

STATUT DU PERSONNEL

Version commentée

CHAPITRE 1 : DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Comme son nom l'indique, ce premier chapitre comporte les dispositions générales du nouveau « Statut du personnel », notamment son champ d'application. Alors que le Règlement général pour le personnel de l'administration communale du 10 novembre 1986 (RGPA ; RSC 14.10) ne prévoit que deux dispositions (champ d'application et règles réservées), le chapitre 1 du nouveau Statut est désormais plus complet et moderne. Il permet par exemple d'instaurer une nouvelle terminologie d'« employé-e » pour tout le personnel et d'ancrer certains principes généraux de politique du personnel et concernant le service des ressources humaines déjà existants en pratique, mais absents du RGPA.

Objet et but	Article premier Le présent Statut fixe les principes de la politique et de la gestion du personnel de la Ville de La Chaux-de-Fonds (ci-après : la Ville), ainsi que ses droits et ses obligations. <i>Commentaire :</i> <i>Il est important que tout le personnel comprenne l'objet et le but précis de cette nouvelle réglementation. D'ailleurs, la majorité des cantons ont mis en évidence l'objet et le but de leur statut (par exemple, Neuchâtel, Vaud, Fribourg, Jura, Vaud et Genève). Cette disposition constitue une nouveauté en comparaison avec le RGPA qui commence directement avec le champ d'application (art. 1). Le Conseil communal propose que les principes généraux d'une politique du personnel et de sa gestion figurent désormais dans la nouvelle réglementation.</i>
Champ d'application	Art. 2 ¹ Le présent Statut s'applique à l'ensemble du personnel engagé au service de la Ville, sous réserve de dispositions spéciales. ² Il ne s'applique pas au corps enseignant, dont le statut est déterminé par la législation cantonale. ³ Il ne s'applique pas non plus aux stagiaires, ni aux apprenti-e-s. <i>Commentaire :</i> <i>L'article 2 permet d'exclure certaines catégories d'employé-e-s du champ d'application du nouveau Statut. En ce sens, il précise que le Statut du personnel n'est pas applicable au corps enseignant (dont le statut relève de la législation cantonale), ni aux stagiaires et apprenti-e-s qui sont eux/elles aussi exclu-e-s du champ d'application ; par exemple, les</i>

	<p><i>apprenti-e-s sont soumis-e-s à la législation fédérale. Cela correspond à la pratique actuelle puisqu'ils/elles ne sont pas non plus soumis-e-s au RGPA.</i></p>
<p>Statut d'employé-e</p>	<p>Art. 3</p> <p>Le terme d'« employé-e » désigne toute personne engagée au service de la Ville.</p> <p><i>Commentaire :</i></p> <p><i>Cet article est nouveau dans le sens où il permet d'uniformiser certains termes prévus à l'article 3 RGPA (salariés durant le temps d'essai ; fonctionnaires nommé-e-s ; salarié-e-s avec un contrat de droit privé ; surnuméraires) qui nuisent à la lisibilité du Statut.</i></p> <p><i>Le Conseil communal propose d'utiliser le terme d'« employé-e » pour désigner l'ensemble du personnel engagé au service de la Ville et de ne plus faire de distinctions inutiles de terminologie dans le nouveau Statut.</i></p> <p><i>En ce qui concerne le personnel nommé, la législation cantonale n'utilise d'ailleurs pas non plus le terme de « fonctionnaire » (mais de « titulaire de fonction publique »). Le terme d'« employé-e » nous paraît plus adéquat, car il est plus moderne, mais surtout, il permet de ne plus faire de distinctions inutiles entre les différentes catégories énumérées à l'article 3 RGPA. Le terme d'« employé-e » a été retenu à l'époque par la Ville du Locle et a fait largement ses preuves : il fait désormais partie du langage courant et usuel au sein de cette commune.</i></p>
<p>Politique du personnel</p>	<p>Art. 4</p> <p>¹ Le Conseil communal définit la politique du personnel, notamment en matière de conditions d'emploi, de formation, de développement et d'information.</p> <p>² Il prend les mesures adéquates pour favoriser des relations de travail fructueuses au sein du personnel, et pour offrir au public des prestations efficaces et de qualité.</p> <p><i>Commentaire :</i></p> <p><i>Tout comme cela avait été le cas pour la Ville du Locle, ce nouvel article consacre les principes généraux de la politique du personnel déjà menée en pratique par le Conseil communal. Les axes de la politique du personnel sont toutefois précisés dans le Règlement d'application, puis dans d'éventuelles directives de service, afin de permettre une certaine flexibilité dans l'application du Statut et dans la gestion du personnel.</i></p>
<p>Service des ressources humaines</p>	<p>Art. 5</p> <p>Le service des ressources humaines coordonne la mise en œuvre de la politique du personnel. Il apporte soutien et conseils.</p> <p><i>Commentaire :</i></p> <p><i>En ce qui concerne le service des ressources humaines, le RGPA ne comporte actuellement aucune mention expresse sur le rôle et les attributions dudit service. Avec cette nouvelle disposition, le rôle du service des ressources humaines est clarifié. Ce service n'agit pas comme un simple administrateur du personnel, mais aussi comme un acteur à part entière avec des compétences de gestion plus larges (voir la liste non exhaustive de missions figurant dans le Règlement d'application).</i></p>
<p>Partenaires sociaux</p>	<p>Art. 6</p> <p>¹ Le Conseil communal et les organisations professionnelles du personnel collaborent afin de rechercher les solutions adéquates sur le plan général de l'administration et dans les différents services ou dicastères.</p>

² Les questions relatives au personnel, à l'organisation générale du travail, à l'horaire de travail, à la classification des fonctions et à la grille salariale sont notamment précédées de consultations paritaires.

³ L'employé-e peut librement s'adresser à un partenaire social (syndicat) et y adhérer.

⁴ La Ville veille au respect de la liberté syndicale de ses employé-e-s.

Commentaire :

Cette disposition reprend le contenu de l'article 62 RGPA (collaboration entre l'autorité et l'organisation professionnelle). Certaines formulations ont été adaptées. Tout comme l'a rappelé le Tribunal fédéral¹, les syndicats du service public ont le droit d'être entendus sous une forme appropriée en cas de modifications significatives, législatives ou réglementaires, touchant le statut de leurs membres.

¹ ATF 129 I 113

CHAPITRE 2 : CRÉATION DES RAPPORTS DE SERVICE

Le RGPA ne contient pas de chapitre consacré à la création des rapports de service du personnel communal. Les chapitres III à VI bis renferment les règles relatives à chacune des catégories du personnel (salarié-e-s durant le temps d'essai ; fonctionnaires nommé-e-s, salarié-e-s avec un contrat de droit public ; salarié-e-s avec un contrat de droit privé ; surnuméraires), ce qui ne permet pas d'avoir une vision claire sur l'engagement.

Le Conseil communal propose d'intégrer tous les articles en lien avec la création des rapports de service dans un seul et même chapitre et cela dans un ordre chronologique (du processus de recrutement jusqu'à la période d'essai). Par ailleurs, il recommande de maintenir la nomination comme mode principal d'engagement et la possibilité de conclure des contrats de droit privé dans des situations très particulières (p. ex. pour l'engagement de surnuméraires, cf. art. 25a RGPA).

En revanche, le Conseil communal est d'avis qu'il faut supprimer la catégorie des contrats de droit public utilisée actuellement pour les chef-fe-s de service et certains cadres – difficilement explicable au regard du principe d'égalité de traitement (actuellement, seule la durée du temps d'essai diffère, ainsi que les délais de résiliation) – la nature de leurs rapports de travail justifiant qu'ils/elles soient nommé-e-s comme leurs subordonné-e-s.

Le Canton de Neuchâtel nomme ses employé-e-s, mais a conservé exceptionnellement les contrats de droit privé pour certains engagements. Le système prévu dans le nouveau Statut serait donc similaire au régime cantonal.

Processus de recrutement	<p>Art. 7</p> <p>¹ Lorsqu'un poste est à pourvoir ou à repourvoir, une mise au concours est ouverte.</p> <p>² La mise au concours peut être externe ou restreinte au personnel déjà occupé au service de la Ville. À qualités égales, le personnel en fonction a la préférence.</p> <p>³ En cas de promotion ou de mobilité interne, l'autorité peut procéder à un engagement par voie d'appel.</p> <p><i>Commentaire :</i> L'article 7 RGPA (mise au concours) comporte les principes généraux relatifs au processus de recrutement : lorsqu'une place est à pourvoir ou à repourvoir dans l'administration, un concours est ouvert. Le principe de la mise au concours est donc conservé (al. 1). En cas de mise au concours, la préférence pour le personnel en fonction, à qualités égales, est maintenue (al. 2). À l'alinéa 3, le Conseil communal propose d'étendre les possibilités d'effectuer des engagements par la voie d'appel pour favoriser la mobilité interne (al. 3).</p>
Conditions d'engagement	<p>Art. 8</p> <p>¹ Peuvent être engagées au service de la Ville les personnes domiciliées en Suisse qui :</p> <p style="padding-left: 40px;">a) ont l'exercice des droits civils, sous réserve de l'engagement des mineurs ;</p>

	<p>b) n'ont pas été déclarées incapables de remplir une charge ou une fonction officielle par décision d'une autorité judiciaire.</p> <p>² Le Conseil communal peut, pour certains domaines et fonctions, fixer des conditions d'engagement spécifiques et exiger des documents attestant qu'elles sont remplies.</p> <p><i>Commentaire :</i> <i>Cette disposition est nouvelle, car aucune des conditions d'engagement, prévues aux lettres a et b de l'alinéa 1, ne figure dans le RGPA. Une comparaison des statuts a montré que les collectivités publiques ont inséré de tels prérequis dans les statuts du personnel les plus modernes. Même le statut du personnel du Canton de Neuchâtel (LSt), qui est relativement ancien (28 juin 1995), prévoit de telles conditions d'engagement. En ce qui concerne l'alinéa 2, il correspond à la pratique de la Ville de la Chaux-de-Fonds puisque le service des ressources humaines a établi une liste des documents à demander aux candidat-e-s à un poste en lien avec leur engagement par services. Il peut s'agir par exemple, pour certaines fonctions, d'un extrait du casier judiciaire ou du registre de l'office des poursuites, d'un certificat médical, d'un permis de conduire. En revanche, la nationalité suisse n'a pas été retenue comme un critère d'engagement (harmonisation avec la pratique cantonale, par exemple, pour la police, cf. l'article 75 LPol, puisque le personnel engagé peut également être uniquement détenteur d'un permis d'établissement). L'employé-e doit néanmoins élire son domicile en Suisse conformément à l'actuel art. 30 al. 1 RGPA (les papiers officiels doivent être déposés).</i></p>
<p>Autorité d'engagement</p>	<p>Art. 9</p> <p>Le Conseil communal est l'autorité d'engagement, sous réserve de dispositions spéciales.</p> <p><i>Commentaire :</i> <i>L'autorité d'engagement est en principe le Conseil communal. Seule la formulation du texte a été ici adaptée. Dans certains cas (p. ex. engagements temporaires d'auxiliaires et de personnel vacataire), cette compétence peut être déléguée à une autre autorité d'engagement (p. ex. au-à la directeur/directrice d'un dicastère ou du service concerné, au/à la chef-fe du service concerné, au-à la directeur/directrice du dicastère en charge des ressources humaines et au-à la chef-fe du service des ressources humaines. Ces exceptions sont prévues dans le Règlement d'application et ont été reprises de la pratique et de la réglementation existante (voir l'arrêté relatif à la délégation des compétences décisionnelles concernant le personnel communal ; RSC 14.102).</i></p>
<p>Forme et nature de l'engagement</p>	<p>Art. 10</p> <p>¹ En principe, l'engagement se fait par décision écrite de l'autorité compétente.</p> <p>² L'autorité peut exceptionnellement engager du personnel par contrat de droit privé, notamment pour l'exécution de tâches à durée limitée ou pour assurer un remplacement temporaire.</p> <p><i>Commentaire :</i> <i>Aucun changement en pratique pour cette disposition. L'autorité d'engagement reste en principe le Conseil communal (cf. art. 11 RGPA). Une réglementation spéciale peut toutefois désigner une autre autorité (voir, par exemple, les délégations de compétences prévues dans le Règlement d'application).</i></p>
<p>Période d'essai</p>	<p>Art. 11</p> <p>¹ L'employé-e est initialement engagé-e pour une période d'essai de douze mois.</p>

	<p>² La période d'essai peut être prolongée de douze mois au plus. Exceptionnellement, elle peut être abrégée ou supprimée selon les circonstances.</p> <p>³ L'employé-e n'a pas un droit à être nommé-e ou engagé-e d'une autre manière. La fin de l'engagement durant la période d'essai peut survenir pour des raisons d'opportunité.</p> <p>⁴ L'autorité compétente statue librement. Elle rend une décision par laquelle elle détermine si l'employé-e est nommé-e, si la période d'essai est prolongée, ou si elle met fin à l'engagement. Dans ce dernier cas, elle respecte un délai de préavis d'un mois pour la fin d'un mois.</p> <p><i>Commentaire :</i> <i>Cette disposition permet de reprendre une partie de l'arrêté sur la nomination du personnel (RSC 14.101) en ce qui concerne la durée de la période d'essai de douze mois. Cependant, les processus décrits dans cet arrêté ne correspondent plus à la pratique (acte adressé à la fin du premier semestre ou à la fin de l'année civile, etc.) de telle sorte qu'il pourra être abrogé.</i></p> <p><i>Le Conseil communal propose de conserver la terminologie de « période d'essai » prévue à l'article 8 RGPA (contrairement à celle prévue par exemple à l'article 1 de l'arrêté concernant la nomination du personnel), afin d'éviter des confusions avec le « temps d'essai » du droit privé qui est d'au maximum trois mois. Par ailleurs, le terme de « probatoire » n'a pas été retenu.</i></p> <p><i>La période d'essai avant nomination reste de douze mois et peut être prolongée (cf. art. 10 RGPA), notamment en cas de maladie de l'employé-e, de grossesse ou si des doutes subsistent quant à ses capacités d'assumer sa fonction. Il est rappelé que, conformément à l'article 9 RGPA, les rapports de service peuvent être résiliés, selon la jurisprudence, pour de simples motifs d'opportunité. Le Tribunal fédéral a eu l'occasion de rappeler à plusieurs reprises que « lorsque le droit applicable ne fait pas dépendre le licenciement de conditions matérielles, l'autorité dispose dans ce cadre d'un très large pouvoir d'appréciation »².</i></p> <p><i>Le Conseil communal suggère enfin que la période d'essai puisse exceptionnellement être abrégée ou supprimée selon les circonstances (clarification de l'art. 8 RGPA). Ces cas ne pourront pas être énumérés dans le Règlement d'application, car ils restent rares. À titre d'exemple, il pourrait s'agir d'un maçon du SEP, qui a fait de la formation continue et reste dans la même équipe (avec le même supérieur hiérarchique), mais qui obtient un nouveau permis lui permettant de conduire une autre machine et donc de changer de fonction. Dans ce cas de figure, il n'est pas nécessaire de le soumettre à une nouvelle période d'essai de douze mois. Le même raisonnement pourrait être effectué avec un-e technicien-ne ambulancier/ambulancière qui, grâce à un nouveau diplôme, deviendrait ambulancier/ambulancière.</i></p>
<p>Durée de l'engagement</p>	<p>Art. 12</p> <p>¹ Après la période d'essai, l'employé-e est nommé-e pour une durée indéterminée.</p> <p>² Dans des cas exceptionnels, l'autorité d'engagement peut fixer une durée déterminée.</p> <p><i>Commentaire :</i> <i>Le contenu de cette disposition correspond à l'article 12 RGPA (« La nomination produit ses effets pour une durée indéterminée »). Le principe est de nommer le personnel (al. 1).</i></p>

² TF 8C_577/2014 du 8 octobre 2015, consid. 2.3.

	<i>L'exception (rarissime) d'une nomination pour une durée déterminée pourrait concerner par exemple un projet muséal d'une longue durée déterminée (al. 2).</i>
--	--

CHAPITRE 3 : OBLIGATIONS DE L'EMPLOYÉ-E

L'actuel chapitre VII du RGPA intitulé « obligations du personnel » mélange certaines thématiques (horaires, durée du travail, délégations) qui devraient, selon l'avis du Conseil communal, se trouver dans d'autres chapitres. Par exemple, l'art. 33 al. 1 RGPA mentionne que le Conseil communal favorise les activités à temps partiel dans le but de promouvoir le partage du temps de travail, alors qu'il ne s'agit pas, de toute évidence, d'une obligation pour les employé-e-s.

Afin de clarifier la structure, le nouveau Statut propose un troisième chapitre traitant uniquement des obligations des employé-e-s et un quatrième chapitre consacré entièrement à leurs droits. Les questions liées à l'aménagement et à l'organisation du temps de travail seront traitées dans un cinquième chapitre.

Devoirs généraux	<p>Art. 13</p> <p>¹ L'employé-e accomplit son travail consciencieusement, avec diligence, professionnalisme, loyauté et fidélité à son employeur. Il/elle s'engage en toutes circonstances à servir les intérêts de la Ville et du service public. Il/elle travaille dans un esprit d'entraide, de collaboration et de respect.</p> <p>² Il/elle assume personnellement son service avec efficacité, en fournissant des prestations de qualité. Il/elle se conforme à son cahier des tâches et aux instructions de ses responsables.</p> <p><i>Commentaire :</i> Le contenu de cette disposition a été repris du Statut de la Ville du Locle et a été légèrement adapté pour reprendre certains termes de l'art. 27 al. 1 RGPA (« consciencieusement »). Un accent a été mis sur la nécessité d'avoir du « professionnalisme » de la part des employé-e-s, non seulement dans l'intérêt de la commune, mais aussi dans l'esprit du service public. L'art. 27 al. 2 RGPA n'a volontairement pas été repris dans les devoirs généraux, car, s'il fait référence à la grève, une interdiction générale n'est pas licite. Pour le reste, il s'agit d'une obligation plus spécifique au temps de travail ou liée à une activité accessoire (cf. l'alinéa 3 de l'article suivant).</p>
Activité accessoire	<p>Art. 14</p> <p>¹ Toute activité accessoire doit être annoncée par l'employé-e et est soumise à une autorisation.</p> <p>² L'employé-e n'est pas autorisé-e à exercer une activité accessoire qui :</p> <ul style="list-style-type: none"> a) est inconciliable avec la fonction ; b) compromet l'accomplissement du devoir de service ; c) est incompatible avec l'organisation interne du travail ; d) nuit aux intérêts ou à la bonne réputation de la Ville. <p>³ Pendant les heures de travail, sauf autorisation expresse, toute occupation étrangère au service est interdite.</p> <p><i>Commentaire :</i> L'activité accessoire est traitée à l'art. 29 RGPA. Le nouveau Statut est plus complet et précis. Ce nouvel article répond par ailleurs à la demande du syndicat concernant les</p>

	<p>personnes à temps partiel, car il laisse la place à l'exercice d'une activité accessoire, pour autant qu'aucune des conditions (alternatives) de l'alinéa 2 ne soit remplie (cf. let. a à d). Ces conditions sont déjà existantes au sein de la Ville et contenues dans le formulaire « demande d'autorisation d'activité accessoire » soumis à chaque employé-e qui sollicite une autorisation. La notion de "cumul de gains abusif" a été supprimée, car elle ne pose actuellement pas de problème et le respect des autres conditions constitue un garde-fou suffisant. Le formulaire sera en conséquence adapté.</p>
Charge publique	<p>Art. 15</p> <p>¹ L'employé-e qui exerce une charge publique avant son entrée en fonction ou qui veut se porter candidat-e après son engagement doit en avertir sa hiérarchie et le service des ressources humaines. Ce dernier en informe le Conseil communal.</p> <p>² Le Conseil communal statue sur l'exercice de la charge publique par l'employé-e. En cas d'éventuelle incompatibilité avec la fonction, il attire son attention sur les conséquences qui en découlent.</p> <p>³ Il règle les absences et les congés spéciaux pour les employé-e-s occupant une charge publique.</p> <p><i>Commentaire :</i> <i>La charge publique est traitée de manière non explicite à l'art. 48 RGPA (qui mentionne l'« obligation légale » et la « fonction publique »). Le contenu de la disposition de la Ville du Locle a été ici préféré, car il est plus moderne et plus parlant. Les conséquences financières des absences sont traitées au chapitre 6 (traitement et indemnités diverses).</i></p>
Domiciliation	<p>Art. 16</p> <p>¹ Les employé-e-s au service de la Ville doivent avoir leur domicile en Suisse.</p> <p>² L'autorité d'engagement peut exiger d'un-e employé-e la domiciliation dans un lieu ou une région déterminés, si l'accomplissement de l'activité professionnelle le requiert. Le Conseil communal détermine les fonctions et les circonstances dans lesquelles un intérêt public ou la nature particulière du poste l'imposent.</p> <p>³ Le Conseil communal peut également exiger des employé-e-s dont la fonction requiert une relation étroite avec la population l'élection de domicile sur le territoire de la commune.</p> <p><i>Commentaire :</i> <i>Les exigences liées à la domiciliation figurent à l'art. 30 du RGPA. Cette disposition les présente de manière plus cohérente (contenu repris de la Ville du Locle). La liste des fonctions concernées sera reprise de l'arrêté existant (14.105) et intégrée au Règlement d'application du Statut du personnel, tout comme le principe général d'octroyer des exceptions (cf. art. 30 al. 4 RGPA).</i></p>
Examen médical	<p>Art. 17</p> <p>¹ Sous réserve des dispositions concernant la protection de la personnalité, l'autorité d'engagement peut exiger que l'employé-e se soumette à un examen médical si un motif pertinent le justifie.</p>

	<p>² Il peut également être demandé à l'employé-e, sur proposition du service des ressources humaines, de se soumettre à l'examen d'un médecin-conseil désigné par le Conseil communal.</p> <p><i>Commentaire :</i> <i>L'examen de l'employé-e par un médecin-conseil est prévu à l'art. 47 RGPA, disposition qui figure parmi les « droits du personnel », alors que cet article est aussi bien un droit qu'une obligation de l'employé-e.</i> <i>Le Conseil communal propose dès lors de faire figurer cette disposition dans les obligations des employé-e-s, dans l'objectif d'être transparent. Le contenu de la disposition a été précisé et modifié pour correspondre à la pratique de la Ville.</i></p>
<p>Prestation de serment</p>	<p>Art. 18</p> <p>Le Conseil communal établit la liste des fonctions soumises à prestation de serment. Il édicte les formalités relatives à cette assermentation dans le Règlement du personnel.</p> <p><i>Commentaire :</i> <i>Cette disposition est nouvelle, car rien n'existe au sujet de l'assermentation dans le RGPA. À ce jour, chaque service concerné gère sa propre liste. Le nouveau Statut permettra ainsi d'ancrer le principe et le Règlement d'application contiendra les modalités de la prestation de serment (p.ex. fonctions qui prêtent serment et formule).</i></p>
<p>Secret de fonction</p>	<p>Art. 19</p> <p>¹ Il est interdit à l'employé-e de divulguer des faits dont il/elle a eu connaissance dans l'accomplissement de son travail et qui doivent rester secrets en raison de leur nature, des circonstances ou d'instructions spéciales.</p> <p>² Dans les mêmes limites, il lui est également interdit de communiquer à des tiers ou de conserver en dehors des besoins du service, en original ou en copie, des documents de service.</p> <p>³ Ces obligations subsistent même après la fin des rapports de service.</p> <p><i>Commentaire :</i> <i>Cet article reprend les devoirs liés au respect du secret de fonction (figurant à l'art. 36 RGPA) avec une formulation plus moderne et complète, inspirée de la législation de la Ville du Locle (dont l'article est plus détaillé).</i></p>
<p>Déposition en justice</p>	<p>Art. 20</p> <p>¹ L'employé-e ne peut déposer en justice sur des faits dont il/elle a eu connaissance dans l'exécution de son travail qu'avec l'autorisation du Conseil communal. Cette autorisation demeure nécessaire après la cessation des rapports de service.</p> <p>² L'autorisation ne peut être refusée que si un intérêt public prépondérant l'exige.</p> <p>³ Les mêmes règles s'appliquent à la production en justice de pièces officielles et à la remise d'attestations.</p> <p><i>Commentaire :</i> <i>Le RGPA ne comporte aucune disposition relative à la déposition en justice. Tout comme la loi sur le statut de la fonction publique de Neuchâtel le prévoit (cf. art. 23 LSt), le nouveau Statut souhaite lui aussi régler cette question.</i></p>

<p>Dénonciation et protection</p>	<p>Art. 21</p> <p>¹ Les supérieur-e-s hiérarchiques sont tenu-e-s de signaler à l'autorité dont ils ou elles relèvent les faits punissables, ou préjudiciables aux intérêts de la Ville, commis par leurs subordonné-e-s dans l'accomplissement de leurs fonctions.</p> <p>² L'employé-e qui reçoit la directive d'effectuer un acte manifestement contraire au droit a le devoir de saisir sa hiérarchie pour l'en informer, respectivement le/la directeur/directrice du dicastère concerné, à défaut le Conseil communal.</p> <p>³ L'employé-e qui acquiert dans l'exercice de son activité la connaissance d'une infraction doit en informer sa hiérarchie, qui décide des suites à donner.</p> <p>⁴ L'employé-e qui fait l'objet d'une poursuite pour un crime ou un délit susceptible de porter préjudice à l'activité de l'employeur en informe sa hiérarchie, à moins que l'infraction ne soit de peu de gravité et sans rapport avec la fonction exercée.</p> <p>⁵ Les obligations de dénoncer prévues par d'autres lois demeurent réservées.</p> <p>⁶ Nul ne doit subir un désavantage sur le plan professionnel pour avoir, de bonne foi, dénoncé une infraction, annoncé une irrégularité ou déposé comme témoin.</p> <p><i>Commentaire :</i> <i>Cette disposition est nouvelle dans le sens où le RGPA ne prévoit ni d'obligations aussi complètes concernant le devoir de signaler des employé-e-s, ni de protection. L'article 34 alinéa 2 RGPA a été intégré. L'alinéa 6 a été repris de la législation fédérale sur le personnel (art. 22a al. 5 LPers).</i></p>
<p>Interdiction de recevoir des avantages</p>	<p>Art. 22</p> <p>¹ Il est interdit à l'employé-e de solliciter, de se faire promettre ou d'accepter, pour soi ou pour autrui, des dons et des avantages en rapport avec l'exécution de son travail. Les dispositions du Code pénal sont en outre réservées.</p> <p>² Il lui est notamment interdit de bénéficier d'un intérêt financier, ou de toute autre nature, lors de soumissions, adjudications et délivrance d'autorisations.</p> <p><i>Commentaire :</i> <i>Avec cette nouvelle formulation, cet article reprend le principe de l'interdiction formulée à l'art. 28 RGPA tout en précisant la portée de cette obligation et modernise le vocabulaire existant.</i></p>
<p>Instruments de travail</p>	<p>Art. 23</p> <p>¹ L'employé-e utilise avec soin le matériel et les instruments de travail mis à disposition par l'employeur pour exercer son activité.</p> <p>² Le Conseil communal détermine les limites dans lesquelles ces instruments peuvent être utilisés à des fins personnelles.</p>

	<p>³ L'employé-e doit permettre à sa hiérarchie d'accéder aux documents professionnels.</p> <p>⁴ Le Conseil communal édicte les dispositions réglant l'utilisation des ressources.</p> <p><i>Commentaire :</i> <i>Ce nouvel article permet d'ancrer dans le Statut du personnel la base légale nécessaire pour que le Règlement d'application contienne toutes les dispositions relatives aux instruments de travail. Cette compétence est déjà du ressort du Conseil communal.</i></p>
Inventions et droit d'auteur	<p>Art. 24</p> <p>¹ Les dispositions du droit civil s'appliquent aux inventions faites par l'employé-e dans l'accomplissement de sa fonction.</p> <p>² La Ville est seule autorisée à exercer les droits exclusifs d'utilisation sur les créations soumises au droit d'auteur faites par l'employé-e dans l'accomplissement de sa fonction.</p> <p><i>Commentaire :</i> <i>Le premier alinéa est inspiré de la loi cantonale (LSt/NE) et du statut de la Ville de Neuchâtel. Le renvoi au droit privé, plus spécifiquement à l'art. 332 al. 1 CO, permet de régler une question qui n'était pas du tout traitée par le RGPA. En ce qui concerne le droit d'auteur, l'alinéa 2 instaure une cession à l'employeur.</i></p>
Logement de fonction	<p>Art. 25</p> <p>Lorsque les besoins du service l'exigent, l'employé-e peut être tenu-e d'occuper le logement que lui assigne l'autorité d'engagement.</p> <p><i>Commentaire :</i> <i>Le RGPA ne dispose d'aucune disposition de ce type. Cette base légale, dans le Statut du personnel, ancre les principes. Les obligations y relatives sont explicitées dans le Règlement d'application.</i></p>
Vêtements de travail	<p>Art. 26</p> <p>Selon la fonction occupée, l'employé-e est tenu-e de porter des vêtements de travail particuliers ou des équipements de protection individuelle (EPI).</p> <p><i>Commentaire :</i> <i>Le RGPA ne dispose d'aucune disposition de ce type.</i></p>
Responsabilité civile et pénale	<p>Art. 27</p> <p>¹ La responsabilité civile de l'employé-e est régie par les dispositions de la législation cantonale sur la responsabilité des collectivités publiques et de leurs agents.</p> <p>² La responsabilité pénale de l'employé-e est régie par les dispositions des lois pénales fédérales et cantonales.</p> <p><i>Commentaire :</i> <i>Le RGPA ne mentionne que la responsabilité civile des employé-e-s (art. 63 RGPA) (« La responsabilité des salariés de la commune est réglée par le droit public cantonal »). Cette disposition est complétée pour préciser dans le nouveau Statut que la responsabilité pénale de l'employé-e est régie par les dispositions des lois pénales fédérales et cantonales.</i></p>

	<p><i>À l'alinéa 1, il s'agit actuellement de la loi sur la responsabilité des collectivités publiques et de leurs agents (Loi sur la responsabilité) (LResp), du 29 septembre 2020 (RSN 150.10).</i></p>
--	---

CHAPITRE 4 : DROITS DE L'EMPLOYÉ-E

Le RGPA contient un chapitre VIII nommé « Droits du personnel » qui contient des dispositions sur diverses thématiques (traitement, congés, allocations, etc.). Le nouveau Statut aura un chapitre plus succinct car, par exemple, les congés figureront dans un chapitre 5 consacré spécifiquement à l'organisation du temps de travail et les traitements feront partie du chapitre 6.

Protection de la personnalité	<p>Art. 28</p> <p>¹ La Ville assure la protection de la personnalité et de la santé de son personnel.</p> <p>² Dans ce cadre, elle prend les mesures nécessaires pour :</p> <ul style="list-style-type: none"> a) empêcher toute forme de harcèlement ou de discrimination ; b) assurer la protection des données personnelles ; c) prévenir les accidents et les maladies professionnelles, ainsi que protéger la santé ; d) veiller à la protection des employé-e-s contre les menaces ou les attaques en lien avec l'exercice de leur mission. <p><i>Commentaire :</i></p> <p><i>Cette nouvelle disposition répond au souhait émis par le SSP de moderniser le RGPA dans le domaine de la protection de la personnalité des employé-e-s. Le SSP souhaite que soient intégrés : le principe ; une volonté de sensibilisation ; mise en place d'une procédure de gestion des conflits (service d'écoute, médiation externe) ; sanctions ; protection des lanceurs/lanceuses d'alerte ; etc.</i></p> <p><i>Cet article ancre le principe général et la volonté du Conseil communal de sensibiliser le personnel et d'interdire tout harcèlement ou discrimination. Les notions de harcèlement sont définies dans le Règlement du personnel. Par discrimination, on entend l'acte de défavoriser une personne sur la base d'un motif tel que le sexe, l'âge, la religion ou encore l'état de santé. Le fait de discriminer quelqu'un est illégal et pénalement répréhensible. La protection contre les lanceurs/lanceuses d'alerte a été insérée dans le chapitre 3 du nouveau Statut. La procédure de gestion des conflits est également concrétisée dans le Règlement d'application ainsi que dans les processus centraux.</i></p>
Droit de déconnexion	<p>Art. 29</p> <p>¹ Afin de préserver un équilibre entre vies privée et professionnelle, l'employé-e a un droit de déconnexion en dehors de son temps de travail.</p> <p>² Il/elle ne doit pas être sollicité-e pendant ses périodes de repos et de congés, sauf circonstances extraordinaires. La Ville veille au respect de bonnes pratiques.</p> <p><i>Commentaire :</i></p> <p><i>Cet article est nouveau. Dans un contexte de protection de la personnalité, il permet de rappeler l'équilibre tant important entre vie privée et vie professionnelle.</i></p>
Droit de représentation et d'association	<p>Art. 30</p> <p>¹ Les employé-e-s, par l'intermédiaire des partenaires sociaux, ont le droit de se faire représenter auprès de l'autorité communale.</p>

	<p>² Le droit de représentation et d'association du personnel est garanti dans les limites du droit fédéral et cantonal.</p> <p>³ Les employé-e-s reçoivent régulièrement des informations sur les dispositions concernant le personnel prises par le Conseil communal.</p> <p><i>Commentaire :</i> <i>Cette disposition consacre le droit de représentation et d'association des employé-e-s. L'alinéa 1 de cet article, reprend le contenu de l'article 61 RGPA (qui a été reformulé) avec l'ajout du droit d'association (nouveau). L'alinéa 2 est une reprise (également adaptée) de l'article 34 du Statut du personnel de la Ville du Locle.</i></p>
Entretien de développement personnel	<p>Art. 31</p> <p>¹ L'employé-e a régulièrement un entretien de développement personnel avec sa hiérarchie.</p> <p>² L'entretien porte sur le bilan de la période écoulée en matière de prestations, de connaissances, de compétences, d'efficacité et de comportement au travail.</p> <p>³ Il sert également à déterminer les objectifs et les attentes pour la période à venir, ainsi que les éventuelles mesures d'accompagnement nécessaires, notamment la formation.</p> <p><i>Commentaire :</i> <i>Inspiré par l'article 31 du Statut de la Ville du Locle, cette disposition, qui n'existe pas dans le RGPA, donne de l'importance à cet outil qu'est l'entretien de développement personnel et concrétise la pratique existante tout en le consacrant comme un nouveau droit pour les employé-e-s.</i></p>
Formation et perfectionnement professionnel	<p>Art. 32</p> <p>¹ Le Conseil communal met en place une politique qui favorise la formation continue.</p> <p>² Il prévoit les conditions de formation et de perfectionnement professionnel, ainsi que les cas où un-e employé-e peut être astreint-e à suivre des cours. Il réglemente la procédure d'inscription et les autres modalités.</p> <p><i>Commentaire :</i> <i>Cet article est une reprise de l'article 40^{bis} RGPA, avec l'extension à la notion plus large de « perfectionnement professionnel ».</i></p>
Droit aux vacances	<p>Art. 33</p> <p>¹ L'employé-e a droit à des vacances annuelles payées.</p> <p>² Les vacances doivent permettre à l'employé-e de se reposer, de maintenir son équilibre personnel et de prendre de la distance à l'égard de ses obligations professionnelles.</p> <p>³ La période durant laquelle les vacances sont prises est en principe fixée d'entente avec la Ville, qui doit tenir compte dans la mesure du possible des besoins de l'employé-e.</p>

	<p><i>Commentaire :</i> <i>Cet article consacre le principe général à des vacances annuelles payées et énonce l'objectif de celles-ci. Le contenu de l'article 56 RGPA figurera dans le chapitre 5 relatif à l'organisation du temps de travail.</i></p>
<p>Certificat de travail</p>	<p>Art. 34</p> <p>¹ L'employé-e peut demander en tout temps un certificat de travail portant sur la nature et la durée des rapports de travail, ainsi que sur la qualité de ses prestations, son comportement et ses aptitudes.</p> <p>² A la demande expresse de l'employé-e, le certificat ne porte que sur la nature et la durée des rapports de service.</p> <p>³ Ces documents sont établis par le service des ressources humaines en collaboration avec le ou la supérieur-e hiérarchique de l'employé-e.</p> <p><i>Commentaire :</i> <i>Cet article consacre le droit à un certificat de travail de manière similaire à ce que prévoit le droit privé (cf. art. 330a CO).</i></p>

CHAPITRE 5 : ORGANISATION DU TRAVAIL

Ce chapitre regroupe et synthétise des dispositions éparses du RGPA. Il contient tous les articles de principe sur l'organisation du travail, notamment sa durée, les horaires, les heures supplémentaires, les absences et les vacances.

Aménagement du travail	<p>Art. 35</p> <p>¹ Le Conseil communal règle l'organisation du travail.</p> <p>² Il encourage les formes d'aménagement du travail permettant de concilier les impératifs de service et les besoins de l'employé-e, notamment l'accessibilité au travail à temps partiel.</p> <p><i>Commentaire :</i> <i>Cette disposition a été inspirée par le Statut de la Ville du Locle et donne la compétence au Conseil communal pour aménager le travail, s'agissant d'une tâche opérationnelle. L'article 33 alinéa 1 du RGPA a été intégré dans cet article.</i></p>
Durée du travail	<p>Art. 36</p> <p>¹ La durée moyenne du travail est de 40 heures par semaine pour un poste à plein temps.</p> <p>² Restent réservées les dispositions contraires prévues dans les conditions d'engagement ou les règlements spéciaux.</p> <p>³ La durée moyenne hebdomadaire est réduite de 5%, soit deux heures pour un équivalent plein temps, dès le 1^{er} janvier de l'année du 60^e anniversaire de l'employé-e au service de la Ville depuis plus de 5 ans.</p> <p><i>Commentaire :</i> <i>L'art. 31 RGPA prévoit déjà les 40 heures comme une moyenne hebdomadaire. Cela permet notamment de s'adapter aux spécificités de certaines activités liées à l'urgence ou à la saisonnalité (SISMN et SEP), tout en étant attentif-ve-s à la planification et à l'équilibre vie privée/vie professionnelle. Le contenu de l'arrêté 14.103 concernant la durée du travail hebdomadaire du 2 avril 1997 est repris dans le règlement du personnel.</i></p>
Horaire de travail	<p>Art. 37</p> <p>¹ Le Conseil communal détermine l'horaire de travail et les conditions de gestion du temps, y compris le télétravail, en tenant compte des impératifs du service.</p> <p>² En principe, le temps de travail est annualisé (horaire flexible), afin de s'adapter aux fluctuations du volume de travail sur toute l'année et permettre à l'employé-e une meilleure conciliation entre vies privée et professionnelle.</p> <p>³ En cas d'horaire flexible, l'employé-e doit respecter le temps cadre de travail déterminé dans le Règlement du personnel.</p>

	<p>⁴ Dans le cadre de l'horaire flexible, des périodes de travail peuvent être bloquées pour répondre aux exigences d'organisation du service, notamment pour assurer les heures d'ouverture au public.</p> <p><i>Commentaire :</i> <i>L'horaire annualisé permet de la flexibilité tant pour la Ville que pour l'employé-e.</i> <i>Les possibilités d'effectuer du télétravail et les outils de gestion offrent souplesse et modernité. Le contenu de l'arrêté 14.104 concernant l'horaire flexible du 21 décembre 2009 et la directive relative au travail à domicile (télétravail) du 27 septembre 2022 sont repris dans le Règlement du personnel. L'article 55 RGPA est supprimé dans la mesure où les déplacements professionnels sont en principe comptés comme du temps de travail.</i></p>
<p>Heures supplémentaires</p>	<p>Art. 38</p> <p>¹ Sont considérées comme des heures supplémentaires les heures effectuées pour les besoins du service en dehors du temps cadre, pour autant que celles-ci n'aient pas été réalisées par convenance personnelle, et ne soient pas compensées d'une autre manière ni comprises dans la fonction.</p> <p>² Les heures supplémentaires exigées par les besoins du service sont, dans la règle, compensées par des congés.</p> <p>³ Si la compensation s'avère impossible, ou que le Conseil communal a décidé de procéder par le versement de salaire, chaque heure supplémentaire donne droit à une rétribution calculée proportionnellement au traitement mensuel.</p> <p>⁴ Le congé compensatoire ou la rétribution qui le remplace est majoré de 25% lorsque les heures supplémentaires ont été effectuées entre 6 et 20 heures un samedi, et de 50% lorsqu'elles ont été effectuées entre 20 et 6 heures ou un dimanche ou jour férié.</p> <p>⁵ Les majorations prévues à l'alinéa 4 ne sont pas dues pour les heures usuelles des employé-e-s travaillant en équipe par rotation.</p> <p><i>Commentaire :</i> <i>Le contenu de cet article a été repris de l'art. 50 RGPA. Il a été adapté et la notion de temps cadre a été ajoutée afin qu'il soit clair que toutes les heures effectuées un jour ouvrable entre 6h et 20h ne sont pas comptabilisées comme des heures supplémentaires au sens technique.</i></p>
<p>Dispense d'enregistrement du temps de travail</p>	<p>Art. 39</p> <p>¹ Le Conseil communal définit quels/quelles sont les employé-e-s dispensé-e-s de l'enregistrement du temps de travail. L'employé-e dispensé de l'enregistrement du temps de travail n'est pas soumis-e au contrôle des heures. La gestion de son temps de travail lui incombe.</p> <p>² Il/elle ne peut faire valoir les majorations et le paiement d'heures supplémentaires prévus à l'art. 38. En compensation, neuf jours de congé en sus des vacances sont accordés annuellement au prorata du taux d'activité. Les ponts de l'Ascension et de fin d'année sont à prendre sur ces neuf jours, si les exigences de la fonction le permettent.</p>

	<p>³ Si l'entier du congé compensatoire n'a exceptionnellement pas pu être pris dans l'année civile, le solde est payé après validation par le/la supérieur-e hiérarchique (sur la base du salaire brut).</p> <p><i>Commentaire :</i> Le personnel dispensé de l'enregistrement du temps de travail (au sens de l'art. 74 al. 6 du Règlement) n'est pas concerné par les majorations et le paiement d'heures supplémentaires. La nouveauté concerne l'octroi de neuf jours de congé en sus des vacances et pour autant que ces jours soient pris durant l'année civile en cours. A défaut, le solde de ces jours supplémentaires ne peut pas être reporté sur l'année suivante, mais est payé. Ce paiement doit néanmoins demeurer l'exception.</p>
Vacances	<p>Art. 40</p> <p>¹ L'employé-e a droit chaque année, pour un taux d'activité à 100%, aux vacances suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> a) dès la première année de service : 25 jours ; b) dès l'âge de 50 ans : 30 jours. <p>² Pour les personnes travaillant à temps partiel, le droit aux vacances est fixé au prorata de leur taux d'activité.</p> <p>³ Les dispositions plus favorables résultant d'autres lois ou règlements sont réservées.</p> <p>⁴ Le Conseil communal fixe dans les dispositions d'exécution l'organisation des vacances auxquelles ont droit les employé-e-s, ainsi que le mode de réduction du temps de vacances en cas d'empêchement de travailler.</p> <p><i>Commentaire :</i> Le contenu de cette disposition est repris de l'art. 56 RGPA. Les modalités d'application sont prévues dans le Règlement, par exemple la réduction du droit aux vacances pour cause d'absence de longue durée. La grande nouveauté concerne le congé maternité, car il n'y aura plus d'imputation sur celui-ci des jours relatifs aux grossesses anormales. Il s'agit là d'une nette amélioration pour les employées enceintes.</p>
Absences	<p>Art. 41</p> <p>¹ L'employé-e informe sa hiérarchie de ses absences, dès qu'il/elle en a connaissance. Il/elle est tenu-e de les justifier.</p> <p>² L'employé-e qui se trouve en incapacité de travail pour une cause inhérente à sa santé doit produire un certificat médical dès le 3^e jour d'incapacité. Il/elle remet le certificat médical à sa hiérarchie, qui le transmet au service des ressources humaines. En cas d'absences répétées ou de suspicion d'abus, un certificat médical peut être exigé dès le premier jour.</p> <p>³ Le cas échéant, la Ville peut demander une expertise médicale. Elle prend à sa charge les frais inhérents.</p> <p><i>Commentaire :</i> Le contenu de cette disposition est tiré de la pratique de la Ville et sa rédaction a été reprise du Statut de la Ville du Locle. La directive 49 sur les modalités d'application des vacances, absences, et congés spéciaux du 16 décembre 2009 est intégrée avec des adaptations dans le Règlement.</p>

<p>Congés spéciaux</p>	<p>Art. 42</p> <p>¹ L'employé-e a droit aux congés spéciaux suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> a) maternité : 4 mois ; b) parentalité : 15 jours ; c) adoption : 2 mois ; d) prise en charge d'un enfant gravement atteint dans sa santé : 14 semaines au maximum ; e) service militaire, protection civile et service civil : le temps nécessaire ; f) décès de la mère le jour de l'accouchement ou durant les 14 semaines qui suivent : 14 semaines pour l'autre parent. g) prise en charge d'un proche atteint dans sa santé : jusqu'à 3 jours par cas, au maximum 10 jours par année. <p>² La Ville octroie également des congés payés d'au maximum 15 jours par année pour l'exercice d'une charge publique, et d'au maximum 10 jours par année pour une activité ou un cours reconnu « Jeunesse + Sport ». Le cumul de ces deux motifs ne peut en aucun cas dépasser 15 jours par année.</p> <p>³ Lorsque ces congés sont soumis au régime de la loi fédérale sur les allocations pour perte de gain, les conditions d'octroi doivent être remplies.</p> <p><i>Commentaire :</i></p> <p><i>Le but des congés spéciaux est de libérer l'employé-e de son obligation de travailler, tout en lui versant l'intégralité ou en partie son traitement. Cette disposition est reprise de l'article 59 RGPA. Elle a été adaptée afin de moderniser son contenu (p. ex. le congé en cas de parentalité fait référence au nouveau titre de l'article 329g CO concernant le congé donné à l'autre parent). Cet article a également été complété pour intégrer les nouveaux congés fédéraux (p. ex. prise en charge d'un proche atteint dans sa santé) ou les congés pour un cours ou une activité reconnu « Jeunesse + Sport ». Quatre articles ont été créés pour structurer l'ancien contenu du RGPA (congés spéciaux, congés usuels, congés non payés et modalités de la prise de ces congés). Pour le congé maternité, nous rappelons que les dispositions impératives de la LTr (en particulier l'art. 35 LTr) s'appliquent à toutes les collectivités publiques.</i></p>
<p>Congés usuels</p>	<p>Art. 43</p> <p>¹ La Ville peut octroyer des congés usuels payés, sur demande préalable auprès des ressources humaines, en cas de :</p> <ul style="list-style-type: none"> a) mariage ou partenariat enregistré de l'employé-e : 3 jours ; b) décès d'un-e conjoint-e ou partenaire enregistré-e, d'un enfant, du père ou de la mère : 3 jours ; c) décès d'un autre membre de la famille : 1 à 3 jours ; d) obsèques de toute autre personne : jusqu'à 3 heures (sous réserve de cas particuliers); e) déménagement : 1 jour ; f) don du sang : le temps nécessaire. <p>² Ces congés ne doivent pas amener à un dépassement des heures habituellement dues.</p>

	<p>³ L'autorité d'engagement peut accorder d'autres congés, notamment pour la participation à des formations et examens professionnels, ou à des cours de formation syndicale. Les demandes doivent être formulées auprès du directeur ou de la directrice de dicastère concerné. Cas échéant, il/elle fixe le montant à rembourser par l'employé-e qui quitterait son emploi durant la formation ou dans un certain délai après son achèvement.</p> <p><i>Commentaire :</i> Les congés usuels sont ceux accordés par la Ville lorsque l'employé-e a des événements personnels particuliers. Ce sont des congés payés.</p>
<p>Congés non payés</p>	<p>Art. 44</p> <p>¹ L'employé-e peut demander un congé non payé en cas de besoin, pour des motifs personnels non prévus dans les congés spéciaux ou usuels, afin d'être libéré-e de son obligation de service.</p> <p>² La demande est examinée par le service des ressources humaines et doit être formulée avec un préavis au moins équivalant à la durée du congé sollicité, mais au minimum 1 semaine avant le début du congé. Le congé est accordé en fonction des possibilités d'organisation du service concerné et de la durée de l'absence envisagée.</p> <p>³ Un congé-jeunesse (aux conditions de l'art. 329e CO) est octroyé pour cinq jours de travail au maximum par an, qui peuvent aussi être pris par journée ou demi-journée.</p> <p><i>Commentaire :</i> Un congé non payé peut être demandé par un-e employé-e et peut être fixé en tenant compte des intérêts de chacun-e. Il ne s'agit pas d'un droit absolu de l'employé-e et la demande est notamment refusée lorsque ce congé n'est pas compatible avec l'organisation du service ou qu'aucune solution de remplacement de l'employé-e ne peut être trouvée.</p> <p>En ce qui concerne le congé-jeunesse, il est prévu à l'article 329e du CO. La Ville souhaite aussi octroyer cette faculté que prévoit le droit privé pour les employé-e-s jusqu'à l'âge de 30 ans révolus.</p> <p>Le congé-jeunesse représente au plus et en tout une semaine de travail. L'employé-e doit se livrer bénévolement à des activités de jeunesse extra-scolaires pour le compte d'une organisation du domaine culturel ou social, en y exerçant des fonctions de direction, d'encadrement ou de conseil, ou qu'il/elle suit la formation et la formation continue nécessaires à l'exercice de ces activités.</p>
<p>Jours fériés</p>	<p>Art. 45</p> <p>¹ L'employé-e a droit aux jours fériés suivants, pour autant qu'ils coïncident avec un jour travaillé selon l'horaire habituel ou le planning de travail déterminé à l'avance : 1^{er} et 2 janvier (le 3 si le 2 janvier est un dimanche), 1^{er} mars, Vendredi saint, lundi de Pâques, 1^{er} mai, jeudi de l'Ascension, lundi de Pentecôte, 1^{er} août, lundi du Jeûne fédéral, 25 et 26 décembre, ainsi que les jours qui pourraient être décrétés tels par l'État ou la Confédération.</p> <p>² Il/elle a le droit à l'après-midi de congé les jours suivants : 24 et 31 décembre.</p>

	<p>³ Le travail se termine une heure plus tôt que selon l'horaire habituel la veille des jours suivants : 1^{er} mars, Vendredi saint, 1^{er} mai, jeudi de l'Ascension, 1^{er} août.</p> <p>⁴ Le personnel de piquet a droit à une compensation équitable fixée par le Conseil communal.</p> <p><i>Commentaire :</i> Cet article est une reprise de l'article 58 RGPA, avec quelques adaptations de texte et la suppression de l'art. 58 al. 2 RGPA pour offrir le 3 janvier à tout le monde si le 2 janvier tombe un dimanche. Tous les jours fériés ont été conservés.</p>
Modalités de la prise des congés	<p>Art. 46</p> <p>¹ Les congés qui coïncident avec un jour férié ne peuvent pas être compensés.</p> <p>² Le congé doit en principe être pris lors de l'événement qui le justifie ou le jour suivant.</p> <p>³ Le Conseil communal règle les autres modalités de la prise des congés.</p> <p><i>Commentaire :</i> Cet article a été reformulé et simplifié. Pour l'alinéa premier, il s'agit d'une adaptation de l'art. 59 al. 2 RGPA. Pour l'alinéa 2, l'art. 59 al. 3 RGPA les exceptions ne sont plus mentionnées (d'où le terme « en principe »). Les congés qui nécessitent des précisions pour leur prise seront explicités dans le Règlement du personnel : cela est le cas pour beaucoup de congés (maternité, paternité, adoption, prise en charge de proches, pour la prise en charge d'un enfant gravement atteint dans sa santé, etc.).</p>
Mutation	<p>Art. 47</p> <p>¹ L'employé-e exerce l'activité pour laquelle il/elle a été engagé-e. L'autorité d'engagement peut modifier cette activité, notamment si :</p> <ul style="list-style-type: none"> a) les besoins de la Ville le justifient ; b) une mutation permet d'éviter une résiliation pour cause de suppression de fonction ; c) la situation personnelle de l'employé-e l'exige ; d) l'état de santé de l'employé-e le nécessite. <p>² En cas de modification de la fonction, l'autorité d'engagement met tout en œuvre pour que l'employé-e reçoive une formation correspondant aux exigences de sa nouvelle fonction.</p> <p>³ Le Conseil communal statue sur les conséquences salariales d'une mutation. Si une réduction intervient, un délai de préavis de quatre mois doit être respecté.</p> <p>⁴ Dans le cas d'une mutation prévue à l'alinéa 1 lettre d, l'autorité règle les rapports entre le salaire et les éventuelles prestations de tiers (notamment assurances).</p> <p><i>Commentaire :</i> Cette disposition est reprise de l'article 35 RGPA, avec quelques simplifications. Pour des travaux spéciaux, le Conseil communal recommande que des clauses spéciales soient prévues au moment de l'engagement. Le délai de préavis a été porté de 3 à 4 mois en faveur des employé-e-s.</p>

CHAPITRE 6 : TRAITEMENT, ALLOCATIONS ET INDEMNITÉS

Ce nouveau chapitre contient de manière groupée les grands principes relatifs au traitement, aux allocations et indemnités (contrairement au RGPA). Les montants et les modalités de versement sont détaillés dans le Règlement d'application.

Traitement	<p>Art. 48</p> <p>¹ L'employé-e a droit à un traitement conforme à l'échelle arrêtée par le Conseil général.</p> <p>² Il/elle a droit au paiement d'un 13^e salaire, selon les conditions fixées par le Conseil communal.</p> <p>³ La politique salariale (description, évaluation et classification des fonctions de l'administration communale) est traitée dans une réglementation spécifique.</p> <p><i>Commentaire :</i> La politique salariale (description, évaluation et classification des fonctions de l'administration communale) est traitée dans une réglementation spécifique qui ne fait pas partie du projet de révision. Le reste de la disposition est une reprise des articles 39 et 40 RGPA.</p>
Allocations et indemnités	<p>Art. 49</p> <p>¹ Le Conseil communal fixe les montants et détermine les modalités d'octroi des allocations et indemnités.</p> <p><i>Commentaire :</i> Cette disposition constitue la base légale permettant au Conseil communal de fixer les détails d'application dans le Règlement.</p>
Naissance et extinction du droit	<p>Art. 50</p> <p>¹ Le Conseil communal fixe les conditions dans lesquelles naît et s'éteint le droit au traitement, allocations et indemnités.</p> <p>² Il édicte des dispositions sur le traitement de l'employé-e en cas d'empêchement d'exercer sa fonction.</p> <p>³ L'employé-e qui accomplit une charge publique ou obligation légale conserve le droit au traitement.</p> <p><i>Commentaire :</i> Cette disposition a été inspirée par la réglementation de la Ville du Locle. L'alinéa 3 est une reprise de l'article 48 alinéa 1 RGPA.</p>
Traitement en cas de maladie non professionnelle	<p>Art. 51</p> <p>¹ L'employé-e empêché de travailler à cause d'une maladie non professionnelle touche son traitement durant 730 jours par période de 900 jours consécutifs (congrés non payés exclus), calculés rétroactivement à partir de chaque jour d'empêchement.</p>

	<p>² Dans les limites de l'alinéa 1, le versement du traitement s'opère selon les modalités suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> – durant les deux premières années de service, 100% du traitement pendant deux mois, 90% ensuite ; – dès la troisième année de service, 100% du traitement pendant trois mois, 90% ensuite. <p><i>Commentaire :</i> <i>Cette disposition est une reprise de l'article 44 RGPA avec quelques adaptations de formulation. Cette disposition ne pose pas de problèmes en pratique.</i></p>
Traitement en cas d'accident ou de maladie professionnelle	<p>Art. 52</p> <p>¹ En cas d'empêchement de travailler consécutif à un accident ou une maladie professionnelle, l'employé-e a droit au paiement de son salaire à 100% pendant :</p> <ul style="list-style-type: none"> – 4 mois durant les 2 premières années de service ; – 6 mois dès la 3^e année de service. <p>² Il/elle reçoit ensuite les indemnités prévues par la loi fédérale sur l'assurance accidents (LAA).</p> <p>³ Il/elle peut adhérer, moyennant une participation à la prime déduite de son salaire, à une police d'assurance complémentaire collective conclue par la Ville.</p> <p><i>Commentaire :</i> <i>Cette disposition est une reprise de l'article 45 RGPA.</i></p>
Subrogation, cession de créance	<p>Art. 53</p> <p>¹ La Ville est subrogée dans les droits de l'employé-e lorsqu'elle verse un traitement lors d'un empêchement de travailler dû à la responsabilité d'un tiers.</p> <p>² Tant que la Ville verse le traitement à un-e employé-e, elle impute ce qu'il/elle reçoit de la part d'assurances.</p> <p><i>Commentaire :</i> <i>Cet article est une reprise de l'article 43 RGPA avec une légère modification afin de couvrir tous les cas de surindemnisation.</i></p>
Réduction	<p>Art. 54</p> <p>¹ Le traitement versé à l'employé-e empêché-e de travailler peut être réduit ou supprimé si l'empêchement est dû à sa faute.</p> <p>² Il peut également être réduit ou supprimé si l'employé-e, en dépit de la demande de la Ville, refuse d'annoncer le cas à une assurance obligatoire.</p> <p><i>Commentaire :</i> <i>Cet article est une reprise de l'art. 49 RGPA.</i></p>
Prime de fidélité	<p>Art. 55</p> <p>¹ L'employé-e a droit à une prime de fidélité, qui récompense les années de service passées au sein de la Ville.</p>

	<p>² Le Conseil communal fixe son montant et les conditions d'octroi.</p> <p><i>Commentaire :</i> Cet article pose le principe d'octroi d'une prime de fidélité à tous-tes les employé-e-s de la Ville, L'article 52 RGPA qui fixe les montants et les conditions d'octroi est dorénavant dans le Règlement d'application en cohérence les autres allocations octroyées.</p>
Allocations familiales et complémentaires	<p>Art. 56</p> <p>¹ L'employé-e qui assume une obligation légale d'entretien pour un ou plusieurs enfants a droit aux prestations prévues par la législation cantonale sur les allocations familiales.</p> <p>² Les ayants droit à l'allocation familiale bénéficient en sus d'une allocation complémentaire, dont le montant est fixé par le Conseil communal.</p> <p><i>Commentaire :</i> Cet article est une reprise de l'art. 51 RGPA et 51bis RGPA (fusionnés). Le titre a été modifié pour adapter son contenu à la pratique cantonale. Ces allocations sont versées lorsque le destinataire remplit les conditions d'octroi prévues par la loi cantonale (voir RSN 822.). Les montants sont fixés dans le Règlement d'application.</p>
Allocation de résidence	<p>Art. 57</p> <p>Les employé-e-s domicilié-e-s fiscalement sur le territoire communal ont droit à une indemnité, aux conditions fixées dans le Règlement.</p> <p><i>Commentaire :</i> Cet article est une reprise partielle de l'art. 39 al. 4 RGPA. Le montant, les conditions et les modalités du versement sont prévus dans le Règlement d'application.</p>
Autres indemnités	<p>Art. 58</p> <p>¹ Les jetons de présence ou autres indemnités perçus dans le cadre de la fonction doivent être reversés à la Ville.</p> <p>² Les frais supportés par l'employé-e dans l'exécution de son travail lui sont remboursés selon des modalités fixées par le Conseil communal.</p> <p><i>Commentaire :</i> L'alinéa 1 est une reprise de l'art. 39 al. 2 RGPA. L'alinéa 2 est une reprise de l'article 54 alinéa 1 RGPA, dont les alinéas 2 et 3 sont intégrés à d'autres emplacements de la réglementation.</p>

CHAPITRE 7 : CESSATION DES RAPPORTS DE SERVICE

Ce nouveau chapitre a été complètement modernisé et offre à présent une structure plus limpide, organisée en fonction des diverses causes de cessation des rapports de service (cf. le premier article de ce chapitre ; nous rappellerons ici que dans la mesure où les employé-e-s sont soumis-es au droit public du travail ils/elles bénéficient d'une protection accrue en matière de cessation des rapports de service qui ne peuvent cesser hors des causes mentionnées). Par ailleurs, il n'existe pas dans le RGPA de chapitre entièrement dédié à la fin de l'engagement et on trouve la plupart des dispositions relatives dans le chapitre IV « Fonctionnaires » (voir les articles 13 ss RGPA). Dans le RGPA, le droit disciplinaire et pénal est quant à lui exposé dans un autre chapitre (XI), tout à la fin de la réglementation : ce manque d'unité nuisait à la compréhension.

Causes	<p>Art. 59</p> <p>Les rapports de service prennent fin par :</p> <ul style="list-style-type: none"> a) la retraite ; b) le décès ; c) l'invalidité ; d) le commun accord ; e) l'expiration d'une durée déterminée ; f) la suppression de fonction ; g) la résiliation ordinaire ; h) la résiliation avec effet immédiat ; i) le transfert dans une autre collectivité publique. <p><i>Commentaire :</i></p> <p><i>Cet article reprend le contenu de l'article 13 RGPA (« Fin de l'engagement »), mais certaines causes de cessation ont été adaptées, voire supprimées en s'inspirant de la pratique de la Ville du Locle. Par exemple, la mesure dite de la « révocation disciplinaire » (voir l'art. 13 let. f RGPA) est ici supprimée. Cette mesure a un caractère grave et infamant (nécessité d'une faute grave) pour l'employé-e ; la voie du congé ordinaire ou avec effet immédiat, en fonction des circonstances, apparaît suffisante. Par ailleurs, l'hypothèse d'un transfert dans une autre collectivité publique a été ajoutée. La démission n'a pas été expressément mentionnée dans la mesure où il s'agit d'une cause ordinaire ou immédiate de fin des rapports de service. La fin par « commun accord » a également été ajoutée à la liste, car ce mode consensuel doit être favorisé. En pratique, certains départs peuvent faire l'objet de conventions, et la Ville peut bien entendu autoriser des démissions avec des délais de résiliation plus courts lorsque le bon fonctionnement de l'administration publique le permet.</i></p>
Caisse de pensions	<p>Art. 60</p> <p>Les membres du personnel sont affiliés d'office à la Caisse de pensions de la fonction publique du canton de Neuchâtel (CPCN ; ci-après : la Caisse). Ils sont soumis aux lois et règlements qui régissent cette institution. Le présent Statut complète les dispositions en matière de prévoyance professionnelle.</p>

	<p><i>Commentaire :</i></p> <p><i>Les articles 14 et suivants du RGPA sont partiellement repris dans les dispositions qui suivent et ont été adaptés de manière à les rendre plus compréhensibles. Il est ici précisé que la Caisse de pensions de la fonction publique du Canton de Neuchâtel (dite anciennement : « prévoyance.ne ») doit être mentionnée avec sa nouvelle appellation : « CPCN ».</i></p>
Retraite à l'âge terme	<p>Art. 61</p> <p>¹ L'employé-e est mis-e d'office à la retraite à la fin du mois au cours duquel il/elle atteint l'âge de 64 ans, respectivement 61 ans pour le personnel soumis aux dispositions particulières (plan PPP) de la Caisse.</p> <p>² Le Conseil communal peut autoriser, sur demande de l'employé-e au moins trois mois à l'avance, le report de la retraite.</p> <p><i>Commentaire :</i></p> <p><i>Il s'agit ici d'une reprise de l'article 14 alinéa 1 et 3 RGPA. Les droits actuels sont garantis et tout le personnel de la Ville continue à bénéficier d'un départ à la retraite à l'âge de 64 ans. Le plan PPP (police, pilotes et pompiers) est maintenu pour le personnel uniformé du SISMN.</i></p>
Retraite anticipée	<p>Art. 62</p> <p>¹ À condition d'en avertir la Ville au moins six mois à l'avance, l'employé-e peut solliciter une retraite anticipée, totale ou partielle, dès la fin du mois au cours duquel est atteint l'âge de 58 ans.</p> <p>² Pour l'employé-e occupant une fonction pénible physiquement, au sens du Règlement d'application, la Ville attribue à l'avoir de vieillesse de l'assuré-e l'équivalent d'une année de bonification de vieillesse, si la retraite est prise à 63 ans. Pour pouvoir en bénéficier, il/elle doit avoir accompli au minimum 10 ans de rapports de service ininterrompus dans une fonction pénible au sein de la Ville immédiatement avant le départ à la retraite. L'art. 63 al. 2 est applicable en cas de départ à 62 ans, et l'art. 63 al. 3 en cas de départ entre 58 et 61 ans.</p> <p>³ L'alinéa 2 ne s'applique pas au personnel soumis au plan PPP.</p> <p><i>Commentaire :</i></p> <p><i>L'article 14 alinéa 2 RGPA dispose que « sont réservées les possibilités de retraite anticipée prévues par les dispositions légales et réglementaires de la Caisse [...] ». Avec cet article sur la retraite anticipée, la nouveauté consiste à permettre au personnel de solliciter une retraite partielle. En effet, certaines personnes ont le souhait de bénéficier d'une retraite avant l'âge terme et une retraite anticipée à temps partiel pourrait être une solution également au niveau financier. La Ville offre ainsi une plus grande flexibilité à son personnel. En sus, les employé-e-s occupant une fonction dite pénible bénéficient d'un « pont doré ». La liste des fonctions pénibles figure dans une annexe du Règlement d'application.</i></p>
Allocation de retraite anticipée	<p>Art. 63</p> <p>¹ En cas de retraite anticipée totale, l'employé-e peut demander le versement d'une ou de deux allocations – selon l'âge de départ – correspondant à la rente annuelle AVS maximale. Les allocations sont versées par la Ville sur l'avoir vieillesse de l'employé-e auprès de la Caisse.</p>

	<p>² En cas de départ à 63 ans, l'employé-e peut demander l'octroi d'une première allocation, avec un préavis de six mois. Si le départ en retraite anticipée a lieu après l'âge de 63 ans, l'allocation est versée au prorata. Pour pouvoir en bénéficier, il/elle doit avoir accompli au minimum 5 ans de rapports de service ininterrompus au sein de la Ville (octroi à 50%), chaque année supplémentaire augmentant ce droit de 10%, pour atteindre l'allocation entière après 10 ans de service.</p> <p>³ En cas de départ entre 58 et 62 ans, l'employé-e peut – en sus de la première allocation prévue à l'alinéa 2 – demander l'octroi d'une seconde allocation, avec un préavis de six mois. Pour pouvoir en bénéficier, il/elle doit avoir accompli au minimum 10 ans de rapports de service ininterrompus au sein de la Ville.</p> <p>⁴ Le montant des allocations déterminées selon les alinéas 2 et 3 est versé au prorata du taux d'activité moyen de l'employé-e sur les 5 dernières années de service.</p> <p><i>Commentaire :</i> Cet article est complètement nouveau. Il remplace les mécanismes complexes des rentes-pont prévues aux articles 14bis et 14ter RGPA et dans l'Arrêté relatif à l'introduction d'une rente pont-AVS comme mesure d'incitation à la retraite anticipée (11.11.2015 / RSC 14.1031). Ce nouveau mécanisme est plus compréhensible et équitable pour le personnel, puisqu'il permet notamment de récompenser la fidélité de l'employé-e (années de service au sein de la Ville). Désormais, l'allocation de retraite anticipée versée correspond aussi au montant maximum des rentes allouées par l'AVS. Le cumul (deuxième allocation) proposé est également beaucoup plus avantageux puisqu'il correspond à deux années d'allocations de retraite complète. La seconde phrase de l'alinéa 2 offre une souplesse supplémentaire : il est possible de partir en retraite anticipée de mois en mois entre 63 ans et 64 ans, tout en percevant la part proportionnelle de l'allocation prévue.</p>
Décès	<p>Art. 64</p> <p>¹ Les rapports de service cessent de plein droit le jour du décès.</p> <p>² Le traitement est versé jusqu'à la fin du mois en cours. Il est ensuite versé pour une durée de quatre mois aux ayants droit (conjoint-e ou partenaire enregistré-e survivant-e, enfants à charge ou parents à charge). Cette somme englobe le droit résiduel aux vacances.</p> <p><i>Commentaire :</i> Cet article reprend le contenu de l'article 15 RGPA. Il a été modernisé en incluant le-la partenaire enregistré-e. En ce qui concerne le droit privé, l'article 338 CO prévoit un mois, puis deux mois au maximum lorsque les rapports de travail ont duré plus de cinq ans. La nouvelle disposition du Statut du personnel offre automatiquement quatre mois, indépendamment des années de service effectuées. Avec cette disposition la Ville est généreuse.</p>
Invalidité et incapacité	<p>Art. 65</p> <p>¹ L'octroi d'une rente entière d'invalidité en application de la loi fédérale sur l'assurance-invalidité (LAI)³, du 19 juin 1959, met fin aux rapports de service.</p>

³ RS 831.20

	<p>² En cas d'incapacité totale ou partielle d'accomplir une fonction suite à une maladie ou à un accident, les rapports de service prennent fin au plus tard deux ans après son début. S'il est probable que l'employé-e puisse recouvrer une capacité de travail totale ou partielle à l'issue de ce délai, l'autorité d'engagement peut prolonger les rapports de service.</p> <p>³ Lorsque la capacité est confirmée par une expertise de l'assurance, l'autorité d'engagement peut ne pas observer le délai de deux ans.</p> <p><i>Commentaire :</i> <i>En cas d'invalidité, l'employé-e a droit à la rente prévue par la législation en vigueur concernant la Caisse de pensions de la fonction publique du canton de Neuchâtel (CPCN). Pour le contenu de cette disposition, il s'agit d'une reprise de l'article 17 RGPA avec l'ajout d'une partie inspirée par le contenu du Statut de la Ville du Locle. Le RGPA ne permet pas un changement de fonction en cas d'incapacité totale de travail ; cette nouvelle mouture est donc plus favorable aux employé-e-s qui se trouveraient dans ces circonstances. L'alinéa 3 répond aux cas spécifiques rencontrés quelques fois en pratique. Dans l'idée d'une plus grande flexibilité, le changement de fonction doit être favorisé lorsque cela est possible.</i></p>
<p>Résiliation d'un commun accord</p>	<p>Art. 66</p> <p>Les rapports de service peuvent être résiliés selon des modalités convenues entre les parties et pour un terme choisi.</p> <p><i>Commentaire :</i> <i>Cet article est nouveau, mais correspond à une pratique très exceptionnelle mais déjà existante au sein de la Ville, ce qui lui donne une visibilité. Dans ce cadre, les modes consensuels et la bonne entente doivent être priorités même pour la fin des rapports de service. Par modalités, la Ville entend principalement trouver des aménagements qui permettent de protéger la personnalité de l'employé-e et de gérer la communication. Contrairement à une opinion répandue, la signature d'une convention ne trouve pas sa motivation dans le versement d'une indemnité.</i></p>
<p>Engagement de durée déterminée</p>	<p>Art. 67</p> <p>L'engagement de durée déterminée prend fin automatiquement sans qu'il soit nécessaire de donner congé.</p> <p><i>Commentaire :</i> <i>Aucune décision ou manifestation de la part de la Ville n'est donc nécessaire pour qu'un engagement expire dans le délai prévu (le terme peut aussi être lié à la fin d'un projet déterminé, d'une manifestation, etc.).</i></p>
<p>Suppression de fonction</p>	<p>Art. 68</p> <p>¹ Lorsqu'une fonction ou un poste est supprimé, l'autorité d'engagement adopte toutes mesures utiles pour offrir un autre poste, en prenant en considération l'ancien traitement, la formation et l'expérience. Dans le cas où un nouveau poste est attribué à l'employé-e, les règles relatives à la mutation s'appliquent.</p> <p>² Lorsqu'une fonction ou un poste est supprimé et qu'il n'est pas possible de trouver au sein de la Ville un emploi correspondant aux capacités de l'employé-e, ou si l'employé-e refuse le poste offert, il peut être mis fin à l'engagement moyennant un délai de six mois pour la fin d'un mois.</p>

	<p>³ À la demande de l'employé-e, le service des ressources humaines apporte une aide appropriée pour la recherche d'un nouvel emploi.</p> <p><i>Commentaire :</i> <i>La suppression de fonction est traitée à l'article 20 RGPA. L'ordre des alinéas a été modifié pour montrer que la priorité est donnée à la mutation ou au reclassement de l'employé-e à un autre poste ou fonction. Le délai de préavis de six mois a été conservé, mais la procédure est un peu adaptée (en cas de désaccord, une décision sujette à recours est rendue en lieu et place d'un « avertissement »). Les questions relatives à l'indemnisation sont traitées dans un autre article (voir la disposition suivante).</i></p>
<p>Indemnité en cas de suppression de fonction</p>	<p>Art. 69</p> <p>¹ Le Conseil communal alloue une indemnité à l'employé-e dont la fonction ou le poste est supprimé.</p> <p>² Elle n'est toutefois pas due si l'employé-e est maintenu-e au sein de la Ville, ou transféré-e dans une autre collectivité publique ou une entité paraétatique, de même que si l'employé-e a refusé sans raison valable la mutation ou le transfert proposé.</p> <p>³ L'indemnité comprend un montant de base égal à trois mois de traitement, ainsi qu'un montant supplémentaire égal à un mois de traitement par tranche de cinq années de service ininterrompu.</p> <p><i>Commentaire :</i> <i>Cet article reprend en partie le contenu de l'article 20 alinéa 4 et 5 RGPA. Cette disposition a été complétée pour mentionner les cas d'éventuels transferts.</i></p>
<p>Délais de congé</p>	<p>Art. 70</p> <p>¹ Pendant la période d'essai, le délai de congé est, de part et d'autre, d'un mois.</p> <p>² Après la période d'essai, le délai de congé est de quatre mois en cas de résiliation par l'employeur, et de trois mois en cas de résiliation par l'employé-e.</p> <p>³ Le congé est donné pour la fin d'un mois.</p> <p>⁴ Si l'intérêt de la Ville ne s'y oppose pas, l'autorité d'engagement peut accepter une résiliation donnée par l'employé-e dans un délai plus court.</p> <p>⁵ L'article 73 est réservé.</p> <p><i>Commentaire :</i> <i>Les délais de congé sont prévus aux articles 8 alinéa 2 et 18 alinéa 1 RGPA ; ils sont plus généreux que ceux prévus en droit privé. La démission est prévue à l'article 16 RGPA. Cette disposition prévoit actuellement un délai de 2 mois. Ce délai peut cependant poser problème pour le reste du personnel du service qui doit bien souvent assurer l'intérim dans l'attente qu'un-e nouvel-le employé-e soit engagé-e. Des problèmes de surcharge et de santé peuvent parfois survenir pour le personnel restant. Le nouveau Statut propose donc un délai de 3 mois, mais ce délai pourra être écourté conformément à l'alinéa 4. Enfin, cette possibilité de prévoir des délais plus courts est renforcée avec le nouvel article sur la résiliation d'un commun accord qui donne si possible la priorité à une fin d'engagement consensuelle.</i></p>

Résiliation ordinaire	<p>Art. 71</p> <p>¹ L'autorité d'engagement peut résilier les rapports de service, moyennant le respect des délais prévus à l'article 70.</p> <p>² Après la période d'essai, l'autorité ne peut résilier les rapports de service que pour un motif fondé.</p> <p>³ Un tel motif peut procéder de toute circonstance qui, selon les règles de la bonne foi, exclut la poursuite des rapports de service, même en l'absence de faute. Un motif fondé existe notamment en cas d'incapacité professionnelle, d'inaptitude à observer les devoirs de fonction, de manquements répétés ou persistants dans les prestations ou le comportement, de disparition de l'une des conditions d'engagement, ou lorsque l'intérêt public à la cessation de l'activité l'emporte sur l'intérêt privé au maintien de l'emploi.</p> <p>⁴ Les opinions, en particulier syndicales et politiques, ne constituent pas un motif fondé, tant que l'employé-e respecte son devoir de réserve et de fidélité.</p> <p><i>Commentaire :</i> <i>Pendant et après la période d'essai, le congé ne doit pas être abusif (au sens de l'article 336 CO ; la jurisprudence du Tribunal fédéral en la matière est d'ailleurs appliquée par analogie au droit de la fonction publique). Le nouveau Statut préfère le terme de « motif fondé » à l'expression actuelle « justes motifs » (cf. art. 18 RGPA) qui est aujourd'hui utilisée dans un autre sens en droit privé du travail (cas de résiliation immédiate). Dans la mesure où les motifs fondés et les justes motifs protègent le personnel de licenciements arbitraires, une protection contre les congés en temps inopportun ne se retrouve pas dans une telle réglementation (la protection générale contre les congés a été renforcée en comparaison avec le RGPA ; cf. notamment le nouvel article figurant plus bas sur les conséquences d'un congé abusif ou infondé).</i></p>
Libération de l'obligation de travailler	<p>Art. 72</p> <p>¹ Pendant le délai de congé, l'autorité d'engagement peut libérer l'employé-e de l'obligation de travailler, notamment lorsque l'exercice de l'activité jusqu'à la fin des rapports de service n'est pas opportun.</p> <p>² Le traitement est dû jusqu'à la fin de l'engagement. Les soldes éventuels d'heures et de vacances sont en principe compensés pendant le délai de congé. Est réservé le cas de la suspension.</p> <p><i>Commentaire :</i> <i>Cet article est nouveau (une telle possibilité n'est pas prévue par le RGPA), bien que cette solution, inspirée du droit privé du travail, soit couramment pratiquée. Elle faisait l'objet de négociations au cas par cas. Cette nouvelle disposition donne donc une visibilité à cette pratique.</i></p>
Résiliation avec effet immédiat	<p>Art. 73</p> <p>¹ L'autorité d'engagement et l'employé-e peuvent, en tout temps, résilier les rapports de service avec effet immédiat, pour de justes motifs. La résiliation est donnée par écrit, avec indication des motifs.</p> <p>² Sont notamment considérés comme de justes motifs toutes les circonstances graves qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent</p>

	<p>pas d'exiger la continuation des rapports de service jusqu'au terme du délai de congé.</p> <p><i>Commentaire :</i> <i>La résiliation immédiate des rapports de service a été quelques fois pratiquée pour le personnel nommé sans qu'il n'y ait de base légale topique dans le RGPA. Au surplus, la voie de la révocation permettait de mettre fin de manière immédiate aux rapports de service lorsque l'employé-e avait commis une faute grave. Dans la mesure où cette sanction est supprimée dans le nouveau Statut du personnel, cette nouvelle disposition est nécessaire, bien qu'il s'agisse d'une mesure très exceptionnelle au sein de la Ville. Les « justes motifs » sont les mêmes qu'en droit privé (cf. art. 337 CO).</i></p>
Conséquences d'un congé abusif ou infondé	<p>Art. 74</p> <p>¹ Lorsqu'un licenciement est déclaré abusif, dépourvu de motifs fondés ou de justes motifs, l'employé-e est maintenu-e dans son poste ou réintégré-e.</p> <p>² L'autorité d'engagement peut refuser le maintien de l'employé-e à son poste ou sa réintégration, lorsque sa présence créerait des difficultés dans le service.</p> <p>³ L'employé-e peut également refuser d'être maintenu-e à son poste ou réintégré-e.</p> <p>⁴ Dans les hypothèses des alinéas 2 et 3, une indemnité de six mois de salaire au maximum peut être octroyée par l'autorité d'engagement en tenant compte des circonstances.</p> <p><i>Commentaire :</i> <i>Le RGPA ne règle pas la question des licenciements abusifs ou infondés. Des solutions étaient négociées au cas par cas. Cette nouvelle disposition protège donc davantage l'ensemble du personnel. Le principe général est la réintégration de l'employé-e. Si la réintégration n'a pas lieu, la Ville offre dans tous les cas une indemnisation à l'employé-e (voir alinéa 3), même s'il/elle refuse lui/elle-même cette réintégration. Pour le refus de réintégration de la part de l'employé-e, aucune justification particulière ne sera exigée, alors que l'employeur qui refuse une réintégration devra conformément à la procédure administrative motiver sa décision.</i></p>
Résiliation d'un engagement de droit privé	<p>Art. 75</p> <p>Les dispositions du Code des obligations s'appliquent à la résiliation des engagements par contrat de droit privé.</p> <p><i>Commentaire :</i> <i>Pour les quelques contrats régis par le droit privé au sein de la Ville, cet article rappelle à l'employé-e qu'il/elle ne peut donc notamment pas invoquer les délais de résiliation prévus par le Statut pour les employé-e-s soumis-es au droit public. Il en va de même des autres prétentions (suppression de fonction, conséquences d'un congé infondé, etc.) ; seules les dispositions du Code des obligations s'appliqueront dans ces cas.</i></p>
Transfert dans une autre collectivité ou entité	<p>Art. 76</p> <p>En cas de transfert dans une autre collectivité publique, les modalités du transfert, notamment la rémunération et la prise en compte des années de service, sont négociées avec l'autorité d'engagement. Les partenaires sociaux sont consultés.</p>

	<p><i>Commentaire :</i> Le RGPA ne contient pas de disposition à ce sujet. Cependant, c'est une situation qui pourrait se produire un jour pour certaines fonctions. Cela avait été le cas à l'époque pour le transfert de la police locale.</p>
Avertissement et suspension	<p>Art. 77</p> <p>¹ En cas de comportement fautif de l'employé-e, l'autorité d'engagement peut prononcer :</p> <ul style="list-style-type: none"> a) un avertissement écrit ; b) une suspension provisoire (avec ou sans privation de traitement). <p>² L'autorité d'engagement peut suspendre provisoirement l'employé-e qui compromet la bonne marche du service. Si les faits invoqués constituent une violation grave des devoirs de service, la suspension d'activité peut être accompagnée d'une suspension de traitement, l'employé-e restant toutefois affilié-e aux assurances et à l'institution de prévoyance. Si la suspension s'avère ensuite injustifiée, l'employé-e a droit au traitement dont il/elle a été privé-e.</p> <p>³ L'autorité d'engagement peut également prononcer une suspension provisoire indépendamment d'un comportement fautif, lorsque la bonne marche de l'administration l'exige.</p> <p>⁴ Dans tous les cas, l'autorité d'engagement se réserve le droit de résilier ultérieurement les rapports de service pour des motifs fondés ou de justes motifs.</p> <p><i>Commentaire :</i> Si l'on compare le catalogue de sanctions prévues à l'article 65 RGPA et cette nouvelle disposition, on peut s'apercevoir que seules deux mesures sont proposées : l'avertissement écrit et la suspension provisoire (qui peut ou non être accompagnée d'une privation de traitement). En effet, un long catalogue tel que proposé par l'article 65 RGPA n'est pas utilisé en pratique par la Ville et tend à disparaître dans les réglementations les plus modernes. Quoi qu'il en soit, ces sanctions disciplinaires constituent des décisions sujettes à recours conformément à la LPJA. Les sanctions disciplinaires restent indépendantes de toute enquête pénale.</p>
Procédure	<p>Art. 78</p> <p>L'employé-e visé-e par une intention d'avertissement, de suspension provisoire, de résiliation, ou de toute autre mesure touchant ses droits et obligations, en est informé-e et a le droit de se faire assister par un-e représentant-e et d'être entendu-e conformément aux dispositions de procédure administrative. Il/elle est informé-e dans de brefs délais des faits qui lui sont reprochés.</p> <p><i>Commentaire :</i> Cet article rappelle les droits procéduraux des employé-e-s.</p>

CHAPITRE 8 : DISPOSITIONS FINALES ET TRANSITOIRES

Le chapitre 8 correspond au chapitre XII « dispositions finales » du RGPA. Il s'agit d'un chapitre bref comprenant les dispositions d'exécution et transitoires relatives à l'entrée en vigueur du nouveau Statut du personnel.

Dispositions d'exécution	<p>Art. 79</p> <p>¹ Le Conseil communal édicte, dans un Règlement d'application, les dispositions d'exécution du présent Statut.</p> <p>² Il est en outre compétent pour :</p> <ul style="list-style-type: none">a) établir les directives et processus nécessaires à la bonne marche de l'administration ;b) rendre les décisions dans les domaines que lui délègue le présent Statut, et d'une manière générale prendre toutes les dispositions d'application de celui-ci ;c) conclure des conventions spéciales. <p><i>Commentaire :</i></p> <p><i>Cette disposition rappelle notamment la compétence du Conseil communal pour adopter les dispositions d'exécution du nouveau Statut (voir le projet de nouveau « Règlement du personnel »). Alors que le tissu réglementaire régissant les rapports de service des employé-e-s de la Ville est aujourd'hui composé de nombreux règlements et directives, le nouveau Règlement regroupera tous ces textes de manière structurée. Bien entendu, le Conseil général reste compétent pour modifier le présent Statut, comme c'était le cas pour le RGPA.</i></p>
Dispositions transitoires	<p>Art. 80</p> <p>¹ Le présent Statut est applicable dès son entrée en vigueur à tous-tes les employé-e-s au service de la Ville.</p> <p>² Les rapports de service existants se poursuivent conformément au nouveau droit, sous réserve de dispositions contraires.</p> <p>³ Les personnes engagées sous contrat de droit public au sens de l'art. 3 let. c du Règlement général pour le personnel de l'administration communale, du 10 novembre 1986, sont soumises avec effet immédiat aux conditions d'engagement ordinaires au sens de l'art. 10 al. 1.</p> <p><i>Commentaire :</i></p> <p><i>Cet article a pour but de régir les dispositions transitoires. Il implique que tous les procédures et litiges nés avant la date d'entrée en vigueur devront être traités selon le RGPA et la réglementation actuellement existante.</i></p> <p><i>Une entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2026 aurait pour avantage de faciliter les calculs de certains nouveaux droits (p. ex. les jours de compensation pour les employé-e-s dispensé-e-s de l'enregistrement du temps de travail), car ils seront effectués sur la moitié d'une année civile. Ce délai laisse aussi le temps d'adapter certains engagements (les personnes actuellement sous contrat de droit public seront dorénavant nommées), ainsi que créer sur intranet la plateforme relative aux processus centraux.</i></p>

Abrogation du droit en vigueur	<p>Art. 81</p> <p>Le présent Statut abroge à la date de son entrée en vigueur le Règlement général pour le personnel de l'administration communale, du 10 novembre 1986.</p> <p><i>Commentaire :</i></p> <p><i>La nouveau Statut remplacera le RGPA pour tous les employé-e-s de la Ville.</i></p>
Référendum	<p>Art. 82</p> <p>Le présent Statut est soumis au référendum facultatif.</p> <p><i>Commentaire :</i></p> <p><i>Selon la réglementation (art. 15 du Règlement général de la commune ; RSC 10.10), le nouveau Statut devra être publié dans la Feuille officielle (FO) et un délai de 40 jours qui suivent la publication doit être observé avant qu'il ne puisse entrer en vigueur.</i></p>
Entrée en vigueur	<p>Art. 83</p> <p>Le Conseil communal fixe la date d'entrée en vigueur du présent Statut, après avoir requis la sanction du Conseil d'État.</p>

Table des matières

CHAPITRE 1 : DISPOSITIONS GÉNÉRALES	1
Objet et but	1
Champ d'application	1
Statut d'employé-e	2
Politique du personnel	2
Service des ressources humaines	2
Partenaires sociaux	2
CHAPITRE 2 : CRÉATION DES RAPPORTS DE SERVICE	4
Processus de recrutement	4
Conditions d'engagement	4
Autorité d'engagement	5
Forme et nature de l'engagement	5
Période d'essai	5
Durée de l'engagement	6
CHAPITRE 3 : OBLIGATIONS DE L'EMPLOYÉ-E	8
Devoirs généraux	8
Activité accessoire	8
Charge publique	9
Domiciliation	9
Examen médical	9
Prestation de serment	10
Secret de fonction	10
Déposition en justice	10
Dénonciation et protection	11
Interdiction de recevoir des avantages	11
Instruments de travail	11
Inventions et droit d'auteur	12
Logement de fonction	12
Vêtements de travail	12
Responsabilité civile et pénale	12
CHAPITRE 4 : DROITS DE L'EMPLOYÉ-E	14
Protection de la personnalité	14
Droit de déconnexion	14
Droit de représentation et d'association	14
Entretien de développement personnel	15
Formation et perfectionnement professionnel	15

Droit aux vacances	15
Certificat de travail	16
CHAPITRE 5 : ORGANISATION DU TRAVAIL	17
Aménagement du travail	17
Durée du travail	17
Horaire de travail	17
Heures supplémentaires	18
Dispense d'enregistrement du temps de travail	18
Vacances	19
Absences	19
Congés spéciaux	20
Congés usuels	20
Congés non payés	21
Jours fériés	21
Modalités de la prise des congés	22
Mutation	22
CHAPITRE 6 : TRAITEMENT, ALLOCATIONS ET INDEMNITÉS	23
Traitement	23
Allocations et indemnités	23
Naissance et extinction du droit	23
Traitement en cas de maladie non professionnelle	23
Traitement en cas d'accident ou de maladie professionnelle	24
Subrogation, cession de créance	24
Réduction	24
Prime de fidélité	24
Allocations familiales et complémentaires	25
Allocation de résidence	25
Autres indemnités	25
CHAPITRE 7 : CESSATION DES RAPPORTS DE SERVICE	26
Causes	26
Caisse de pensions	26
Retraite à l'âge terme	27
Retraite anticipée	27
Allocation de retraite anticipée	27
Décès	28
Invalidité et incapacité	28
Résiliation d'un commun accord	29
Engagement de durée déterminée	29
Suppression de fonction	29

Indemnité en cas de suppression de fonction.....	30
Délais de congé.....	30
Résiliation ordinaire.....	31
Libération de l'obligation de travailler.....	31
Résiliation avec effet immédiat.....	31
Conséquences d'un congé abusif ou infondé.....	32
Résiliation d'un engagement de droit privé.....	32
Transfert dans une autre collectivité ou entité.....	32
Avertissement et suspension.....	33
Procédure.....	33

CHAPITRE 8 : DISPOSITIONS FINALES ET TRANSITOIRES **34**

Dispositions d'exécution.....	34
Dispositions transitoires.....	34
Abrogation du droit en vigueur.....	35
Référendum.....	35
Entrée en vigueur.....	35