à l'outillage et au matériel**

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

### **Art. 41 Occupations accessoires**

*Autorisation*

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

*Incompatibilité*

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

### **Art. 42 Charges publiques**

*Information*

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

*Réduction de traitement*

- <sup>2</sup> Une réduction de traitement ou diminution de vacances ne peut intervenir qu'en cas d'absence supérieure à 10 jours par an.

*Vacances ou congés*

- <sup>3</sup> Le collaborateur n'a cependant pas droit au remplacement des jours de vacances ou de congé qu'il consacre à sa charge publique.

### **Art. 43 Devoirs des supérieurs**

*Responsabilité*

- <sup>1</sup> Le collaborateur, qui a une responsabilité de conduite de personnel, doit en surveiller l'activité et donner des instructions claires et suffisantes.

*Égalité de traitement*

- <sup>2</sup> Le supérieur doit agir avec équité et bienveillance à l'égard de ses subordonnés.

*Instructions*

- <sup>3</sup> Il est responsable des instructions qu'il donne et du travail du personnel qu'il dirige.

- <sup>4</sup> Il veille à l'exécution des dispositions du présent règlement.

*Évaluation*

- <sup>5</sup> Le supérieur direct a un entretien d'évaluation avec le collaborateur au moins une fois par année. L'entretien se base entre autres sur le cahier des charges du collaborateur.

## **Art. 44 Responsabilité civile**

La responsabilité des collaborateurs est régie par la loi du 16 septembre 1986 sur la responsabilité civile des collectivités publiques et de leurs agents (LResp).

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

<sup>1</sup> Le collaborateur est tenu de maintenir ses connaissances au niveau des exigences et de l'évolution des besoins de sa fonction.

<sup>2</sup> La commune garantit à son collaborateur son perfectionnement professionnel, assurant à sa fonction et à son épanouissement personnel les aptitudes requises.

*Approbation*

<sup>3</sup> Le collaborateur désireux d'entreprendre une formation doit obtenir l'approbation formelle du Conseil communal s'il entend que les frais soient pris en charge, en tout ou en partie, par la commune.

*Formation pendant le temps de travail*

<sup>4</sup> Les cours ayant un rapport avec l'activité professionnelle peuvent être autorisés pendant les heures de travail, pour autant que la bonne marche du service le permette.

*Couverture des frais*

<sup>5</sup> La Commune prend en charge les frais de perfectionnement.

*Compensation*

<sup>6</sup> Les heures de cours suivies en dehors de l'horaire normal de travail ne donnent, en principe, lieu à aucune compensation sauf s'ils sont obligatoires.

*Formation de longue durée*

<sup>7</sup> Pour des formations de longue durée telles que par exemple brevet fédéral, diplôme fédéral, IDHEAP, etc., l'autorisation de suivre des cours et le remboursement des frais sont décidés de cas en cas.

*Remboursement*

<sup>8</sup> En cas de départ, la commune peut demander le remboursement des frais de formation de longue durée. Le taux de remboursement est réduit de 33 % par année complète d'activité dès la fin de la formation. La commune doit régler les cas par convention.

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

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

*Durée de travail*

<sup>1</sup> Sauf dispositions contraires, la durée normale de travail est de 42 heures par semaine pour tout le personnel communal.

*Consultation*

<sup>2</sup> Le Conseil communal arrête l'horaire de travail après consultation du personnel intéressé.

<sup>3</sup> En règle générale, il est garanti au minimum deux samedis et deux dimanches de congé par mois.

### **Art. 47 Pauses**

<sup>1</sup> Le collaborateur a droit, par demi-journée de travail, à une pause de 10 minutes qui compte comme temps de travail.

<sup>2</sup> Le collaborateur doit en outre interrompre son travail durant au moins 30 minutes entre le matin et l'après-midi. Cette pause ne compte pas comme temps de travail, sauf si le collaborateur est tenu de rester à son poste de travail. Dans ce cas, 30 minutes sont comprises comme temps de travail.

## **Art. 48 Heures supplémentaires**

- Besoins* 1 Lorsque les besoins du service l'exigent, tout collaborateur peut être astreint à l'accomplissement d'heures supplémentaires.
- Décompte* 2 L'état des heures supplémentaires est arrêté mensuellement par le supérieur hiérarchique sur la base de rapports.
- 3 Ne sont considérées comme heures supplémentaires que celles dépassant l'horaire hebdomadaire contractuel.
- Compensation* 4 La compensation des heures supplémentaires doit s'effectuer le plus rapidement possible selon une planification établie d'entente entre le Conseiller communal responsable et le collaborateur.
- Maximum* 5 Le maximum des heures supplémentaires ne devra pas dépasser 15 heures à la fin d'un mois, sauf circonstances exceptionnelles dûment autorisées par le Conseil communal.
- Report* 6 Le report d'heures supplémentaires sur l'année suivante est admis, mais les compensations doivent être effectuées dans les trois premiers mois. Les heures supplémentaires ne seront pas rémunérées et seront compensées autant que possible en congé, à moins que les circonstances ne l'exigent, selon décision du Conseil communal. Chaque heure supplémentaire non compensée donne alors droit à une rétribution égale au salaire horaire.
- Majoration* 7 Les congés de compensation qui remplacent les heures supplémentaires sont majorés, sauf prescriptions particulières, de :
- a) 25 % entre 23h00 et 6h00
  - b) 50 % dimanche et jours fériés
- 8 La majoration ne vaut que pour les heures effectuées pour le travail de voirie et les droits politiques, à l'exclusion de toute autre tâche.

## **Art. 49 Jours fériés**

- Fixation des fériés* 1 Les jours fériés autres que le dimanche et auxquels le collaborateur a droit sont fixés par l'article 43 du règlement du personnel de l'Etat (RPers).
- 2 Les jours fériés complets tombant dans une période de vacances sont repris en congé.
- Veilles de fériés* 3 La veille des jours fériés, la cessation du travail est avancée d'une heure, sous réserve de dispositions spéciales prises par le Conseil communal.

## **Art. 50 Durée des vacances**

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

25 jours jusqu'à 49 ans révolus	(= pour un salaire horaire : 10.64%)
28 jours de 50 à 57 ans révolus	(= pour un salaire horaire : 12.07%)
30 jours dès 58 ans	(= pour un salaire horaire : 13.04%)

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

- 1 Dans l'année où il commence ou quitte ses fonctions, le collaborateur n'a droit à des vacances qu'en proportion du temps qu'il a passé au service de la commune.
- 2 Lorsque les absences du collaborateur, pour cause d'accident ou de maladie, dépassent au total deux mois par an, elles entraînent une réduction de vacances de 1/12 pour chaque mois d'absence, le premier mois n'étant pas compté. Les dispositions de l'article 42 al. 2 concernant l'exercice d'une charge publique sont réservées.

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

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

- <sup>1</sup> Il est accordé un congé sans compensation :
  - a) de 3 jours en cas de mariage ou enregistrement du partenariat,
  - b) de 5 jours en cas de décès d'un conjoint, du partenaire enregistré, 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 collègue de travail ou d'une autre personne avec laquelle le collaborateur a eu des relations étroites,
  - f) jusqu'à 5 jours par an sur présentation d'un certificat médical attestant de la nécessité de la présence du collaborateur en cas de maladie d'un enfant,
  - g) du temps nécessaire, jusqu'à 5 jours maximum, pour l'accueil d'un enfant en cas d'adoption,
  - h) de 1 jour en cas de mariage ou enregistrement du partenariat du fils ou de la fille
  - i) de 1 jour par année civile en cas de déménagement,
  - j) de ½ jour à 1 jour lors de la libération du service militaire,
  - k) du temps nécessaire pour comparaître devant un juge en qualité de témoin, effectuer du service de pompier en cas de sinistre, subir des traitements médicaux ou dentaires.
  - l) de 5 jours au plus pour le collaborateur qui assume des responsabilités syndicales ou corporatives et qui a droit, pour l'exercice des activités liées à cette charge, à un tel congé par année avec l'accord du Conseil communal.
- <sup>2</sup> L'employé doit si possible prévoir ses visites médicales en dehors du temps de travail.
- <sup>3</sup> Ces congés doivent être pris au moment où survient l'événement et ne seront pas remplacés s'ils tombent sur des périodes de vacances ou de jours fériés.
- <sup>4</sup> D'autres congés de brève durée peuvent être accordés par le Conseiller communal responsable pour affaires de familles et pour d'autres motifs ; sauf cas exceptionnels et décisions expresses du Conseil communal, ces congés-là doivent être compensés.

#### **Art. 53 Congés spéciaux de longue durée**

- <sup>1</sup> Le Conseil communal peut accorder des congés prolongés au collaborateur qui désire suspendre son activité pour une durée d'un à six mois, pour autant que la bonne marche du service n'ait pas à en souffrir. Au-delà d'une durée de six mois, les rapports de service sont rompus, sauf dans des cas particuliers pour lesquels le Conseil communal se prononce.
- <sup>2</sup> Le droit au salaire du bénéficiaire d'un congé prolongé est suspendu. Par contre, le collaborateur restera affilié à ses frais à l'assurance maladie, l'assurance accident et l'institution de prévoyance.

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

### Art. 54 Classement des fonctions

Le Conseil communal range les fonctions dans une catégorie de l'échelle des traitements fixée à l'article 57, en tenant compte de la nature, des connaissances et des aptitudes qu'elles supposent et des responsabilités qu'elles impliquent.

### Art. 55 Modalités

Versement  
traitement

- <sup>1</sup> Le traitement du collaborateur est dû par mois civil aussi longtemps qu'il est au service de la commune. Il est payable à la fin du mois pour le mois en cours.
- <sup>2</sup> Le 13<sup>ème</sup> salaire est versé semestriellement, à raison de 50 % à la fin du mois de juin et de 50 % à la fin du mois de novembre. Toutefois, lorsque le collaborateur quitte le service de la commune, en cours d'année, le 13<sup>ème</sup> salaire est versé lors du départ du collaborateur, proportionnellement à la durée de son activité pour l'année en cours.

### Art. 56 Traitement initial

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

### Art. 57 Echelle des traitements

Échelle de  
traitement

L'échelle des traitements est identique à celle de l'Etat de Fribourg.

### Art. 58 Evolution salariale

Toute évolution salariale est traitée sur la base des évaluations personnelles effectuées par le responsable des ressources humaines et le chef de dicastère. La décision finale incombe au Conseil communal.

### Art. 59 Service de piquets

Indemnité de  
piquet

- <sup>1</sup> Une indemnité est versée chaque jour où le service a été assuré.
- <sup>2</sup> Cette indemnité est fixée dans le règlement des indemnités du personnel.

### Art. 60 Récompense

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

### Art. 61 Allocation en cas de naissance

- <sup>1</sup> Le Conseil communal accorde une allocation unique de Fr. 500.- à l'occasion de la naissance ou de l'adoption légale d'un enfant d'un collaborateur, sur la base d'une attestation officielle. Si les parents sont tous deux collaborateurs communaux, une seule allocation est versée.
- <sup>2</sup> Ces allocations sont versées avec le salaire.

Gratification

## Art. 62 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 : 25 % du traitement mensuel
  - b) après 20 ans de service : 50 % du traitement mensuel
  - c) après 30 ans de service : 100 % du traitement mensuel
  - d) après 40 ans de service : 100 % du traitement mensuelLa prime est versée à la date du jubilé.
- 2 Pour autant que l'organisation du service le permette, la prime d'ancienneté peut être remplacée intégralement ou partiellement par un congé payé. La base de calcul est de quatre semaines de congé pour une compensation d'un salaire entier. Le congé doit être pris dans les douze mois suivant l'accomplissement des années concernées.
- 3 Les années d'apprentissage passées à la commune sont considérées comme années de service. Toutes les années de service sont comptées, même lorsqu'une interruption est survenue.
- 4 En cas de prestation insuffisante d'un collaborateur, le Conseil communal peut décider de supprimer ou de réduire la gratification.

## Art. 63 Indemnité pour véhicule privé et pour repas pris au dehors

Indemnité  
kilométrique et  
repas

- 1 Une indemnité équitable est allouée au collaborateur qui est autorisé 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 Le Conseil communal fixe le montant des indemnités dans un règlement.
- 3 Pour les cas d'accident d'un collaborateur, survenus 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 la franchise. Le collaborateur sera alors indemnisé conformément aux conditions générales après déduction de la franchise contractuelle. Les cas où un tiers doit prendre en charge les dégâts sont réservés.
- 4 Toutefois, une participation de la commune est exclue en cas de faute grave du collaborateur.

Accident avec un  
véhicule privé

## Art. 64 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 obligé 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. 65 Allocations pour enfants ou adoption

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

## Art. 66 Traitement en cas de maladie ou d'accident

*Droit au traitement*

<sup>1</sup> En cas de maladie ou d'accident entraînant une incapacité totale ou partielle de travail, le collaborateur a droit au versement de son traitement pour une période fixée équitablement, compte tenu de la durée des rapports de travail et des circonstances particulières. Le Conseil communal peut se référer à l'échelle bernoise.

<sup>2</sup> Toutefois, si la maladie ou l'accident survient pendant la première année de service, le droit au versement du traitement est limité à 3 semaines. Au-delà de ces délais, les prescriptions légales en la matière sont strictement appliquées.

*Faute grave*

<sup>3</sup> Le Conseil communal peut réduire le droit au versement du traitement lorsque la maladie ou l'accident est dû à une faute grave du collaborateur. En principe, il s'en tiendra à l'appréciation des assurances.

## Art. 67 Congé de maternité

*Durée - Principe*

<sup>1</sup> En cas de maternité, la collaboratrice a droit à 16 semaines de congé payé.

<sup>2</sup> La durée du congé payé est de 12 semaines lorsque la collaboratrice est en première année de service et qu'elle a décidé de ne pas reprendre son activité au terme de son congé.

<sup>3</sup> Le droit à l'indemnité d'accouchement existe lorsque l'assurée est couverte pendant toute la durée de la grossesse par une assurance collective incluant l'indemnité d'accouchement.

*a) Personnel engagé pour une durée indéterminée*

<sup>4</sup> Le congé de maternité peut être pris en partie avant et en totalité ou en partie après l'accouchement. Dans tous les cas, la collaboratrice ne peut revenir travailler dans les huit semaines qui suivent l'accouchement.

*b) Personnel engagé pour une durée déterminée*

<sup>5</sup> 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.

*Allaitement*

## Art. 68 Congé d'allaitement

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

*Adoption*

## Art. 69 Congé d'adoption

<sup>1</sup> En cas d'adoption, la collaboratrice a droit à 12 semaines de congé payé.

<sup>2</sup> Le collaborateur peut bénéficier d'un congé payé allant jusqu'à quatre semaines, lorsque les démarches visant à accueillir l'enfant le nécessitent.

*Paternité*

## Art. 70 Congé de paternité

<sup>1</sup> Lors de la naissance de son enfant, le collaborateur a droit à un congé payé de paternité de dix jours ouvrables.

<sup>2</sup> Le collaborateur doit présenter l'acte de naissance ou une autre pièce officielle pour bénéficier du congé de paternité.

<sup>3</sup> Le congé peut être pris en une fois ou fractionné. Il doit être pris au plus tard dans l'année qui suit la naissance.

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

*Service obligatoire ordinaire*

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

*Service obligatoire supplémentaire*

<sup>2</sup> 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*

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

<sup>4</sup> 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.

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

*Renvoi de service obligatoire*

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

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

### **Art. 72 Assurance contre les accidents**

<sup>1</sup> Le collaborateur est assuré par la commune contre les accidents professionnels et non professionnels et contre la maladie professionnelle conformément à la loi fédérale sur l'assurance accident. Les primes sont à la charge de la commune pour les accidents professionnels et du collaborateur pour les accidents non-professionnels.

<sup>2</sup> Le collaborateur engagé à titre auxiliaire ou temporaire est également couvert par l'assurance accidents conclue en faveur du personnel de la commune.

<sup>3</sup> Le collaborateur 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. 73 Assurance contre la maladie**

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

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

Pour autant qu'il remplisse les conditions légales, le collaborateur est affilié, 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. 75 Décisions prises par l'autorité d'engagement

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

### Art. 76 Décision du préfet

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

## Chap. IX : DISPOSITIONS FINALES ET TRANSITOIRES

### Art. 77 Situations acquises pour l'entrée en vigueur

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

### Art. 78 Entrée en vigueur

- <sup>1</sup> Le présent règlement, entre en vigueur le.....
- <sup>2</sup> Il abroge le règlement du personnel communal de Prez-vers-Noréaz du 16 décembre 2013 et le règlement du personnel communal de Noréaz du 14 décembre 2016.

Approuvé par le Conseil communal dans sa séance du .....

AU NOM DU CONSEIL COMMUNAL :

Le Secrétaire :

La Syndique :

Approuvé par le Conseil général dans sa séance du .....

AU NOM DU CONSEIL GENERAL :

Le Secrétaire :

La Présidente :

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



## COMMUNE DE PREZ

### INDEMNITES POUR VEHICULE PRIVE ET POUR REPAS PRIS AU DEHORS

#### Règlement des indemnités du personnel communal (articles 59 et 63)

Une indemnité équitable est allouée au collaborateur qui est autorisé 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, ainsi que pour les services de piquet.

#### Repas

Pour un petit déjeuner, une indemnité de CHF 7.90 est versée. Pour un repas principal, une indemnité de CHF 23.00 est versée.

#### Transports

a) Utilisation d'un véhicule privé

Une indemnité kilométrique de CHF 0.70 est versée.

En cas d'accident, l'assurance de la commune prend en charge les dommages et la franchise pour autant qu'il n'y ait pas de faute commise par le conducteur.

b) Transports publics

Les frais de transports sont remboursés sur la base de justificatifs.

#### Service de piquets

L'indemnité pour un service de piquet est de 25 francs par jour ou par nuit.

Approuvé par le Conseil communal dans sa séance du .....

AU NOM DU CONSEIL COMMUNAL :

Le Secrétaire :

La Syndique :